SOCIOGRAPHIE DES DELEGUES AU CONGRES CONFEDERAL DE LA CGT-FORCE OUVRIERE EN 2011

Philippe Guimard

Juin 2023

Cette étude a été financée par l'Agence d'objectifs de l'IRES

SOCIOGRAPHIE DES DELEGUES AU CONGRES CONFEDERAL DE LA CGT - FORCE OUVRIERE EN 2011

Philippe GUIMARD

Juin 2023

Agence d'objectifs FO – IRES

Cette recherche a été réalisée dans le cadre d'une convention d'étude conclue entre l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) et la Confédération Générale du Travail – Force Ouvrière


FO
XXIIe CONGRÈS DE FORCE OUVRIÈRE
DU 14 AU 18 FÉVRIER 2011 À MONTPELLIER






22e Congrès
Confédéral
Confédération Générale du Travail Force Ouvrière
FO



SOMMAIRE

Table des matières

SOMMAIRE 5

INTRODUCTION 7

Précisions méthodologiques et origines de l'enquête 10

Aux origines du questionnaire *10*

PREMIERE PARTIE : 13

Le Congrès confédéral 2011 13

1. Le déroulement du congrès de Montpellier 13

2. Les données de cadrage du Congrès 23

2.1. Origine géographique des délégués *24*
2.2. Origine professionnelle des délégués / fédération de rattachement *27*

DEUXIEME PARTIE : 34

L'enquête sociographique du Congrès 2011 : les résultats de l'enquête par questionnaires 34

1. Repères sociographiques 34

1.1 Un déficit de connaissances à combler *34*
1.2 Le genre, un enjeu prioritaire pour l'avenir du syndicalisme *35*
1.3 Une féminisation progressive et continue du congrès *39*
1.4 Année de naissance et répartition par âges des délégués *44*
1.5 Origine géographique, habitat et statut d'occupation *48*
1.6 Scolarité, niveaux d'études et diplômes *56*
1.7 Origines et environnement familial *64*
1.8 Un engagement associatif et citoyen plus intense que dans l'ensemble de la population *70*

2. Configuration socioprofessionnelle 76

2.1. La situation professionnelle *76*
2.1.1. Statut d'emploi et contrat de travail : la prédominance absolue du CDI à temps plein *76*
2.1.2. Les enjeux majeurs de la syndicalisation des franges moins stables du monde salarié *78*
2.1.3. Focus sur les retraités, une catégorie essentielle à l'action syndicale *81*
2.2. Nature de l'employeur et secteur d'activité : vers un rééquilibrage public / privé *83*
2.3. Catégories socioprofessionnelles *89*

3. Parcours syndical et responsabilités 94

3.1. Trajectoire syndicale *94*
3.2. Circonstances de l'adhésion et rencontre avec Force Ouvrière *99*
3.3. Degré d'investissement dans l'activité syndicale *102*
3.4. Les responsabilités syndicales *111*
3.4.1. Responsabilités et mandats syndicaux *111*
3.4.2. Un recul apparent de la part de permanents syndicaux *118*

3.4.3. Bilan de l'engagement syndical *121*

CONCLUSION 124
Bibliographie indicative 126
ANNEXES 130

INTRODUCTION

Les modalités d'approche du syndicalisme sont d'une grande diversité. Parmi elles, les travaux de sociologie permettent de mieux appréhender les modes de fonctionnement des organisations syndicales, les pratiques syndicales dans leur infinie variété et les types d'engagement des adhérents et des militants.

Il faut d'ailleurs se réjouir de la redynamisation des recherches académiques portant sur le monde syndical depuis une quinzaine d'années dans la mesure où ces dernières participent incontestablement à la mise à disposition d'une connaissance plus fine du syndicalisme, aussi bien de ses ressorts et de ses atouts que de ses points de faiblesse. Ce regain est d'autant plus appréciable que récemment encore les travaux en sciences sociales se concentraient avant tout sur la thématique de la désyndicalisation et de la fin programmée des syndicats, ce qui est beaucoup moins le cas désormais[1].

Parmi les recherches traitant des univers syndicaux, le suivi des congrès et les sociographies de militants participant à ces manifestations à différents échelons (national, départemental ou fédéral) ont servi de point d'entrée utile, notamment depuis une vingtaine d'années concernant la CGT et la CFDT[2] ou plus récemment pour l'UNSA et Solidaires[3].

Pour ce qui est de la cgt – Force Ouvrière, le relatif retard en la matière est en partie comblée depuis le début des années 2000[4] et se prolonge notamment avec la présente étude. Le XXIIe congrès confédéral de la Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière s'est déroulé du 14 au 18 février 2011 au Parc des expositions de Montpellier. Cet évènement a réuni au cours de cette semaine 3.500 participants dont environ 2.700 délégués.

La valeur ajoutée de ce travail repose avant tout sur le matériau accumulé grâce aux questionnaires distribués à l'ensemble des délégués présents au Congrès de Montpellier. S'inscrivant dans la continuité des questionnaires distribués aux congrès de 2004 (Villepinte) puis de 2007 (Lille), leur

[1] Voir en particulier l'ouvrage collectif de B.Giraud, S.Béroud et K.Yon*, Sociologie politique du syndicalisme, introduction à l'analyse sociologique des syndicats*, Armand Colin, 2018.
[2] Sohie Béroud, David Garibay, *Enquête sociologique sur les délégués du 47e Congrès confédéral de la CGT (24-28 mars 2003)*, 2004. Concernant la CFDT, voir les travaux menés en commun par Cécile Guillaume et Sophie Pochic.
[3] Nicolas Farvaque et Artur Nouaillat, *« Libres ensemble » : sociologie des militants de l'UNSA*, 2019 ; Denis Adam, *Militant.e.s de l'UNSA*, 2023 ; S.Béroud, J.M.Denis, G.Lesage, M.Thibault, L'Union syndicale Solidaires : une organisation au miroir de ses militants : profils, pratiques, valeurs, Laboratoire Triangle, 2011.
[4] Voir plus loin sur les origines de l'enquête par questionnaires.

exploitation permet également de suivre l'évolution des profils des délégués et d'observer les principales tendances à l'œuvre.

A travers les questionnements proposés aux répondants, ce travail permet d'identifier les valeurs cardinales de leur engagement, de leurs choix partisans et de leur conception de l'action syndicale. Ce faisant, cela vise aussi à mieux connaître les représentations subjectives et les caractéristiques individuelles des militants.

Il s'agit plus généralement de développer les connaissances sur l'organisation Force Ouvrière en interrogeant une composante spécifique de ses membres, les délégués au congrès confédéral. Cette sociographie ambitionne donc d'étoffer le socle des données disponibles sur une catégorie a priori plus investie dans l'activité syndicale que la moyenne des militants, à tout le moins dans la vie institutionnelle des structures de la confédération.

Cette recherche s'inscrit également dans la continuité de réflexions stratégiques menées au sein de l'organisation afin de développer la syndicalisation et de renseigner davantage ses structures sur l'évolution du profil de ses membres.

La nécessité de poursuivre le développement du syndicat et par conséquent de progresser en termes de syndicalisation est naturellement une préoccupation ancienne mais qu'il convient d'enrichir systématiquement de connaissances actualisées. Les difficultés rencontrées pour atteindre des objectifs ambitieux en matière de développement renvoient en effet à une série de facteurs dont il faut identifier les ressorts pour ensuite être en capacité d'agir et apporter des solutions et des pistes d'amélioration.

Ces réflexions doivent également tenir compte des transformations à l'œuvre dans l'ensemble de la société et singulièrement dans le monde du travail si l'on veut pénétrer les univers professionnels qui demeurent encore à ce jour des déserts syndicaux. Autre enjeu de taille, la capacité à opérer un renouvellement des forces vives afin de contrer le phénomène structurel du vieillissement militant, d'où le besoin impératif de définir clairement des modalités d'action susceptibles d'attirer les jeunes salarié(e)s et dans un premier temps de parvenir à être mieux identifiés par ces derniers. En dépit de certaines avancées, les syndicats restent globalement peu présents au sein de la jeunesse et plus largement dans les catégories les plus exposées en termes de précarité dans l'emploi, notamment dans les multiples strates de la sous-traitance.

Le fait est que les mutations récentes du système productif n'ont pas favorisé la représentation syndicale ni même la représentation des travailleurs tout court sur les lieux de travail, entre le recul

de l'industrie et la montée concomitante des services, la réduction structurelle de la taille des établissements et les effets cumulés des processus d'externalisation et de sous-traitance.

Toutes ces évolutions structurelles prennent place alors que le chômage et la précarisation des conditions d'emploi restent à des niveaux élevés avec qui plus est des interrogations croissantes, et trop longtemps ignorées, sur le sens du travail. Point important, les aspirations à l'engagement collectif apparaissent fortes chez les salariés mais elles réclament des ajustements pour mieux répondre aux réalités vécues dans l'emploi et dans le travail au quotidien.

Dans une première partie, nous revenons brièvement sur les origines de l'enquête par questionnaires qui sert de point d'appui à cette étude puis nous fournissons quelques éléments de contexte propres à l'évènement du congrès confédéral de 2011 en revenant sur les principales étapes de son déroulement. Enfin, afin de pouvoir mettre en perspective les remontées issues de l'enquête elle-même, nous présentons des données de cadrage portant sur l'ensemble des délégués présents à Montpellier grâce aux fichiers d'enregistrement des mandats qui nous permettent de disposer d'une vue globale des forces en présence en termes d'origine géographique (unions départementales) et professionnelle (fédérations), sans oublier la question fondamentale du genre.

La seconde partie propose un examen des données recueillies suite à l'exploitation des questionnaires (616) en abordant successivement trois dimensions regroupant une série de thématiques : les repères sociographiques (genre, âge, conditions de vie – famille, habitat, origines – et trajectoires personnelles – scolarité et niveau de diplôme, vie associative) ; les configurations socioprofessionnelles (statut, secteur d'activité, catégorie sociale) ; enfin, le parcours syndical (conditions et circonstances d'adhésion, degré d'implication dans l'activité militante, pratiques syndicales) et les responsabilités assumées (mandats exercés, disponibilités et perceptions sur l'engagement syndical).

Sur ces différents points, nous tenterons dans la mesure du possible de comparer nos résultats avec les statistiques portant sur l'ensemble de la population ainsi qu'avec les données disponibles sur les autres organisations syndicales.

Précisions méthodologiques et origines de l'enquête

Aux origines du questionnaire

Le recueil de données sociodémographiques sur les militants de l'organisation correspond à une démarche visant à définir une politique de syndicalisation et des axes de développement en lien avec l'évolution du monde du travail et des réalités de l'emploi salarié. La collecte de ces informations présente de ce fait un intérêt stratégique évident pour la confédération Force Ouvrière, comme pour l'ensemble du champ syndical. Mais pour gagner en pertinence, cette volonté devait s'inscrire dans le temps et bénéficier du soutien de la direction confédérale. Si cette dernière était consciente des carences en termes de statistiques disponibles et exploitables sur ses forces vives, il aura fallu concrètement la conjonction bienvenue entre ce besoin interne et la recherche universitaire d'un doctorant en sciences politiques[5] ayant choisi FO comme objet d'études dans le cadre de sa thèse pour avancer sur le sujet.

Le cœur de cette recherche doctorale traitait essentiellement des rapports entre syndicalisme et politique à travers l'histoire de Force Ouvrière mais le chercheur a préalablement souhaité rassembler des données quantitatives à l'occasion du congrès confédéral de Villepinte en 2004. Grâce à l'accord du secrétaire général sortant, Marc Blondel qui bouclait alors son dernier mandat et du bureau confédéral, il a ainsi pu élaborer et distribuer un questionnaire à l'ensemble des participants au congrès[6]. Dans la perspective du congrès confédéral suivant de 2007, nous avons été chargés de préparer un nouveau questionnaire (librement inspiré mais en conservant l'ossature)[7] avec cependant des objectifs distincts éloignés du prisme politique initial. Il s'agissait

---

[5] Karel Yon, *Retour sur les rapports entre syndicalisme et politique : le cas de la CGT-FO. Eléments pour la sociologie d'un « monde de pensée »*, 2008.
Compte tenu de la richesse de cette thèse, il y sera fait référence à de nombreuses reprises dans cette étude, en particulier en complément ou en comparaison statistique.

[6] A notre connaissance, les données recueillies pour la thèse n'ont pas fait l'objet d'une exploitation spécifique en interne ou contribué de manière directe à une réflexion consignée dans des notes confédérales, ce qui ne signifie pas qu'un tel document n'existe pas.

[7] Nous devons à René Valladon, alors secrétaire confédéral en charge du développement, d'avoir missionné le secteur économique pour proposer un nouveau questionnaire. Ce choix s'explique très probablement par la nature transversale du service qui assure historiquement la liaison entre la confédération et les organismes de recherche (Ires, Dares, Insee…).

avant tout de prolonger la démarche afin d'étoffer les connaissances sur les militants et d'en observer l'évolution sur la durée.

Le manque de matériau disponible sur la cgt-Force Ouvrière est une réalité qu'on peut attribuer au moins en partie à une réticence de l'organisation à s'ouvrir au regard extérieur des chercheurs[8]. A cet égard, le questionnaire de 2004 et la confiance accordée à Karel Yon sont incontestablement révélateurs d'un tournant à un moment où une réflexion collective était déjà engagée par des historiens sur les différentes étapes de la construction de FO, notamment sur les premières années autour de la figure de Robert Bothereau[9] puis sur le rôle joué par Force Ouvrière dans la consolidation de la politique contractuelle et du paritarisme.[10]

C'est dans ce cadre qu'une première étude relative à la sociographie des délégués au congrès de Lille est parue en 2014[11], sur la base des résultats de l'enquête par questionnaire mentionnée, et dont le présent document est un prolongement naturel fondé sur l'exploitation d'une nouvelle vague de questionnaires recueillis à l'issue du Congrès confédéral de février 2011 à Montpellier, avant une dernière série de questionnaires portant sur l'édition de 2015 à Tours[12]. Cette continuité témoigne d'une volonté partagée de produire une base d'informations permettant de mieux appréhender les profils sociaux des élus de l'organisation en s'intéressant à leurs trajectoires personnelles et professionnelles ainsi qu'aux modalités et aux ressorts de leur engagement syndical.

[8] Sur ce plan, FO a également pris conscience de la nécessité impérative de progresser en matière de constitution de ses archives à tous les niveaux (confédéral, fédéral départemental) afin d'être en capacité de proposer un fonds documentaire riche et solide sur sa propre histoire. Il s'agit ici d'un enjeu de mémoire fondamental et déterminant pour trouver une juste place dans la construction du récit politique, économique et social de notre pays. Par définition, universitaires et chercheurs ne peuvent creuser leurs champs de recherche qu'à partir des sources disponibles et mises à leur disposition, en particulier par les acteurs eux-mêmes.

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

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

[11] P.Guimard, *Sociographie des délégués au congrès confédéral de la CGT-Force Ouvrière de 2007*, agence d'objectif FO-IRES, avril 2014.

[12] Une étude en cours de réalisation en présentera les résultats fin 2023. Compte tenu du contexte interne en 2018, aucun questionnaire n'a circulé lors du congrès de succession de Lille comme lors du dernier en date de 2022. Cependant, le travail en cours sur le congrès de 2015 sera en mesure de proposer des éléments de réflexion sur la composition du congrès pour ces deux éditions à partir des fichiers de mandataires. Et nous n'excluons pas de relancer le dispositif à l'occasion des prochains congrès.

De manière générale, cette étude entend participer à sa mesure aux efforts de réflexivité de l'organisation sur ses forces militantes dans la perspective d'asseoir sa pérennité et son développement. C'est dans cet esprit que le rapport de trésorerie[13] présenté en 2007 au Congrès de Lille indiquait explicitement : *« L'intérêt pour l'organisation de réunir des « données démographiques sur son « appareil militant » dans la mesure où « sa pyramide des âges et sa sociologie sont des éléments importants pour déterminer les moyens nécessaires au développement de ses implantations syndicales. »*

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

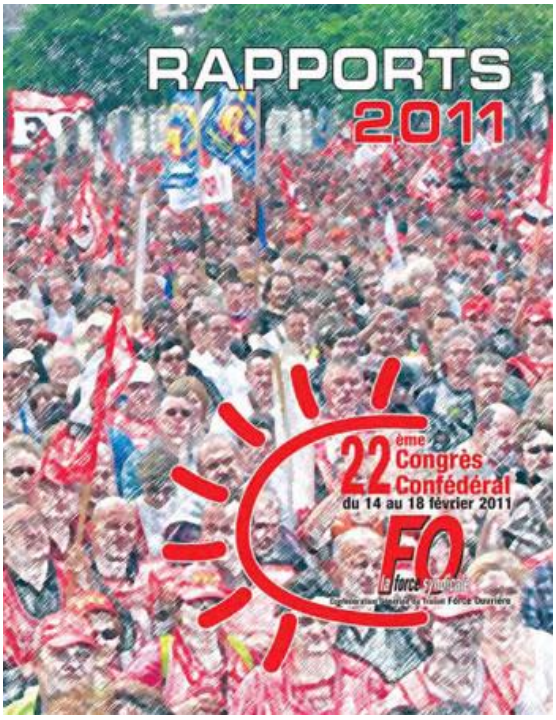
PREMIERE PARTIE :

Le Congrès confédéral 2011

1. Le déroulement du congrès de Montpellier

Un congrès confédéral reprsésente un moment particulièrement intense dans la vie d'une organisation syndicale. Celui de Montpellier, le 22e de l'histoire de FO, a réuni du 14 au 18 février 3.640 participants, dont 2.710 mandatés et près de 500 invités nationaux et étrangers, soit la participation la plus importante du champ syndical. L'organisation d'un tel évènement nécessite de nombreux mois de préparation qui ont notamment mobilisé les structures locales et les militants de l'Union départementale de l'Hérault afin d'accueillir autant de délégués.

Le rapport d'activité (180 pages) constitue comme de coutume le principal support des débats qui vont animer la semaine et servir de base aux discussions sur les orientations pour la prochaine mandature avec en point d'orgue les diverses commissions de résolution (résolutions générale, sociale, protection sociale, développement et outre-mer).



Retraçant la chronologie des dossiers traités durant la mandature, ce dernier a comme fil conducteur la défense de la « République sociale » pour légitimer les positions de FO en

matière de politique économique, de salaires et de garanties collectives. Compte tenu de ses multiples implications, les analyses portant sur la loi de 2008 relative à la mesure électorale de la représentativité syndicale occupent une place spécifique. Cette loi comporte par exemple l'obligation pour les organisations syndicales de publier des comptes certifiés, une contrainte à laquelle un certain nombre d'entreprises n'est pas soumise et qui est interprétée comme une véritable entorse à la « liberté syndicale ».

Un chapitre entier est consacré au paritarisme, notamment avec un compte-rendu de la délibération sociale sur sa modernisation entamée par les interlocuteurs sociaux le 23 décembre 2009. Il rappelle avec force l'attachement historique de Force Ouvrière à la politique contractuelle et au paritarisme, garants d'une égalité de droits des salariés à travers une gestion paritaire des institutions liées au contrat de travail alors que l'Etat reste de son côté en charge de l'intérêt général.

Le rapport d'activité est également l'occasion de revisiter les évènements marquants de l'actualité internationale, économique et sociale. Signe de la préoccupation de l'organisation, renforcée par la loi du 20 août 2008, une part notable du rapport (27 pages) est dédiée aux enjeux du développement de la syndicalisation.

En matière d'organisation et de logistique, ce congrès se distingue par l'introduction de moyens techniques supplémentaires avec la diffusion en direct des débats, non seulement sur une série d'écrans disséminés dans la salle et les allées entourant les stands mais aussi pour partie sur le site internet confédéral. Enfin, le suivi des journées est assuré par la publication quotidienne d'un numéro spécial de FO Hebdo, l'organe de presse du syndicat, tiré pour l'occasion à 3.000 exemplaires.

Afin d'ancrer cette 22^{e} édition dans l'histoire longue du mouvement ouvrier, les services de la documentation confédérale ont préparé une belle exposition présentant toutes les affiches du 1er mai depuis l'année 1946).



Le congrès 2011 n'est pas traversé par des enjeux internes particuliers puisqu'il conclut le deuxième mandat de Jean-Claude Mailly entamé en 2007, seul candidat à sa succession.

Le contexte social et politique est avant tout affecté par les effets de la crise financière de 2008 et le conflit sur la réforme des retraites adoptée en octobre 2010 (quatorze journées de manifestations entre mars et octobre 2010).

Il s'inscrit également dans la perspective de l'année 2013, charnière en matière d'évolution des règles de représentativité syndicale. Sur ce plan, Force ouvrière se doit, pour composer avec ce nouveau cadre, d'affirmer sa singularité et ses atouts dans le champ syndical français.

Le Congrès reflète la diversité de l'organisation – d'où l'emploi fréquent de l'expression « auberge espagnole » pour la qualifier – et sa capacité à faire cohabiter des sensibilités militantes. Cela traduit la conception fédéraliste de Force Ouvrière jusque dans ses modes de fonctionnement interne et le respect statutaire d'une autonomie des fédérations et des syndicats.

Ces marges n'interdisent pas cependant une volonté de rationalisation des ressources et des structures internes afin de s'adapter aux mutations de l'environnement économique alors que les 29 fédérations professionnelles, aux périmètres hérités de l'histoire, ne correspondent plus forcément aux découpages pertinents pour l'action syndicale (selon les

estimations, 8 fédérations réunissent environ les trois-quarts des adhérents et même une moitié dans les plus importantes), ce qui pose naturellement des questions d'allocation des moyens et d'efficacité stratégique. D'où l'ambition affichée lors de ce congrès d'initier une réorganisation interne globale (regroupement de fédérations, rationalisation des circuits financiers, développement d'outils de syndicalisation).

Concernant le positionnement confédéral et sa doctrine, la tendance naturelle des observateurs les pousse à classer les organisations dans deux catégories antagonistes, d'un côté un pôle contestataire et de l'autre un pôle réformiste. Refusant de s'inscrire dans un schéma aussi binaire, Force ouvrière entend poursuivre sa voie, conformément aux engagements de son Secrétaire général rappelés lors du précédent congrès de 2007 : *« Renier le réformisme, c'est se politiser. Renier la contestation, c'est s'anesthésier »*[14].

Sans surprise, cette ligne de conduite reste de mise en 2011 et en amont du congrès, Jean-Claude Mailly précise de nouveau le chemin emprunté par son organisation : *« FO a toujours été et reste une organisation réformiste. Ça veut dire être pragmatique pour améliorer progressivement la situation des salariés. Quand on pense, dans une négociation, avoir trouvé un équilibre qui améliore les choses, on est signataire, sinon on n'est pas signataire »*[15]. Il est évident que cette conception équilibrée de l'action syndicale n'est pas la plus aisée, y compris lorsqu'il s'agit de maintenir des équilibres internes.

De fait, les structures de l'organisation témoignent au quotidien dans leurs pratiques un attachement profond à la négociation, au contrat collectif, à la pratique contractuelle et plus généralement au paritarisme. Ce qui ne signifie pas pour autant adhésion au libéralisme économique alors que les errements de l'économie de marché financiarisée à outrance viennent de produire une crise mondiale majeure. Cela n'interdit pas non plus les conflits sociaux et si besoin le recours à la grève dans le cadre du rapport de force, comme l'a illustré le rejet de la « réforme » des retraites.

Preuve que ce positionnement atypique dérange, le cadre de la loi du 20 août 2008 modifiant la représentativité syndicale, promue par la CGT et la CFDT, vise notamment à affaiblir FO en installant une forme de bipolarisme syndical. Face à cette alliance de

[14] Discours d'ouverture de Jean-Claude Mailly au congrès de Lille.

[15] Entretien au journal La Croix du 14 février 2011. Dans le même entretien, il rappelle cependant que sur l'autre bord dit de contestation : *« Un syndicat qui ne conteste pas, c'est comme un boulanger qui ne fait pas de pain, ça ne sert à rien »*

circonstances[16], le congrès réitère d'ailleurs dans sa résolution générale sa volonté de défendre le pluralisme syndical et *« rejette tous les processus intermédiaires (ou syndicat unique) dénommés « syndicalisme rassemblé » ou « intersyndicale » »*. Compte tenu des enjeux posés par l'évolution programmée des règles de représentativité, le congrès de Montpellier est ainsi l'occasion de réaffirmer les ferments de son positionnement syndical et de sa doctrine.



Les cinq résolutions présentées au 22ème Congrès ont été adoptées à l'unanimité, sur fond de critiques virulentes d'un certain nombre de textes de loi qui viennent d'entrer en vigueur.

Parmi eux, l'abrogation de la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale revient dans l'ensemble des résolutions. De même, ses déclinaisons dans la fonction publique (loi du 5 juillet 2010) et sur la mesure de la représentativité syndicale dans les TPE de moins de 11 salariés (loi du 15 octobre 2010) font l'objet d'un rejet absolu du congrès.

[16] Dans sa réponse au Congrès du 17 février, le Secrétaire général assume cette voie singulière et les risques d'isolement associés en déclarant *« Il n'y a pas plus d'axe FO - CFDT que d'axe FO - CGT. Il y a un axe FO - FO et ça me suffit »*.

Elles forment en effet un bloc déterminant pour l'évolution des relations sociales au cours des prochaines années, comme en atteste cet extrait de la résolution générale[17] : *« Pour des raisons de fond liées à nos conceptions en matière de syndicalisme et de négociation collective, nous n'acceptons pas le contenu de la loi du 20 août 2008 résultant de la position dite commune (CGT, CFDT, MEDEF, CGPME) que la CGT-Force Ouvrière a condamné et continue de contester pour son caractère liberticide. L'objet de cette loi est bien de restreindre la liberté syndicale, de favoriser les interlocuteurs privilégiés et un syndicalisme d'accompagnement. »*

Sujet fondamental et une nouvelle fois d'actualité avec les conflits de 2010, les retraites sont l'occasion de réitérer les demandes d'abrogation des textes de 1993, 2003, 2008 et donc 2010 en réaffirmant les objectifs stratégiques de l'organisation : *« Le congrès s'inscrit dans une démarche volontariste de reconquête sociale qui passe par le retour du droit à la retraite à 60 ans, à taux plein et la perspective du retour aux 37,5 ans de cotisations, en créant le rapport de force qui le permette. »*

Dans le domaine de l'emploi, le congrès 2011 salue l'abrogation du Contrat nouvel embauche (CNE), combattu dès l'origine au même titre que le Contrat premier embauche (CPE) à destination des jeunes, grâce notamment à la plainte déposée devant l'Organisation internationale du travail (OIT). Depuis 2007, plusieurs évolutions légales impactent substantiellement les questions de l'emploi. C'est le cas de la loi du 13 février 2008 fusionnant les Assedic et l'ANPE, aux effets délétères tant sur les agents concernés que sur le suivi et l'indemnisation des chômeurs. Une autre disposition de la loi du 20 août 2008 a trait au temps de travail, celle portant sur la possibilité d'accords dérogatoires aux conventions collectives dont FO exige la suppression.

En termes de liberté syndicale, FO s'oppose à la loi de 2008 sur la négociation en entreprise et prône une application stricte du cadre de 1950 entourant la pratique contractuelle comme des textes de 1968 sur la liberté d'expression et l'activité syndicale dans l'entreprise et de 1971 sur la négociation collective.

[17] Résolution générale du XXIIe congrès, *« Résister et revendiquer pour le progrès social et la République »*



La boussole l'indépendance syndicale conduit le congrès à annexer la charte d'Amiens à sa résolution générale dans un geste symbolique face aux menaces et aux attaques répétées incarnées par une série d'inflexions légales. De même, les références à la laïcité, valeur cardinale de l'organisation, seront nombreuses au cours de la semaine au fil des interventions des délégués et répétées dans les résolutions dans un contexte marqué par des inquiétudes sur le retour du religieux et la nécessité de rappeler le respect impératif de la séparation de l'Eglise et de l'Etat, pourtant gravée dans le marbre depuis la loi de 1905.

Vote sur le rapport financier

Suffrages exprimés : 15 669 voix
Pour : 15 274 (97,47%)
Abstentions : 289 (1,85%)
Contre : 106 (0,68%)

Vote sur le rapport d'activité

Suffrages exprimés : 14 539 voix
Pour : 14 143 (97,28%)
Abstentions : 197 (1,36%)
Contre : 199 (1,36%)



L'éditorial de Jean-Claude Mailly

DES REVENDICATIONS ET LES MOYENS DE LES RÉALISER

Notre XXIIe congrès confédéral, qui s'est tenu la semaine dernière à Montpellier, a été une réussite.
Réussite grâce au travail militant de toutes celles et ceux, de l'Hérault ou de Paris, qui ont préparé son organisation et assuré son bon déroulement pratique.
Réussite par la présence de plus de 3 500 personnes, dont 2700 camarades délégués mandatés par leurs syndicats.
Réussite par la richesse des interventions (plus de cent cinquante camarades de tous âges ou tous secteurs) et la qualité des travaux en commissions des résolutions puis en plénière.
Réussite enfin par l'ambiance fraternelle, la liberté, l'indépendance et la démocratie qui demeurent notre référence, notre marque de fabrique en quelque sorte. Les textes adoptés dressent la ligne de conduite de la Confédération et de ses instances pour les trois années à venir, jusqu'au prochain congrès. Ils confirment les valeurs de liberté, d'indépendance et de démocratie, et marquent notre attachement viscéral aux principes républicains et à leur respect. Ainsi, les trois piliers, pour FO, de la république sociale sont confirmés, ainsi que notre volonté de les défendre ardemment. Il s'agit des services publics, des régimes de protection sociale collective et de la hiérarchie des normes, c'est-à-dire en particulier l'existence de conventions collectives et de statuts nationaux.
Enfin, la résolution spécifique sur la syndicalisation et le développement marque à la fois la détermination des délégués et constitue une véritable boîte à outils, donc un programme de travail pour les instances confédérales. Ce à quoi nous allons nous atteler rapidement.
Dans la partie rapport d'activité, le congrès est bien entendu largement revenu sur la représentativité syndicale et le conflit relatif aux retraites. Alors que nous ne nous étions guère attardés sur les autres organisations syndicales lors de notre précédent congrès de 2007 à Lille, ce ne fut pas le cas à Montpellier vis-à-vis des organisations syndicales signataires de la position commune. Réaffirmant que nous ne confondions pas action commune et intersyndicale, FO entend bien développer le syndicalisme libre et indépendant, en disant les choses clairement, sans langue de bois. C'est aussi une de nos caractéristiques.
Il nous appartient maintenant, à toutes et à tous, de mettre en musique ce que nous avons décidé. Avoir de bonnes revendications et se donner les moyens de les réaliser par le développement et la syndicalisation. Tels sont notre ligne de conduite et notre programme.

Les instances issues du congrès confédéral

COMMISSION EXECUTIVE CONFEDERALE

(CCN du 19 février 2011)

AUBURSIN Laurent	Fédération des Finances
BALTAZAR Anne	Fédération des Fonctionnaires
BAUSSANT Jocelyne	Union départementale des Deux-Sèvres
BEAUGAS Michel	Union départementale du Calvados
BELLANCA Joseph	Union départementale de la Haute-Garonne
BERNUS Didier	Fédération des Services publics et de santé
BONNAL Jean-Luc	Union départementale du Vaucluse
CHAILLIE Gilles	Union départementale des Hauts-de-Seine
DELIGEY Jean-Pierre	Union départementale de la Gironde
DOSSETTO Gérard	Union départementale des Bouches-du-Rhône
DUMANS Jacques	Fédération FO-Communication
FALEMPIN Eric	Fédération des Cheminots
GAUDY Gabriel	Union départementale de Paris
GILQUIN Jean-Pierre	Union départementale de l'Isère
GOULM Gilles	Fédération de la Défense
HEBERT Patrick	Union départementale de Loire-Atlantique
HEDOU Jean	FEETS
HOMEZ Frédéric	Fédération des Métaux
KONIECZNY Jean-Baptiste	Union départementale du Pas-de-Calais
LAGRUE Pascal	Union départementale du Rhône
LECOMTE David	Union départementale de l'Eure
LEGAGNOA Serge	Fédération des Employés et Cadres
LEMAITRE Philippe	Union départementale du Gers
MEURIS Lionel	Union départementale du Nord
MORI René	Union départementale de l'Aveyron
NEDZYNSKI Rafaël	FGTA
PERCHET Dominique	Union départementale FO de Haute-Marne
PERES Eric	FO Cadres
QUILLET Hervé	Fédéchimie
RAGUIN Hubert	FNEC-FP
RUFFIE Dominique	Union départementale des Yvelines
SAMOUTH Pascal	Union départementale de la Haute-Loire
SERRA Franck	Fédération BTP
TECHER Jacques	Fédération de la Pharmacie
TOTT Alexandre	Union départementale de la Moselle

COMMISSION DE CONTROLE

(CCN du 19 février 2011)

BASSET Denis	Fédération des personnels des services publics et des services de santé FO
DESTENAY Jean-Louis	Union départementale FO de Seine et Marne
PERIER Hervé	Fédération confédérée FO de la Métallurgie

COMMISSION DES CONFLITS

(CCN du 19 février 2011)

DELFAU Patrick	Union départementale des syndicats FO du Lot
DUPAIN Jean-Louis	Union départementale de Charente Maritime
GRASSET Philippe	Fédération des Finances
GUILLEMAUT Daniel	Union départementale de Saône et Loire
LAUREAU Franck	Union départementale de la Côte d'Or
LE RENARD Daniel	Fédération BTP
MARY Christian	Union départementale du Lot et Garonne
MONTERRAT Jean-Marc	FNEC-FP
PAINCHAN Reza	Union départementale de Seine Saint Denis
SCHOULLER Ronald	FGTA

LE BUREAU CONFÉDÉRAL (CCN DU 19 FÉVRIER 2011)



LE BUREAU CONFEDERAL

(CCN du 19 février 2011)

Jean-Claude MAILLY Secrétaire Général	**Pascal PAVAGEAU** Secrétaire Confédéral
Rose BOUTARIC Trésorière Confédérale	**Philippe PIHET** Secrétaire Confédéral
Michelle BIAGGI Secrétaire Confédérale	**Didier PORTE** Secrétaire Confédéral
Jean-Marc BILQUEZ Secrétaire Confédéral	**Andrée THOMAS** Secrétaire Confédérale
Stéphane LARDY Secrétaire Confédéral	**René VALLADON** Secrétaire Confédéral
Marie-Alice MEDEUF-ANDRIEU Secrétaire Confédérale	**Yves VEYRIER** Secrétaire Confédéral

2. Les données de cadrage du Congrès

En préalable à l'exploitation des informations issus des questionnaires, une mise en perspective de notre échantillon n'était envisageable que si nous pouvions nous appuyer sur quelques données de cadrage concernant l'ensemble de la population présente à l'occasion du congrès. Pour cela, nous avons pu disposer, comme en 2007 et grâce au soutien des services de la trésorerie confédérale, du fichier recensant la liste des délégués porteurs de mandats[18].

Ce fichier comporte, outre l'identité du mandataire, sa fédération professionnelle, son union départementale, le nom de son entreprise ou de son administration, ses coordonnées postales personnelles et professionnelles, le type de syndicat (isolés, d'entreprise, section syndicale, syndicat ou section départementale, groupement départemental ou syndicat national) et le nombre de voix dont il est porteur. Pour notre recherche, l'identité du délégué ne nous intéresse que dans la mesure où elle nous renseigne sur son genre[19]. La mention de l'union départementale et de la fédération nous permet également de proposer une ventilation géographique et professionnelle des délégués, essentielle pour évaluer la représentativité de l'échantillon des répondants aux questionnaires.

Il faut insister ici sur le fait que ces données ne fournissent pas une hiérarchie stricto sensu des forces militantes de l'organisation, aussi bien pour les unions départementales que pour les fédérations professionnelles, mais reflète avant tout les capacités de mobilisation des différentes composantes de l'organisation dans le cadre d'un congrès confédéral national, moment spécifique de la vie interne du syndicat et déterminant pour la définition de ses orientations stratégiques et de son positionnement.

[18] Dans sa thèse sur FO, Karel Yon regrettait de ne pas avoir eu la possibilité d'accéder aux données relatives aux mandats délivrés afin de *« comparer la structure géographique et professionnelle de la confédération avec sa représentation militante dans le cadre du Congrès »* (p.96). Le chercheur attribuait alors ce frein aux limites de la réflexivité institutionnelle *« dans le contexte délicat de la succession du secrétaire général »*, alors que Marc Blondel s'apprêtait à passer la main à Jean-Claude Mailly. De ce point de vue, on peut considérer des progrès en la matière, sachant que la réalisation de cette enquête par un salarié de la confédération a naturellement facilité les choses…

[19] Précisions que par rapport à l'édition précédente, la civilité est mentionnée explicitement dans le fichier, ce qui facilite grandement la ventilation en fonction du genre.

2.1. Origine géographique des délégués

Région	*Département*		*%*		*%*
Alsace	*Bas-Rhin (67)*	34	*1,5*	**56**	***2,49***
	Haut-Rhin (68)	22	*1,0*		
Aquitaine	*Dordogne (24)*	21	*0,9*	**110**	***4,89***
	Gironde (33)	52	*2,3*		
	Landes (40)	7	*0,3*		
	Lot et Garonne (47)	13	*0,6*		
	Pyrénées Atlantiques (64)	17	*0,8*		
Auvergne	*Allier (03)*	21	*0,9*	**85**	***3,78***
	Cantal (15)	11	*0,5*		
	Haute Loire (43)	24	*1,0*		
	Puy de Dôme (63)	29	*1,3*		
Basse Normandie	*Calvados (14)*	19	*0,8*	**46**	***2,0***
	Manche (50)	19	*0,8*		
	Orne (61)	8	*0,3*		
Bourgogne	*Côte d'Or (21)*	39	*1,7*	**79**	***3,51***
	Nièvre (58)	7	*0,3*		
	Saône et Loire (71)	19	*0,8*		
	Yonne (89)	14	*0,6*		
Bretagne	*Côtes d'Armor (22)*	25	*1,1*	**89**	***3,96***
	Finistère (29)	18	*0,8*		
	Ile et Vilaine (35)	26	*1,2*		
	Morbihan (56)	20	*0,9*		
Centre	*Cher (18)*	14	*0,6*	**86**	***3,82***
	Eure et Loir (28)	6	*0,3*		
	Indre (36)	8	*0,4*		
	Indre et Loire (37)	23	*1,0*		
	Loir et Cher (41)	9	*0,4*		
	Loiret (45)	26	*1,2*		
Champagne-Ardenne	*Ardennes (08)*	8	*0,4*	**47**	***2,09***
	Aube (10)	17	*0,8*		
	Marne (51)	14	*0,6*		
	Haute Marne (52)	8	*0,4*		
Corse	*Corse Sud (2A)*	2	*0,1*	**7**	***0,31***
	Haute Corse (2B)	5	*0,2*		
Franche Comté	*Doubs (25)*	17	*0,8*	**69**	***3,07***
	Jura (39)	8	*0,4*		
	Haute Saône (70)	13	*0,6*		
	Territoire de Belfort (91)	31	*1,4*		
Haute Normandie	*Eure (27)*	19	*0,8*	**44**	***1,96***
	Seine Maritime (76)	25	*1,1*		
Ile de France	*Paris (75)*	91	*4,0*	**347**	***15,42***
	Seine et Marne (77)	31	*1,4*		
	Yvelines (78)	35	*1,5*		
	Essonne (91)	31	*1,4*		
	Hauts de Seine (92)	51	*2,3*		
	Seine Saint Denis (93)	63	*2,8*		
	Val de Marne (94)	27	*1,2*		
	Val d'Oise (95)	18	*0,8*		
Languedoc Roussillon	*Aude (11)*	49	*2,2*	**181**	***8,04***
	Gard (30)	25	*1,1*		

	Hérault (34)	65	*2,9*		
	Lozère (48)	2	*0,1*		
	Pyrénées-Orientales (66)	40	*1,8*		
Limousin	*Corrèze (19)*	14	*0,6*	**31**	***1,38***
	Creuse (23)	8	*0,4*		
	Haute-Vienne (87)	9	*0,4*		
Lorraine	*Meurthe-et-Moselle (54)*	14	*0,6*	**57**	***2,53***
	Meuse (55)	6	*0,3*		
	Moselle (57)	32	*1,4*		
	Vosges (88)	5	*0,2*		
Midi-Pyrénées	*Ariège (09)*	10	*0,4*	**132**	***5,87***
	Aveyron (12)	32	*1,4*		
	Gers (32)	48	*2,1*		
	Haute-Garonne (31)	7	*0,3*		
	Lot (46)	6	*0,3*		
	Hautes-Pyrénées (65)	3	*0,1*		
	Tarn (81)	14	*0,6*		
	Tarn-et-Garonne (82)	12	*0,5*		
Nord Pas de Calais	*Nord (59)*	76	*3,4*	**109**	***4,84***
	Pas-de-Calais (62)	33	*1,5*		
Pays de la Loire	*Loire-Atlantique (44)*	67	*3,0*	**154**	***6,84***
	Maine et Loire (49)	38	*1,7*		
	Mayenne (53)	10	*0,4*		
	Sarthe (72)	13	*0,6*		
	Vendée (85)	26	*1,1*		
Picardie	*Aisne (02)*	12	*0,5*	**54**	***2,4***
	Oise (60)	17	*0,8*		
	Somme (80)	25	*1,1*		
Poitou-Charentes	*Charente (16)*	22	*1,0*	**74**	***3,29***
	Charente Maritime (17)	26	*1,1*		
	Deux-Sèvres (79)	18	*0,8*		
	Vienne (86)	8	*0,4*		
Provence Alpes Cotes d'Azur	*Alpes de Haute Provence (04)*	7	*0,3*	**163**	***7,24***
	Hautes-Alpes (05)	11	*0,5*		
	Alpes-Maritimes (06)	36	*1,6*		
	Bouches du Rhône (13)	69	*3,1*		
	Var (83)	24	*1,1*		
	Vaucluse (84)	16	*0,7*		
Rhône-Alpes	*Ain (01)*	20	*0,9*	**220**	***9,78***
	Ardèche (07) + Drome (26)	27	*1,2*		
	Isère (38)	38	*1,7*		
	Loire (42)	23	*1,0*		
	Rhône (69)	63	*2,8*		
	Savoie (73)	27	*1,2*		
	Haute-Savoie (74)	22	*1,0*		
Ensemble Métropole		***2240***	***100,0***		***100,0***

Le fichier des mandataires consulté comprend 2.240 personnes, un nombre inférieur à celui relevé au précédent congrès de 2007 (2.583 mandataires). Le tableau ci-dessus nous propose une

répartition départementale et, par extension, régionale des délégués. Sans surprise, l'Ile de France arrive en tête de classement avec 15,4% des délégués mais cette part est moindre qu'à Lille (19,5%). La seconde région la plus représentée est le Rhône-Alpes avec près d'un délégué sur dix (9,8%), suivie par la région d'accueil du congrès[20], à savoir le Languedoc-Roussillon (8%). Apparaissent ensuite la région Provence Alpes Côtes d'Azur (7,2%) et les Pays de la Loire (6,8%), deux pôles d'origine dont il faut noter la stabilité d'un congrès à l'autre en termes de poids relatif (respectivement 7,6% et 6,7% en 2007). Fait notable, la part des cinq premières régions représentées est plus faible en 2011 qu'en 2007 (47,2% contre 51,6%, soit un recul de plus de 4 points), ce qui correspond globalement au repli de la région parisienne.

Au niveau des départements, Paris reste la délégation la plus importante avec 4% des délégués mais là-aussi on observe une baisse significative (6,7% en 2007). On retrouve également les mêmes départements aux trois places suivantes : le Nord (3,4%), les Bouches du Rhône (3,1%) et la Loire Atlantique (3%). La cinquième position est occupée par l'Hérault (2,9%), le territoire de l'union départementale qui accueille l'évènement.

Comme pour les régions, le poids relatif des principaux départements d'origine apparaît en net recul comparativement à l'édition précédente avec seulement 16,4% des délégués pour les cinq premiers du classement contre 23,3% en 2007. Et il faut ajouter en 2011 trois départements supplémentaires – la Seine-Saint-Denis (2,8%), le Rhône (2,8%) et la Gironde[21] (2,3%) – pour atteindre une proportion similaire, de l'ordre du quart de la composition globale du congrès. On peut donc observer ici une plus grande dispersion des délégués en termes d'origine géographique pour le congrès de Montpellier.

Au-delà des facteurs géographiques qui produisent des effets de proximité, il faut naturellement relier cette ventilation de l'origine des délégués aux données structurelles relatives à la répartition régionale de l'emploi. L'Ile de France concentre en effet un quart de l'emploi salarié en France[22], suivie de loin par la région Rhône-Alpes (10,6%) et trois autres régions regroupent ensuite entre 5

[20] Il s'agit d'un phénomène classique, le facteur géographique accordant systématiquement une prime au département d'accueil et par extension à la région concernée, comme en 2007 où le Nord-Pas-de-Calais concentrait près d'un dixième des délégués (9,4%).
[21] On aurait pu indifféremment opter pour les Hauts-de-Seine qui représentent une même part de délégués de 2,3%.
[22] Données Pôle Emploi sur la répartition régionale de l'emploi salarié au 31 décembre 2011.

et 10% de l'emploi salarié national : PACA (7,6%), le Nord Pas de Calais (5,8%) et les Pays de la Loire (5,7%). Autrement dit, les régions les plus représentées au congrès dupliquent les régions les plus riches en emploi salarié, la hiérarchie étant seulement bousculée par la région d'accueil.

2.2. Origine professionnelle des délégués / fédération de rattachement

Fédération	**Effectif**		**%**	
	2011	**2007**	**2011**	**2007**
Services publics et de santé, dont : *Personnel départements et régions*	502 *9*	429 *43*	22,3 *0,4*	16,7 *1,7*
Employés et cadres	331	382	14,7	14,9
Métallurgie	224	248	9,9	9,6
Enseignement – culture – formation professionnelle	171	199	7,6	7,7
Postes et télécommunications	128	176	5,7	6,9
Agriculture – alimentation – tabac	158	172	7,0	6,7
Equipement – transports – services	92	118	4,1	4,6
Industries chimiques	103	114	4,6	4,4
Transports	62	108	2,8	4,2
Bâtiment, dont : *bâtiment* *céramique* *papier-carton-matériaux de construction*	78 *63* *7* *8*	97 *54* *25* *18*	3,5 *2,8* *0,3* *0,4*	3,8 *2,1* *1,0* *0,7*
Administration générale de l'Etat	63	89	2,8	3,5
Finances	57	79	2,5	3,0
Energie et mines	52	73	2,3	2,8
Défense – armement et assimilés	42	72	1,9	2,8
Action sociale	53	68	2,4	2,6
Cheminots	32	68	1,4	2,6
Pharmacie	37	28	1,6	1,0
Cuirs – textile – habillement	14	22	0,6	0,9
Arts – spectacle – audiovisuel – presse	18	21	0,8	0,8
Livre	12	20	0,5	0,8
Fonctionnaires	4	18	0,2	0,7
Police	13	12	0,6	0,5

Mineurs	2	11	0,1	0,4
Union cadres et ingénieurs	1	2	0,05	0,07
Coiffure – esthétique – parfumerie	1	2	0,05	0,07
N	***2251***	***2568***	***100,0***	***100,0***

Passons maintenant au rattachement des délégués à une fédération professionnelle. On retrouve en tête de classement les deux grands blocs constitués par les services publics et de santé (22,3%) et les employés et cadres (14,7%). Si les deux pôles présentaient des délégations avec un poids relatif globalement comparable en 2007 (respectivement 16,7% et 14,9%), ce n'est plus le cas en 2011 puisque les SPS se démarquent sensiblement avec plus d'un congressiste sur cinq. Ce sont les deux seules fédérations à regrouper plus de 10% des délégués et elles composent ensemble plus du tiers (37,5%) des forces en présence.

Pour mémoire, la fédération des personnels des Services Publics et des Services de Santé comporte deux sous-ensembles distincts[23] : la fonction publique territoriale d'un côté et le domaine de la santé de l'autre[24]. FO territoriaux représente ainsi les personnels des collectivités locales (communes, départements, régions et intercommunalités) ainsi que les salariés non statutaires (ne disposant pas de la qualité de fonctionnaire) opérant dans une série de services publics à l'échelon local (distribution de l'eau, logement social, services funéraires, sapeurs-pompiers). Pour sa part, FO Santé regroupe des salariés appartenant pour l'essentiel à la fonction publique hospitalière et ceux qui exercent dans la sphère de la santé privée (y compris les activités relatives aux soins des personnes âgées et dans le secteur social, une partie des travailleurs sociaux).

Concernant la Fédération des Employés et Cadres (FEC), il s'agit d'un ensemble composite qui se découpe en onze sections professionnelles : le crédit (banques, sociétés de bourse et sociétés financières) ; les organismes sociaux (assurances maladie, allocations familiales, URSSAF et assurance vieillesse) ; les organismes agricoles (Groupama, Crédit agricole, Mutualité Sociale

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

[24] Précisons ici que le fichier des mandataires ne permet malheureusement pas de distinguer aisément les deux sous-groupes, exercice qui nécessite un important travail de retraitement que nous envisageons pour les prochaines enquêtes sociographiques afin de proposer une analyse comparative dans le temps. Cette remarque vaut également pour la FEC et ses nombreuses subdivisions.

Agricole) ; les assurances ; le commerce non alimentaire (commerce de gros, détaillants, vente à distance…) ; les activités presse, édition et publicité ; les personnels sédentaires des compagnies de navigation ; les casinos et cercles de jeu ; les VRP ; les employés et clercs de notaire ; les organismes sociaux divers et divers (dits OSDD avec entre autres les salariés des caisses de retraites complémentaires, des mutuelles et de la prévoyance ou de pôle emploi). Enfin une section fédérale des services regroupe notamment les salariés issus des activités relevant des professions libérales, de la fédération SYNTEC (ingénierie, conseil, formation professionnelle…), du tourisme, de l'immobilier, du travail intérimaire ou du secteur associatif.

La troisième position est occupée par la fédération de la métallurgie avec 9,9% des participants, soit une légère progression par rapport à l'édition précédente (9,6%). Son périmètre s'étend du secteur aéronautique à l'automobile en passant par la sidérurgie, la mécanique, les industries électriques et électroniques, le froid et la bijouterie/joaillerie.

La fédération de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle (FNEC-FP) affiche un poids stable d'un congrès à l'autre (7,6% contre 7,7%) et reste la quatrième composante professionnelle représentée. Cette fédération agrège 13 syndicats nationaux dont le SNPRES (recherche et enseignement supérieur), le SNETAA (enseignement professionnel) et le SNUDI (directeurs, instituteurs et professeurs des écoles).

C'est à partir de la cinquième position que le classement de 2007 est modifié puisque la FGTA dépasse désormais FO COM en nombre de délégués et donc en part relative (7% contre 5,7%). La première se répartit en six secteurs professionnels : agriculture (salariés du secteur affiliés à la mutualité sociale agricole) ; agroalimentaire ; services à la personne (assistants maternels et salariés des particuliers employeurs) ; hôtellerie / restauration (collective et rapide, cafétérias) ; artisanat alimentaire (boulangerie, boucherie, poissonnerie…) ; grande distribution (y compris commerce de gros et commerce alimentaire)[25]. De son côté, la fédération des Postes et télécommunications recoupe quatre pôles d'activités : La Poste (y compris les activités bancaires avec la banque postale et les centres financiers), les activités postales de ses filiales (Docapost, Exapaq, Chronopost…),

[25] La fédération a également dans son périmètre les activités relevant du secteur coiffure / esthétique (un seul délégué en 2011 et deux en 2007).

France Telecom[26] et la branche Télécoms (les opérateurs mobiles et les câblo-opérateurs dont Bouygues Telecom, Free, SFR…).

On peut relever ici que les trois premières fédérations (SPS, FEC, Métallurgie) concentrent près de la moitié du congrès (46,9%), soit une hausse du poids relatif de plus de cinq points. Comme indiqué plus haut, cette tendance est due presque exclusivement à la part croissante des services publics et de santé puisque les deux autres fédérations sont restées globalement stables en parts relatives. Du reste, ce constat vaut également si on considère maintenant les cinq premières fédérations qui représentent plus de trois délégués sur cinq (61,5%), à comparer aux 55,8% de 2007, alors que les parts relatives de la FGTA et de la FNEC sont elles aussi d'une grande stabilité.

Pour les deux suivantes, c'est-à-dire celles situées en 7e et 8e position, on observe également une inversion entre les industries chimiques et la FETS (Equipements, transports, services), les premières devançant dorénavant les secondes (4,6% contre 4,1%), sachant qu'en 2007 elles rassemblaient chacune un nombre quasi équivalent (respectivement 114 et 118 délégués). La fédération Equipements / transports / services (auxquels s'est agrégé l'environnement) couvre un large périmètre : fonction publique (personnels des administrations ou d'agences de l'Etat), transport aérien, mer / portuaire, nettoyage / propreté, prévention / sécurité et autoroutes. Les industries chimiques renvoient de leur côté aux activités suivantes : caoutchouc, pétrole, cuirs et peaux, plasturgie, textiles, verre, atome.

A partir des délégations par fédération suivantes, elles apparaissent numériquement moins fournies puisqu'on s'éloigne de la centaine de représentants. On peut ainsi distinguer un premier bloc de six fédérations oscillant entre 78 (Bâtiment) et 52 délégués (Energie), soit entre 2,3 et 3,5% des effectifs, avec intercalés la FAGE (63), les Transports (62), les Finances (57) et la FNAS (53).

Le bâtiment (3,5%) comprend plusieurs subdivisions : bâtiment, travaux publics et bois ; céramique, matériaux et carrières ; papier et carton. La FAGE (2,8%) concerne les personnels exerçant leur activité dans le cadre de l'administration générale de l'Etat et se compose d'un grand nombre de syndicats et de syndicats nationaux (pénitentiaire, magistrats, justice, agents des ministères, personnels publics de Pôle emploi, sécurité civile, greffiers…). De leur côté, les transports englobent traditionnellement des secteurs comme les transports urbains, routiers de voyageurs et de marchandises, le déménagement, les coursiers ou les remontées mécaniques mais renvoient également au domaine logistique, une activité en forte croissance. Les Finances (2,5%), regroupent statutairement les organisations syndicales des personnels relevant des ministères budgétaires,

[26] Devenu officiellement Orange à compter de juillet 2013.

économiques, financiers et de l'industrie (DGFIP, Douanes…) ainsi que des secrétariats d'Etat rattachés ou des établissements sous tutelle de ces entités (Banque de France, Caisse des dépôts et consignations, Insee…). La fédération de l'Action sociale (2,4%) fédère 103 syndicats dans le domaine des associations sans but lucratif, des gestionnaires de services et d'établissement du secteur social et médico-social. Enfin, le pôle Energie et mines (2,3%) regroupe essentiellement les salariés d'une série d'entreprises du secteur (EDF, GDF Suez, RTE, ERDF, ENN…).

Vient ensuite un second bloc de trois fédérations comprenant entre 42 et 32 délégués, soit de l'ordre de 1,4 à 1,9%. Il s'agit par ordre décroissant de l'ensemble Défense, industries d'armement et assimilés (1,9%), de la Pharmacie (1,6%) et des Cheminots (1,4%) qui concernent en particulier les personnels roulants, le fret ou la restauration ferroviaire. Un dernier ensemble est enfin composé de délégations correspondant à moins de 1% des effectifs avec notamment la FASAP, le textile / habillement, le livre, la police ou les fonctionnaires[27].

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

Fédération		Fédération			
1996 (1)				***2007***	***2011***
		Services publics et de santé			
SPS	21,4	+ Personnels des départements et régions		16,7	22,3
FEC	14,3	Employés et cadres		14,9	14,7
Métaux	8,6	Métaux		9,6	9,9
PTT	8,6	Enseignement, culture et formation professionnelle		7,7	7,6
FGTA	8,6	Postes et télécommunications		6,9	5,7
FNEC-FP	6,3	Agriculture, alimentation et tabacs		6,7	7,0
Equipement	5,7	Equipement, transports, services		4,6	4,1
Chimie	4,6	Chimie		4,4	4,6
Bâtiment	4,3	Transports		4,2	2,8
Finances	4,3	Bâtiment		3,8	3,5
Autres	13,4	Administration générale de l'Etat		3,5	2,8
		Finances		3,0	2,5
		Energie et mines		2,8	2,3
		Défense – armement et assimilés		2,8	1,9
		Action sociale		2,6	2,4

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

		Cheminots		2,6	1,4
		Pharmacie		1,0	1,6
		Cuirs textile habillement		0,9	0,6
		Arts, spectacle, audiovisuel, presse, communication et multimédia		0,8	0,8
		Livre		0,8	0,5
		Police		0,5	0,6
		Autres		0,9	0,4
Ensemble	100,0	Ensemble		100,0	100,0
N	***3.500***	***N***		***2.568***	***2.251***

(1) Congrès confédéral – 1996 (source : FO Hebdo n°2287)

Nous reviendrons sur ce point à la faveur de l'exploitation des données du questionnaire mais il faut préciser ici que le découpage par fédérations professionnelles ne permet pas de distinguer clairement les délégués issus de la sphère publique de ceux relevant du secteur privé. A cet égard, la fédération majoritaire au Congrès, celle des Services Publics et de santé, comporte un pôle fonction publique territoriale et un pôle santé au sein duquel cohabitent des salariés du secteur hospitalier relevant du public et d'autres qui exercent leur activité dans le cadre de la santé privée.

En remontant dans le temps, une source émanant des travaux d'Alain Bergounioux[28] fait état d'un sondage réalisé lors du congrès de Bordeaux en juin 1980 dans le cadre d'une enquête interne portant sur un échantillon de 1.000 délégués sur les 2.745 délégués présents[29] et comprenant un nombre limité de questions sur trois données de base : le sexe, l'âge (nous y reviendrons) et le secteur d'activité professionnelle. 42,65% des délégués répondants indiquent alors venir du secteur privé contre 57,33% exerçant leur activité au sein du secteur public et nationalisé. Comme nous le verrons plus loin, 54,1% des délégués répondants (en l'occurrence 471) relèvent du secteur public au sens large (y compris entreprises publiques).

Le tableau ci-dessus présente quelques points de repères fournis par des sources de nature diverse entre 1996 et 2011[30]. Une comparaison dans le temps demeure néanmoins difficile et fragile compte tenu des biais introduits par les changements de périmètre des fédérations.

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

[29] Nous n'avons malheureusement pas pu nous procurer cette source originelle et le sondage en question afin d'en connaître les détails et la méthodologie.

[30] Presse confédérale pour 1996, fichier confédéral des mandataires pour 2007 et 2011.

L'observation des données permet cependant de constater la permanence de la hiérarchie des fédérations avec les SPS, la FEC et la métallurgie. Cette dernière semble être montée en puissance dans la mesure où quinze ans plus tôt elle faisait jeu égal avec deux autres fédérations, la FGTA et les postes et télécommunications (8,6% chacune). Il faut aussi remarquer que les SPS retrouvent globalement en 2011 leur poids relatif de 1996, ce qui pourrait laisser penser que la moindre participation numérique en 2007 n'était que ponctuelle mais ce point mérite d'être confirmé par l'analyse comparative avec d'autres congrès. Notons également que si l'ordre de classement est modifié, les trois fédérations suivantes (FNEC-FP, FGTA et FO COM) sont les mêmes qu'en 1996 avec une tendance du secteur de l'enseignement à asseoir une quatrième place.

Pour le reste, la catégorie « autres » des données concernant 1996 ne permet pas d'affiner le regard ou de repérer avec précision certaines dynamiques entre pôles d'activités professionnelles. Dans les prochains travaux, nous nous efforcerons d'enrichir cette grille de lecture des capacités fédérales à mobiliser leurs troupes dans le cadre du congrès national en remontant plus loin dans le temps tout en reliant ces tendances avec les mutations structurelles de l'économie française en termes d'emploi.

Nous reviendrons plus loin sur ces poids relatifs des fédérations à travers les réponses relatives à la situation professionnelle des délégués et leur rattachement syndical, ce qui nous permettra de tester la représentativité de notre échantillon par rapport au fichier des mandataires.

DEUXIEME PARTIE :

L'enquête sociographique du Congrès 2011 : les résultats de l'enquête par questionnaires

1. Repères sociographiques

Le dernier bloc du questionnaire distribué aux délégués, placé volontairement à la fin du document, porte sur des informations de base permettant de mieux identifier quelques caractéristiques individuelles (genre, année de naissance, département d'origine et d'activité, scolarité et formation) et familiales (statut marital et composition familiale, nationalité, habitat) afin de les situer dans l'espace social. Une dernière question concerne enfin les autres formes d'investissement et les pratiques, en particulier dans le domaine associatif.

1.1 Un déficit de connaissances à combler

Dans son ouvrage consacré à FO en 1982, Alain Bergounioux[31] a rédigé un bref chapitre intitulé « éléments pour une sociologie » où il jugeait *« difficile de donner un aperçu exhaustif de la composition interne de la confédération »*, rejoignant en cela la vision globalement partagée sur l'organisation, à savoir la difficulté à la cerner, y compris lorsqu'il s'agit de fournir un profil type de ses militants. Pour l'expliquer, il met alos en avant des habitudes de pensée liées au fait qu'*« on ne considère pas, à FO, la confédération comme un objet sociologique dont on peut étudier la nature et le comportement »*.

L'auteur observe néanmoins un début d'ouverture sur ce type de questionnements à l'occasion des derniers congrès confédéraux, en particulier un sondage réalisé lors du congrès de Bordeaux en juin 1980 déjà mentionné plus tôt. Cette enquête interne portait sur un échantillon de 1.000 délégués sur les 2.745 délégués présents[32], soit une très bonne représentativité avec plus du tiers des délégués présents, et se résumait à trois questions simples : le sexe, l'âge et le secteur d'activité professionnelle.

[31] Bergounioux, op.cit.
[32] Nous n'avons malheureusement pas pu nous procurer ce sondage et connaître les modalités de l'échantillonnage.

Congrès confédéral de Bordeaux, juin 1980

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

Secteur d'activité
42,65% des délégués proviennent du secteur privé et 57,33% du secteur public et nationalisé

Age
23 à 25 ans : 7%
26 à 30 ans : 8,3%
31 à 35 ans : 17,4%
36 à 40 ans : 15,2%
41 à 45 ans : 14,7%
46 à 50 ans : 11,8%
51 à 55 ans : 12,5%
56 à 60 ans : 8,7%
60 ans et plus : 4,4%

D'après ces données sommaires mais très utiles, la pyramide des âges laisse apparaître une proportion significative de délégués entre 30 et 40 ans (environ un tiers) et près de la moitié de moins de 40 ans. Assez curieusement, l'auteur pointe une prépondérance des hommes et des femmes mûrs, remarque qui doit être mise en perspective avec la structure démographique de la population active au début des années quatre-vingt[33]. Et il relève plus loin que ces données reflètent un rajeunissement des profils par rapport au Congrès précédent de Vichy (1977) où les 41-45 ans étaient les plus représentés, sans fournir davantage de précisions.

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

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

La représentation des femmes dans l'univers syndical est à resituer plus généralement dans les travaux portant sur la place des femmes dans les mouvements sociaux ou encore sur les rapports

[33] Le sens donné à la notion de maturité est par ailleurs évolutif dans le temps et ne raisonne pas de la même manière 30 ans plus tard.

sociaux de sexe à l'œuvre au sein de ces mouvements. En France, les courants dominants de la sociologie ont très largement ignoré cette dimension sexuée dans l'étude des mouvements sociaux, à l'instar du courant animé par Alain Touraine[34] et très en vogue dans les années 1970 et 1980[35]. Dans un texte consacré à l'histoire du travail des femmes[36], l'historienne Michelle Perrot souligne à juste titre que *« même l'accès au syndicalisme fut compliqué, parce que pensé sur le mode viril de la citoyenneté. Les ouvriers estimaient que le syndicat, pas plus que la grève, n'était l'affaire des femmes qu'ils préféraient au foyer, dans leur rôle de mère et de ménagère : leur vraie place »*.

Par ailleurs, la place des femmes dans les mouvements sociaux doit s'analyser en lien avec l'évolution de la structure de l'emploi dans le temps. Comme le notait l'IRES dans une publication consacrée aux liens entre formes d'emploi et syndicalisme : *« il faut relever que l'emploi standard (dans tous les pays) s'est construit pour permettre à ceux qui n'étaient pas des femmes d'assumer à travers leur statut dans l'emploi les statuts qu'ils occupaient en dehors de l'emploi. Les difficultés d'insertion des salariées dans les syndicalismes servent de révélateurs des rôles sociétaux de ces derniers. »*[37]

Le mouvement de féminisation du salariat repose sur une dynamique structurelle qui contribue du même coup à le diversifier largement. Entre les années 1960 et la décennie 2000, la part des femmes est ainsi passée du tiers à la moitié de l'emploi salarié (49,6% en 2011), sachant qu'elles sont proportionnellement plus souvent salariées que les hommes (92,2% contre 84,9%)[38]. Elles ont globalement davantage bénéficié de l'allongement de la scolarité et sont désormais plus diplômées en moyenne que leurs homologues masculins. Cependant, ces atouts indéniables sur le marché du travail ne se retrouvent pas toujours à leur juste mesure dans la hiérarchie des emplois et des niveaux de rémunération. Cela explique en partie leur poids significatif dans l'emploi public (61,2%

[34] Touraine Alain (ed) (1982). *Mouvements sociaux d'aujourd'hui. Acteurs et analystes*. Paris, Les Éditions ouvrières « Politique sociale ». Dunezat Xavier, Galerand Elsa (2010). *« Alain Touraine. De l'oubli du genre au sujet femme : vers une philosophie de la différence ? »* in *« Sous les sciences sociales, le genre »*, La Découverte.

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

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

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

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

en 2011) où les garanties et les protections contre les formes de discrimination professionnelle demeurent plus fortes que dans le secteur privé.

La sous-représentation des femmes est un fait établi au sein des instances représentatives du personnel (IRP). La Dares recensait ainsi 32% d'élues en 2001 dans les comités d'entreprise et les délégations uniques du personnel alors qu'elles représentent 40% des salariés concernés par ces élections[39]. En élargissant l'analyse à l'ensemble des représentants du personnel, des sources plus récentes nous indiquent que les femmes restent sous-représentées comparativement à leur part effective dans le monde salarié (Breda, 2016) : 36,6% des élus en 2010 pour 41,1% des emplois (secteur privé), soit un delta de 4,5 points. A rebours des commentaires traditionnels sur le sujet, Thomas Breda juge cet écart finalement plutôt faible au regard des divers obstacles (frilosité politique pour imposer des mesures fortes en matière de mixité) et des poncifs qui ont la vie dure et pèsent sur les comportements (réticence culturelle des femmes à négocier, image et tradition viriliste des organisations syndicales).

Parmi les catégories observées, c'est ainsi chez les délégués syndicaux[40] que la proportion de femmes s'avère la plus faible (28,8%) et le seul cas où cette part reste inférieure au tiers. Dans les autres catégories syndiquées, la situation est plus favorable (34,3% chez les RP syndiqués et 36,6% dans l'ensemble des salariés syndiqués) et à un niveau équivalent à celui des RP considérés globalement.

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

[39] *Les femmes dans les comités d'entreprise et délégations uniques du personnel*, Dares, Premières informations premières synthèses, n°44.1, octobre 2004.
[40] A la réserve près qu'il s'agit ici uniquement du DS du syndicat majoritaire de chaque établissement considéré donc pas de l'ensemble des délégués syndicaux.

Taux de syndicalisation selon les caractéristiques des salariés et le secteur

En %

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

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

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

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

1.3 Une féminisation progressive et continue du congrès

Sexe

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

Entre le congrès FO de 1980 et celui de 2004, le mouvement de féminisation des délégués était déjà manifeste avec une progression de l'ordre de 15 points et un rapport de trois hommes pour une femme en 2004 et 2007[41]. Pour autant, le saut observable avec les résultats de 2011 apparaît remarquable puisque la part des déléguées gagne plus de 9 points d'un congrès à l'autre quand la progression n'était que de 1,3 points entre 2004 et 2007. Autrement dit, nous assisterions, selon les données recueillies via les questionnaires, à un net rééquilibrage du congrès en termes de genre avec un rapport de deux tiers d'hommes pour un tiers de femmes.

Il nous faut cependant tempérer cet optimisme et nuancer cette accélération en examinant les statistiques issues du fichier des mandataires. Comme indiqué précédemment, ce fichier comporte 2.250 noms de délégués avec pour chacun la précision de leur genre[42].

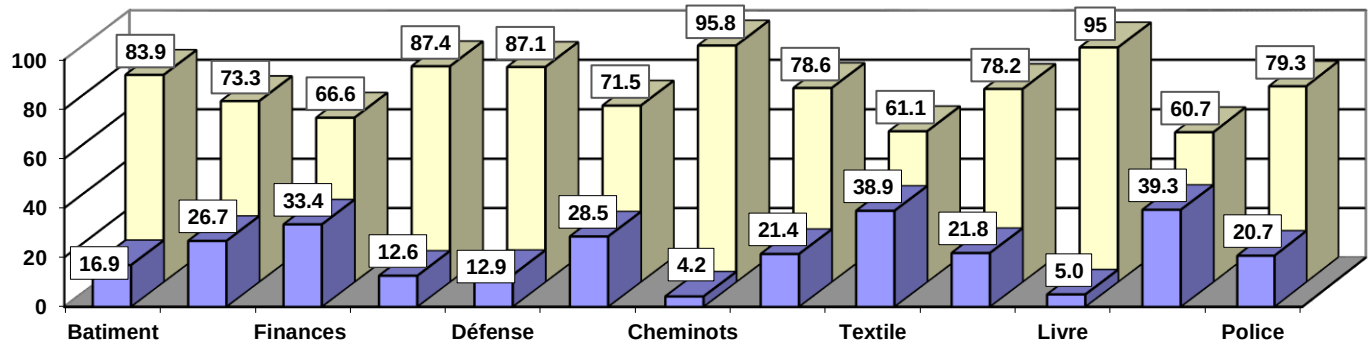
En 2007, l'estimation du taux de féminisation reconstitué était comprise entre 22,8% et 25,5% du congrès, donc en adéquation avec le pourcentage ressortant des réponses au questionnaire (26,7%). Cette fois, le décalage est important entre ces deux sources puisque la proportion de femmes ressort à 27,5% dans le fichier des mandataires, loin des 36% relevés plus haut. Dit autrement, si la tendance apparaît toujours à la hausse, le croisement des sources nous incite à la modération et invite à relativiser l'ampleur de la progression.

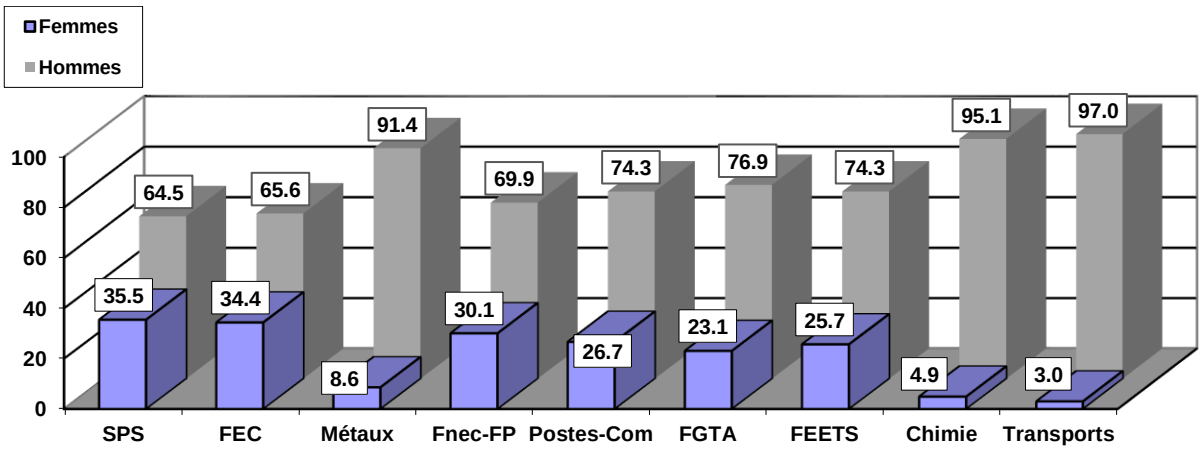
[41] Nous cherchons actuellement à réunir des données intermédiaires sur les congrès qui se sont déroulés durant les années 80 et 90, voire antérieurement, afin d'évaluer le caractère progressif de cette féminisation.

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

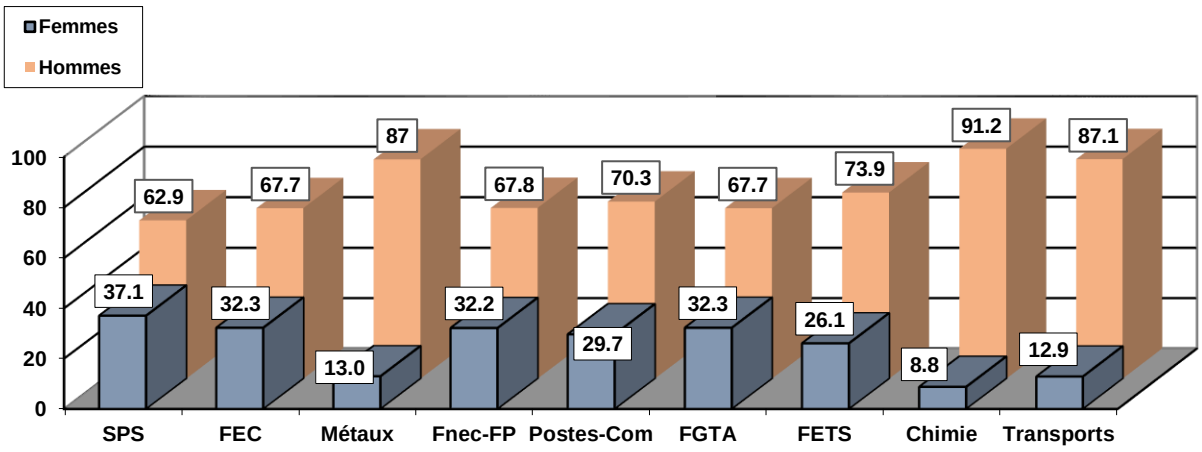
Nous allons voir maintenant où apparaissent les écarts les plus significatifs au niveau des fédérations professionnelles, sachant que d'une part cette féminisation n'est pas uniforme selon les caractéristiques de l'emploi propres à chacune et que d'autre part les différentes propensions à renseigner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

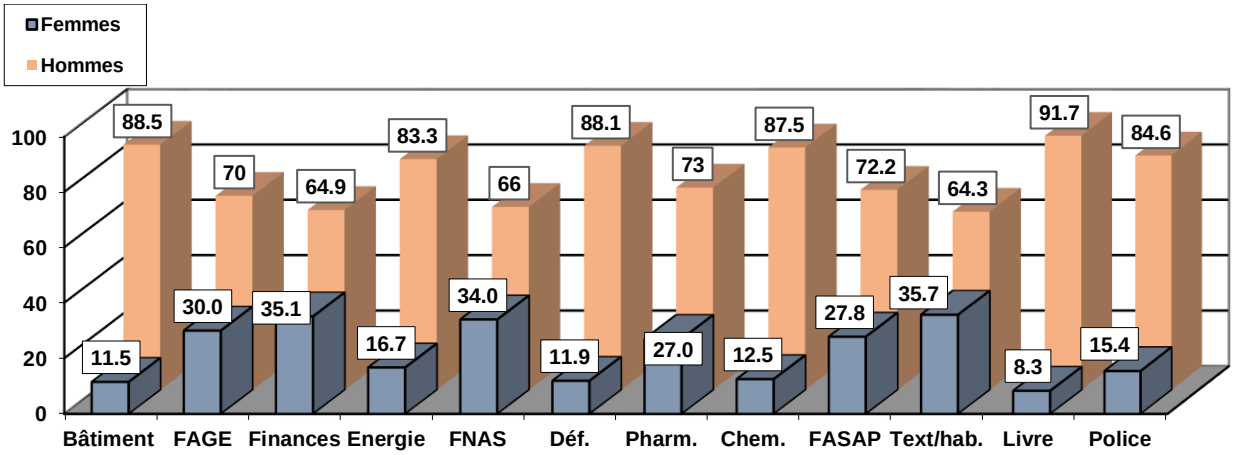
Parts des femmes dans les délégations fédérales (en %) – Congrès 2007





Parts des femmes dans les délégations fédérales (en %) – Congrès 2011 (fichier des mandataires)





Parmi les principales fédérations représentées au congrès, la plupart affichent un taux de féminisation de leur délégation supérieur au taux global de 27,5%. Ainsi, c'est le cas de quatre des cinq premières fédérations qui rappelons-le regroupent plus de 3/5e des effectifs du congrès, l'exception étant la fédération de la métallurgie qui apparaît nettement en dessous (13%). Les SPS affichent le taux le plus élevé (37,1%), supérieur de près de 10 points au taux moyen, devant le textile/habillement (35,7%)[43] et les finances (35,1%). Et au total, huit fédérations présentent un taux supérieur à 30%.

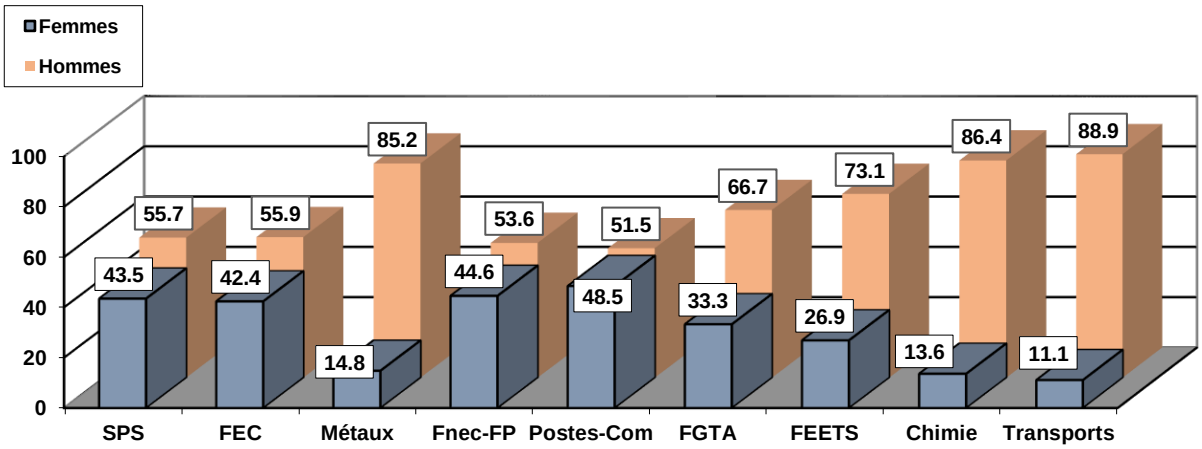
De fait, les deux plus grosses fédérations, les Services Publics et de santé et celle des employés et cadres, correspondent à des activités professionnelles où l'emploi féminin est plus fréquent, comme les métiers de la santé ou la galaxie des employés. C'est également le cas des secteurs de

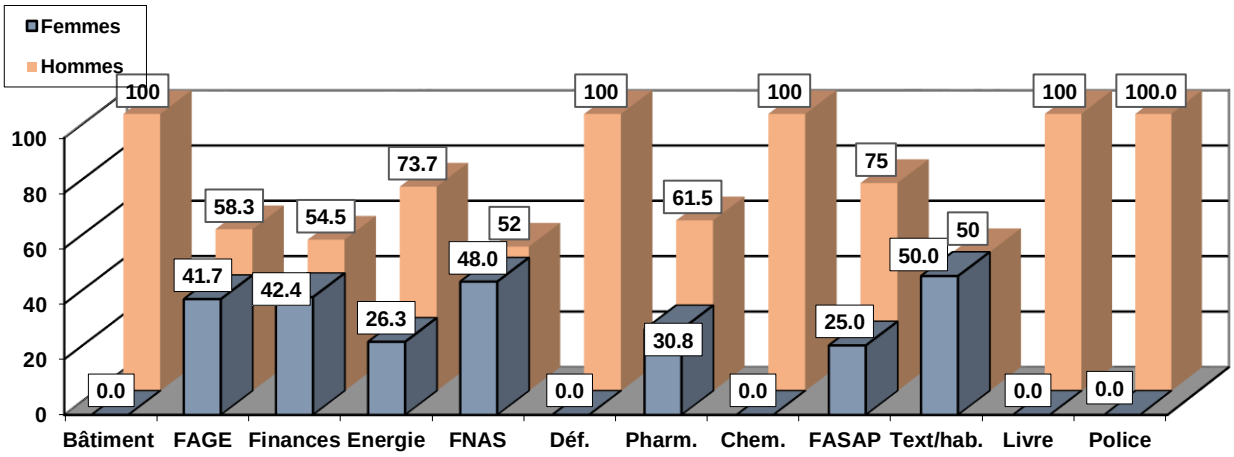
[43] Une fédération au poids numériquement marginal, comme l'illustre le nombre de délégués présents au congrès.

l'enseignement, de la grande distribution (FGTA), de l'action sociale ou de l'administration des finances.

A l'inverse, certaines fédérations se distinguent par une proportion de femmes faible comme les transports, l'énergie (16,7%), le bâtiment (11,5%), les cheminots (12,5%) ou la défense (11,9%), voire inférieure à 10% comme la chimie (8,8%) ou le livre (8,3%). Il s'agit ici de secteurs à forte dominante industrielle, à l'instar de la métallurgie, ou d'activités de service encore fortement masculines comme les transports qui renvoient aussi de plus en plus aux métiers de la logistique en pleine expansion.

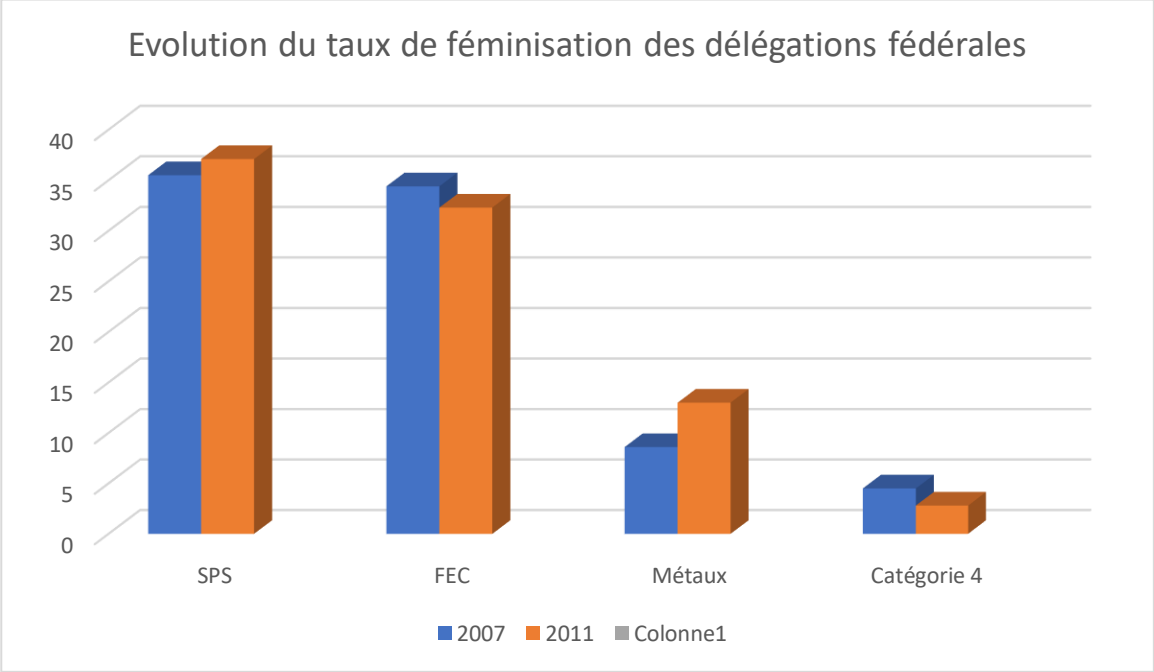
Parts des femmes dans les délégations fédérales (en %) – Congrès 2011 (réponses au questionnaire)





Dans notre panel, on retrouve des tendances similaires mais largement accentuées pour certaines fédérations puisque les taux de féminisation franchissent à huit reprises la barre des 40%. Cela traduit une propension plus forte des salariées dans ces secteurs d'activité à se prêter à l'exercice du questionnaire par rapport à leurs homologues masculins, ce qui tend naturellement à relever leur taux de présence[44] et conduit probablement à la surestimation évoquée précédemment.

D'autres fédérations sont en ligne avec les résultats fournis par le fichier des mandataires comme les métaux ou les transports. Enfin, quelques fédérations ne comptent aucune répondante dans notre échantillon, notamment le bâtiment, la défense et les cheminots pour celles comptant un nombre significatif de délégués. Cette anomalie contribue à faire redescendre le taux moyen mais pas suffisamment pour contrebalancer le décalage important observé dans les plus grosses fédérations.



Au sein de l'organisation, l'arrivée de Jean-Claude Mailly à la tête de la confédération en 2004 a coïncidé avec la volonté de promouvoir les femmes au bureau confédéral. Dans un ouvrage collectif

[44] Ce qui n'explique pas pour autant pourquoi cet effet n'a pas joué lors des précédentes vagues de questionnaires en 2004 comme en 2007.

paru l'année du congrès de Montpellier[45], il insistait ainsi sur la nécessité de favoriser l'accès des femmes aux responsabilités syndicales :

> *« S'agissant ainsi de l'accès aux responsabilités syndicales, il faut que plus de femmes puissent y parvenir. Cela est vrai à tous les niveaux. Il ne s'agit pas de respecter des proportions, mais plus concrètement de favoriser une dynamique. Il est tout simplement logique que les mandatés reflètent bien l'ensemble des salariés et des adhérents. Cela vaut pour les catégories sociales, l'origine des secteurs (public/privé), la répartition homme-femme ou les âges. Encore une fois, il n'est pas question de mettre en place des règles statistiques discriminatoires, mais de faciliter une dynamique en cours.*
> *L'égalité professionnelle est donc un défi pour l'action syndicale et reste une priorité pour notre organisation, alors que les femmes subissent de plein fouet la précarisation du travail, accentuée par la crise financière, sans en avoir le monopole. Investir ce terrain est d'autant plus important que les nouvelles configurations et trajectoires personnelles, comme les séparations ou les familles monoparentales, fragilisent l'autonomie économique et sociale de nombreux salariés. »*

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

La représentation dans les postes à responsabilité au sein des fédérations et des unions départementales n'a a priori pas évolué aussi favorablement en termes de féminisation des cadres mais un travail plus approfondi reste nécessaire pour préciser ces évolutions. Les fonctions de secrétaire général dans ces structures demeurent encore très majoritairement occupées par des hommes, mais là encore une approche détaillée de la composition des bureaux, voire des commissions exécutives, nous fournirait davantage de matière pour évaluer les inégalités d'accès et leurs facteurs explicatifs aux postes à responsabilité dans l'appareil syndical.

1.4 Année de naissance et répartition par âges des délégués

Dans notre panel, l'année de naissance moyenne des délégués est proche de 1960, ce qui correspond à un âge moyen de 51 ans à l'occasion du congrès, supérieur à celui enregistré en 2007

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

(50,2 ans). La médiane est légèrement plus basse (1959), soit une partition égale du congrès entre les délégués plus ou moins âgés de 52 ans contre 51 ans lors de la précédente édition.

A titre indicatif, le délégué le plus âgé est un homme né en 1930 (81 ans) quand à l'opposé les délégués les plus jeunes sont nés en 1985 (26 ans). La tranche d'âge la plus représentée dans l'échantillon est celle des 46-55 ans avec près de 45%, en recul par rapport à 2007 où cette part tendait plutôt vers un délégué sur deux (48,4%). Autour de ce groupe majoritaire, on trouve un quart de moins de 45 ans (24%) et un petit tiers de plus de 55 ans (31,3%). En 2007, la distribution s'opérait à parts égales entre les moins de 45 ans et les plus de 55 ans, ce qui traduit bien la tendance au vieillissement, sachant que la part des délégués de plus de 60 ans approche le dixième (9,4%), phénomène à relier avec l'implication croissante des retraités (voir par ailleurs).

Compte tenu des caractéristiques du public présent lors d'un congrès national, l'âge moyen élevé doit être interprété avec précaution dans la mesure où ce type de manifestation présélectionne assez naturellement des militants plutôt aguerris et disposant d'une certaine expérience dans l'exercice de leurs mandats. Autrement dit, il faut se garder d'en tirer des conclusions définitives sur l'âge des militants ou des adhérents de l'organisation dans son ensemble.

Age des délégués

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

* source : FO hebdo n°1818 (1984)

Age des délégués

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

* source : FO hebdo 1818 (1984)

A long terme, le vieillissement de la population des délégués est néanmoins manifeste. Si on se fie aux données de 1984, deux délégués sur cinq (39%) étaient âgés de 36 à 45 ans et un quart de moins de 35 ans, soit environ 65% du total. En 2011, les moins de 45 ans ne représentent plus que 24% du congrès (26% en 2007). On pourrait en conclure que les mêmes individus ont vieilli avec l'organisation et se retrouvent dans les cohortes plus âgées quelques décennies plus tard, ce qui serait un raccourci facile. Si un glissement générationnel semble bien avoir produit des effets, ce phénomène apparent mérite d'être raccordé avec d'autres tendances de fond.

A court terme, les comparaisons s'avèrent hasardeuses pour certaines tranches d'âge comme en fonction du genre. Ainsi, entre deux congrès, la moyenne d'âge des déléguées est devenue supérieure à celle de leurs homologues masculins (51,2 ans contre 50,8 ans) alors que quatre ans plus tôt la moyenne d'âge féminine affichait un écart de 2,1 points (49,2 ans contre 51,3 ans). Dans l'intervalle, l'âge moyen des déléguées a gagné deux ans (passant de 49,2 à 51,2 ans) quand celui des délégués s'est globalement stabilisé (-0,2). Dans le détail par tranches d'âge, l'évolution la plus significative apparaît chez les 46-55 ans qui perd plus de 10 points chez les déléguées d'un congrès à l'autre alors que la part des plus de 55 ans bondit dans le même temps de plus de 11 points pour représenter en 2011 un tiers du panel féminin (34%).

L'importance des variations nous invite à la prudence dans les interprétations et renforcent l'intérêt d'un suivi régulier de la composition des congrès[46]. Plus généralement, au-delà de la tendance de fond d'un vieillissement de nature structurelle peu discutable, des écarts aussi nets ne peuvent s'expliquer que par un renouvellement parfois important des participants au congrès (voir par ailleurs la place des primo-participants).

Comme le relève Karel Yon dans sa thèse, le recul de l'âge d'adhésion joue un rôle déterminant. Au cours des années 70, l'acte d'adhésion intervenait en moyenne à l'âge de 24 ans. Sur la période précédant le congrès de Villepinte (2004), les délégués ayant adhéré entre 1996 et 2003 étaient en moyenne âgés de 36 ans, soit un écart de 12 ans à une vingtaine d'années d'intervalle[47]. Une série de facteurs peuvent contribuer à décaler dans le temps l'entrée dans le syndicalisme. Parmi eux, l'allongement de la scolarité pèse logiquement dans ce sens, d'autant que les délégués FO sont en moyenne relativement diplômés (voir plus loin) mais c'est avant tout le développement de la précarité du travail qui retarde l'insertion dans l'emploi et singulièrement l'accès à un emploi stable, alors que cette stabilisation conditionne très largement l'engagement syndical[48].

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

Si on élargit maintenant le champ de comparaison aux congrès de fédérations et d'unions départementales, la moyenne d'âge paraît légèrement plus faible : 46 ans pour les délégués de FO Métaux (en 2000 comme en 1996), 42 ans pour les délégués de la CGT Commerce (2001) et 45 ans pour les unions départementales CGT du Nord (2003) et du Val de Marne (2005)[49].

[46] Une bonne compréhension de l'évolution des profils des délégués passe aussi par une meilleure connaissance des processus de mandatements et de sélection des mandataires par les structures syndicales.
[47] Les travaux de Cécile Guillaume et Sophie Pochic sur la CFDT laissent apparaître une évolution similaire, l'âge moyen passant de 23 ans pour les adhésions antérieures à 1974 à 35,5 ans pour celles postérieures à 1995.
[48] Sur cette question de la moindre syndicalisation des jeunes se reporter à F.Chartier, Eclairages IRES n°10, « Pourquoi les jeunes salariés sont-ils moins syndiqués ? », mai 2018.
[49] Les syndiqués en France, op.cit.

A titre de comparaison (Bréda, 2016), la moyenne d'âge des représentants du personnel est légèrement plus élevée que celle des salariés dans leur ensemble (42,7 contre 40,7). Dans les catégories syndiquées, l'écart avec les salariés apparaît plus important (44 ans) et sensiblement équivalent pour les RP syndiquées (44,3). C'est chez les délégués syndicaux (du syndicat majoritaire dans l'établissement) que la distance s'accentue significativement avec une différence de 8 ans, tant pour l'âge moyen (48,3) que pour l'âge médian (49 ans).

Le processus de vieillissement observé est alors assimilé à une forme de « papy boom » syndical et le syndicalisme résumé à « une affaire de quadras et de quinquas »[50]. De fait, la question du renouvellement générationnel s'est imposée comme un enjeu crucial pour l'ensemble des organisations syndicales alors que des projections plutôt alarmistes faisaient état du départ en retraite d'une proportion oscillant entre le quart et le tiers des militants à horizon de dix ans[51].

Selon la statistique publique, moins de 4% des salariés âgés de moins de 30 ans adhèrent à une organisation syndicale. Cela renvoie naturellement à la position occupée par les jeunes salariés sur le marché de l'emploi mais ce constat doit également s'accompagner d'une réflexion plus large sur les rapports qu'entretiennent les nouvelles générations avec le syndicalisme[52].

La mobilisation sociale contre le Contrat Première Embauche (CPE) en 2006 a pourtant bien montré que la population lycéenne et étudiante était tout à fait disposée à se mobiliser et pouvait même massivement rejoindre les cortèges salariés dès lors qu'il s'agissait de lutter contre la dégradation de ses futures conditions d'embauche et d'emploi[53].

1.5 Origine géographique, habitat et statut d'occupation

[50] Ibid.
[51] Entreprise & Carrières, « Papy boom, les syndicats préparent la relève », n°779, octobre 2005.
[52] Sur les rapports des jeunes au syndicalisme, voir S.Béroud, F.Chartier, C.Dupuy, M.Kahmann, K.Yon, Eclairages IRES n°11, « Quels engagements syndicaux pour les jeunes ? », mai 2018.
[53] Voir sur le sujet l'étude de Sébastien Dupuch et David Rousset « Après le CPE, quelles perspectives pour l'emploi des jeunes ? », agence d'objectifs FO-IRES, mars 2010.

Nous abordons maintenant la répartition géographique de notre échantillon en mettant en perspective les réponses relatives aux départements d'emploi[54] avec les données de cadrage.

Congrès 2011

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

[54] Le questionnaire comprend également une interrogation sur le lieu de résidence mais nous avons privilégié les réponses liées au département d'emploi en partant du principe que cela déterminait majoritairement le rattachement syndical à une union départementale.

Ile de France	*Paris (75)*	55	*9,2*	**116**	***19,4***
	Seine et Marne (77)	7	*1,2*		
	Yvelines (78)	3	*0,5*		
	Essonne (91)	10	*1,7*		
	Hauts de Seine (92)	17	*2,8*		
	Seine Saint Denis (93)	12	*2,0*		
	Val de Marne (94)	9	*1,5*		
	Val d'Oise (95)	3	*0,5*		
Languedoc Roussillon	*Aude (11)*	6	*1,0*	**25**	***4,2***
	Gard (30)	9	*1,5*		
	Hérault (34)	7	*1,2*		
	Lozère (48)	1	*0,2*		
	Pyrénées-Orientales (66)	2	*0,3*		
Limousin	*Corrèze (19)*	4	*0,7*	**8**	***1,3***
	Creuse (23)	1	*0,2*		
	Haute-Vienne (87)	3	*0,5*		
Lorraine	*Meurthe-et-Moselle (54)*	3	*0,5*	**16**	***2,7***
	Meuse (55)	5	*0,8*		
	Moselle (57)	7	*1,2*		
	Vosges (88)	1	*0,2*		
Midi-Pyrénées	*Ariège (09)*	2	*0,3*	**45**	***7,5***
	Aveyron (12)	18	*3,0*		
	Gers (32)	7	*1,2*		
	Haute-Garonne (31)	2	*0,3*		
	Lot (46)	2	*0,3*		
	Hautes-Pyrénées (65)	0	-		
	Tarn (81)	7	*1,2*		
	Tarn-et-Garonne (82)	7	*1,2*		
Nord Pas de Calais	*Nord (59)*	17	*2,8*	**23**	***3,8***
	Pas-de-Calais (62)	6	*1,0*		
Pays de la Loire	*Loire-Atlantique (44)*	22	*3,7*	**44**	***7,3***
	Maine et Loire (49)	9	*1,5*		
	Mayenne (53)	3	*0,5*		
	Sarthe (72)	3	*0,5*		
	Vendée (85)	7	*1,2*		
Picardie	*Aisne (02)*	2	*0,3*	**13**	***2,2***
	Oise (60)	4	*0,7*		
	Somme (80)	7	*1,2*		
Poitou-Charentes	*Charente (16)*	4	*0,7*	**19**	***3,2***
	Charente Maritime (17)	6	*1,0*		
	Deux-Sèvres (79)	5	*0,8*		
	Vienne (86)	4	*0,7*		
Provence Alpes Cotes d'Azur	*Alpes de Haute Provence (04)*	2	*0,3*	**46**	***7,7***
	Hautes-Alpes (05)	2	*0,3*		
	Alpes-Maritimes (06)	7	*1,2*		
	Bouches du Rhône (13)	17	*2,8*		
	Var (83)	12	*2,0*		
	Vaucluse (84)	6	*1,0*		
Rhône-Alpes	*Ain (01)*	7	*1,2*	**65**	***10,8***
	Ardèche (07) + Drome (26)	14	*2,3*		

	Isère (38)	4	*0,7*		
	Loire (42)	6	*1,0*		
	Rhône (69)	17	*2,8*		
	Savoie (73)	13	*2,2*		
	Haute-Savoie (74)	4	*0,7*		
Ensemble Métropole		**599**	***100,0***	**599**	***100,0***

Au niveau des régions, l'Ile-de-France (19,4%) devance largement le Rhône-Alpes (10,8%), avec près du double de répondants (116 contre 65). Si la seconde paraît conforme à son poids réel, la première affiche une surreprésentation manifeste avec 4 points d'écart, due pour l'essentiel à une propension beaucoup plus importante que la moyenne des délégués de Paris à renseigner le questionnaire. Pour leur part, la région PACA (7,7%) apparaît sur la troisième marche alors qu'elle occupe le rang suivant dans le fichier confédéral, ce qui reflète et implique une part sous-évaluée du Languedoc-Roussillon. On trouve au-dessus du seuil de 5% trois autres régions : le Midi-Pyrénées (7,5%), les Pays de la Loire (7,3%) et l'Aquitaine (5,8%). Cinq régions pèsent ensuite entre 3 et 5% de notre échantillon (Languedoc-Roussillon, Auvergne, Franche-Comté, Bourgogne et Poitou-Charentes). Les suivantes ne sont représentées au mieux que par 17 délégués (Bretagne) et par 8 personnes pour la délégation régionale la plus restreinte (Limousin). Notons enfin l'absence de répondants originaires de Corse dans notre panel (sur 7 délégués inscrits).

Le classement issu de l'enquête par questionnaires reflète donc globalement la hiérarchie tirée du fichier des mandataires, hormis la surreprésentation de l'Ile de France et la sous-représentation du Languedoc Roussillon (4,2% contre 8%), en particulier en raison d'une faible remontée des questionnaires de l'Hérault qui ne correspondent qu'à moins de la moitié de leur poids effectif.

Pour ce qui est des départements, Paris apparaît en première position avec près d'un répondant sur dix (9,2%), soit un poids plus de deux fois supérieur à son poids réel dans les effectifs du congrès (4%). Vient ensuite loin derrière, avec près de 2,5 fois moins de réponses, la Loire-Atlantique (3,7%) qui occupe le quatrième rang dans le fichier des mandataires ((3%) après le Nord (3,4%) et les Bouches du Rhône (3,1%)) . On trouve en troisième place l'Aveyron (3%), ce qui paraît étonnant dans la mesure où ce département ne regroupe que 1,4% des délégués pour un effectif de 32 militants présents. Il devance un ensemble composé de quatre départements (Hauts de Seine, Nord, Bouches du Rhône et Rhône) comptant chacun pour 2,8% des répondants, un niveau très proche de celui de la Gironde (2,7%).

On peut souligner le fait que le département d'accueil du Congrès, en l'occurrence l'Hérault, est proportionnellement peu présent dans nos réponses avec seulement 1,2% des questionnaires pour 2,9% des délégués (5e délégation), un poids important mais plutôt classique pour une union départementale hôte de la manifestation. A titre de comparaison, le Nord qui accueillait le congrès national en 2007 constituait la deuxième délégation avec 6,5% des délégués, une part qui se reflétait dans les réponses (6,2%).

On dénombre un certain nombre de départements (6) pour lesquels aucun questionnaire ne nous est remonté : le Finistère, l'Eure et Loir, la Haute-Marne, les deux départements de Corse et les Hautes-Pyrénées. C'est moitié moins que dans notre échantillon de répondants en 2007 (12).

Pour l'essentiel, cette absence renvoie à l'étroitesse des délégations (2 à 8). Cela semble plus compliqué à interpréter pour le Finistère, représenté par 18 délégués, sauf à envisager une défiance généralisée et partagée pour ce type de questionnement.

Globalement, notre échantillon de répondants paraît plutôt représentatif de la composition du congrès en termes d'origine géographique[55].

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

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

[55] Précisions sur les DOM-TOM.

Dans la limite des archives disponibles et des données exploitables, une mise en perspective historique de la composition géographique des délégations lors des congrès nationaux serait très enrichissante pour apprécier l'évolution de l'organisation, en lien avec les structures régionales de l'emploi. Pour ce faire, neous tentons actuellement de reconstituer le poids relatif des délégations départementales et régionales en longue période.

Taille du lieu d'habitation

	2011	**%**
Ville de plus de 100.000 hab	123	24,1
Ville de 20 à 100.000 hab	72	14,1
Ville de 5 à 20.000 hab	128	25,0
Village (moins de 5.000 hab), hameau	188	36,8
N	***511***	***100,0***

	Effectif 2007	**%**
Ville de plus de 500.000 hab	47	9,83
Ville de 100 à 500.000 hab	66	13,81
Ville de 50 à 100.000 hab	75	15,69
Ville de 10 à 50.000 hab	100	20,92
Ville de moins de 10.000 hab	46	9,62
Village (1 à 5.000 hab), hameau	144	30,12
N	***478***	***100***

En complément des informations sur l'origine géographique des délégués selon le critère départemental, nous les avons questionnés sur la nature de lieu de résidence et de vie. Ces résultats sont à mettre en perspective avec la répartition de la population française sur le territoire. Ils nous renseignent sur la part relative des délégués résidant en milieu urbain et des délégués vivant en milieu rural même si ce découpage sommaire n'est probablement plus aussi adapté et porteur de sens que par le passé.

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

stabilité de la tranche urbaine supérieure d'un congrès à l'autre avec près d'un quart des délégués (24,1%). En revanche, il semble se dégager une nette accentuation de la proportion de délégués résidant en zone rurale avec désormais plus du tiers du congrès (36,8%), au détriment des militants vivant dans ce que l'on peut, un peu rapidement, qualifier de ville moyenne (39,1%, soit moins 7 points).

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

Logement actuel

	2011	%	Effectif 2007	%	Ensemble de la population*
Propriétaire définitif	367	60,5	284	58,8	39,9
En accession à la propriété	104	17,1	69	14,3	18,3
Propriétaires	***471***	***77,6***	***353***	***73,1***	***58,2***
Locataire du privé	72	11,9	71	14,7	22,0
Locataire en HLM	54	8,9	50	10,3	17,1
Locataires	***126***	***20,8***	***121***	***25,0***	***39,1***
Autre[56]	10	1,6	9	1,9	2,7
N	***607***	***100,0***	***483***	***100,0***	***100,0***

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

Dans l'ensemble de la population, on estime à 58% la part de de personnes propriétaires de leur logement, y compris celles en phase d'accession à la propriété. Dans notre panel, cette part grimpe à 77,6%, soit plus de 3/4 avec un statut de propriétaire. Symétriquement, la part des délégués locataires (20,8%) est deux fois plus faible que dans l'ensemble de la population alors que quatre Français sur dix se trouvent dans cette situation. Cet écart à la moyenne nationale s'explique essentiellement par les principales caractéristiques sociales de l'échantillon, à commencer par une situation professionnelle globalement stable et une moyenne d'âge relativement élevée.

Il s'agit d'un paramètre important dans la mesure où la propriété de son logement apparaît comme un critère essentiel de sécurité et de statut social. De fait, les enquêtes font ressortir que les individus propriétaires de leur résidence principale considèrent, à revenus et professions comparables, leur situation sociale plus favorable que les individus locataires[57]. Cette perception

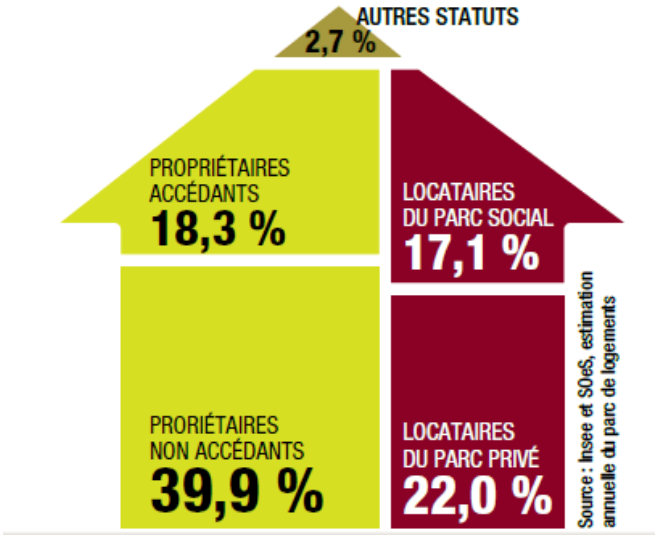
[56] Dans les réponses « Autres », on trouve certaines précisions renvoyant à des situations d'hébergement temporaire, de double résidence, de logement de fonction ou de logement gratuit.
[57] R.Bigot, S.Hoibian, *Les difficultés des Français face au logement*, Cahiers de recherche n°C265, Credoc, 2009.

renvoie au poids croissant des dépenses de logement dans le budget des ménages, tout en devenant de plus en plus discriminant socialement et facteur aggravant des inégalités selon la catégorie sociale.

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

Statut d'occupation des résidences principales au 1er janvier 2012,

en France métropolitaine, en %



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

en %

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

1. Voir *annexe Glossaire* à type de ménage.
Champ : France métropolitaine, ménages locataires et propriétaires, hors ménages dont la personne de référence est étudiante, hors ménages déclarant des revenus négatifs.
Lecture : en 2013, parmi les ménages dont la personne de référence a moins de 30 ans, 18,2 % sont propriétaires et 81,8 % locataires, dont 18,3 % dans le secteur social et 63,5 % dans le secteur libre. En 1984, ces parts étaient de 17,3 %, 82,7 %, 28,6 % et 54,1 % respectivement.
Source : Insee, enquêtes Logement 1984 et 2013.

1.6 Scolarité, niveaux d'études et diplômes

Parmi les critères permettant de situer socialement les délégués, le niveau d'étude et le parcours scolaire sont abordés dans le questionnaire à travers trois éléments : le caractère public ou privé de l'enseignement au niveau élémentaire, l'âge de fin d'étude et le dernier diplôme obtenu.

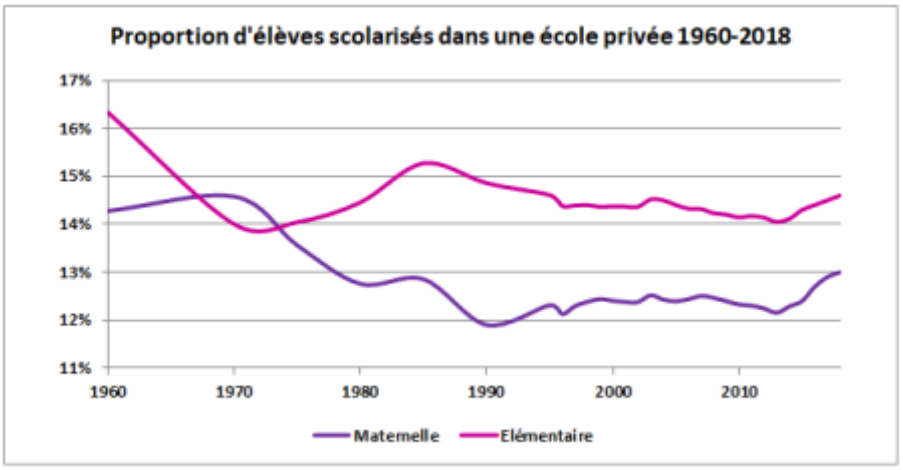
1.6.1 Mode de scolarisation initiale

Scolarité dans l'enseignement primaire

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

			(N=385)	***(N=218)***	

Quatre répondants sur cinq indiquent avoir suivi leur scolarité élémentaire exclusivement dans le cadre de l'école publique, une proportion stable comparée à 2007. On peut observer que les femmes ont été plus fréquemment inscrites dans l'enseignement privé en particulier dans le cadre de passages alternatifs entre public et privé (14,2%).



Source : Atlas des fractures scolaires (2010)

Pour pouvoir mettre en perspective ces résultats, il faut avoir en tête l'évolution de la répartition globale des effectifs entre les deux types d'établissements en longue période. Il en ressort que depuis le milieu des années 1960, la part des élèves scolarisés dans le privé oscille entre 14 et 15% alors qu'elle approchait les 20% après 1945 (Atlas des fractures scolaires, 2010). Compte tenu de la moyenne d'âge des délégués et de leur répartition par tranches d'âge, l'enseignement privé semble avoir concerné proportionnellement plus notre échantillon que la population prise dans son ensemble.

1.6.2 Age de fin d'études et niveau de formation

Les délégués ont renseigné l'âge auquel ils ont achevé leurs études. L'âge moyen de fin d'études est de 19,8 ans (19,2 ans en 2007), avec une sortie légèrement plus précoce pour les hommes (19,6 ans) mais en hausse de près d'un point par rapport au congrès précédent (18,9). Concernant les déléguées, la moyenne est parfaitement stable entre 2007 et 2011 (19,8). Compte tenu de la surreprésentation des hommes dans l'échantillon, la moyenne globale est mécaniquement tirée vers la moyenne masculine.

La fourchette s'étend de 12 ans pour l'arrêt le plus précoce à 28 ans pour la fin d'études la plus tardive (certains âges indiqués plus avancés ont été corrigés lorsqu'il apparaissait que cela correspondait vraisemblablement à des formations suivies dans le cadre d'une formation professionnelle ou tout au moins au cours de la vie active).

Fin d'études, distribution par tranches d'âge

	Ensemble (%)	Hommes (%)	Femmes (%)
Avant 14 ans			
Avant 16 ans	4,6	6,0	2,3
Avant 17 ans	12,6	14,0	10,1
Avant 18 ans	23,7	28,0	18,8
Avant 20 ans	52,7	53,9	50,5
Au plus tard à 20 ans	64,2	64,8	62,8
(moyenne à 19,8 ans)	***19,8***	***19,6***	***19,8***
Après 20 ans	36,1	35,2	37,2
Après 22 ans	14,2	18,4	17,4
Après 24 ans	4,8	9,1	6,4
	-	-	-
N	***603***	***386***	***218***

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

Fin d'études, distribution par tranches d'âge (Congrès 2007)

	Ensemble (%)	Hommes (%)	Femmes (%)
Avant 14 ans	1,3	1,4	0,8
Avant 16 ans	7,3	8,0	5,6
Avant 18 ans	30,1	34,2	19,0

Avant 20 ans	57,7	63,0	42,9
Avant 20 ans **(moyenne à 19,2 ans**)	71,3	74,7	61,1
Après 20 ans	28,7	25,3	38,9
Après 22 ans	14,2	12,9	17,5
Après 24 ans	4,8	4,6	5,6
	-	**-**	
N	***474***	***348***	***126***

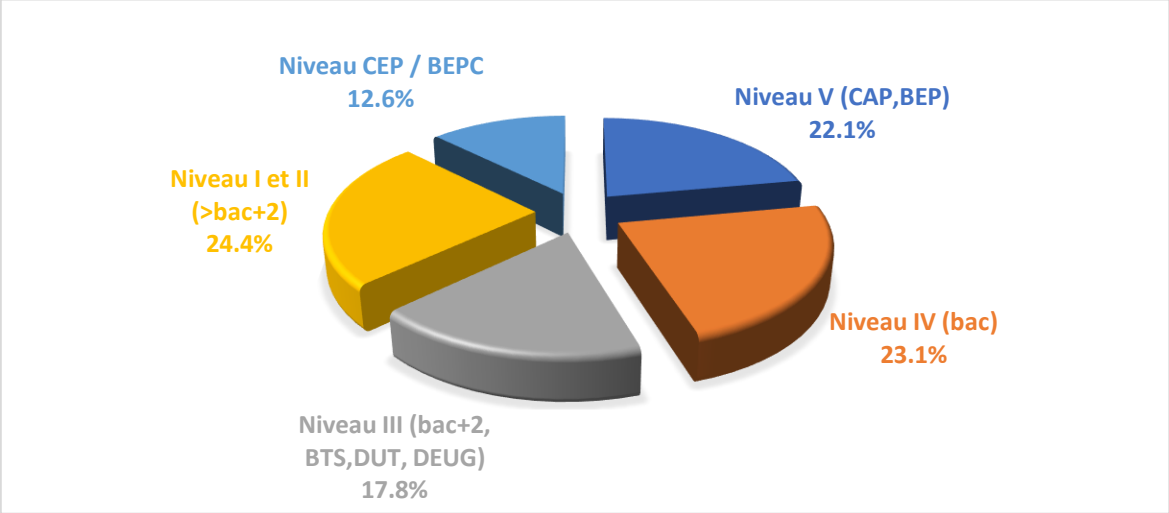
Dernier diplôme obtenu

Une catégorie de diplômes pose un problème spécifique de classement, les diplômes d'Etat. Leur nombre dans les réponses (27) traduit pour l'essentiel la place significative occupée par les délégué(e)s FO dans le champ de la santé et plus généralement du secteur sanitaire et social. Outre le fait que leur diversité se niche derrière une multitude de sigles peu lisibles pour le profane (CAFETS, CAFAS, DPAS,…), ils sont également difficilement assimilables de manière homogène à un niveau de formation déterminé.

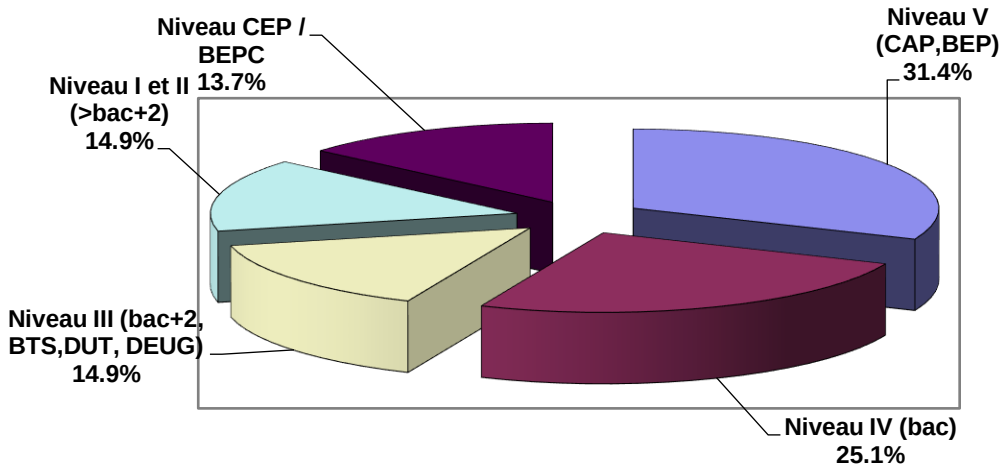
Niveau d'études

	2011				2007	2004
	Effectif	**Ens.(%)**	**H (%)**	**F (%)**	**Ens.(%)**	**Ens.(%)**
Etudes primaires (CEP)	27	4,5	5,5	2,8	3,9	3,9
BEPC	49	8,1	8,0	8,3	9,8	12,4
CAP / BEP	133	22,1	26,5	14,3	31,4	31,7
Bac	139	23,1	20,0	28,6	25,1	19,6
Bac + 2 (BTS, DUT, DEUG)	107	17,8	19,0	15,7	14,9	19,8
Niveau supérieur à bac + 2	147	24,4	21,0	30,4	14,9	12,6
N	***602***	***100,0***	***100,0 (N=385)***	***100,0 (N=217)***	***100,0 (N=458)***	***100,0***

Niveaux de formation et dernier diplôme obtenu – Congrès 2011



Niveaux de formation et dernier diplôme obtenu – Congrès 2007



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

Dans la catégorie des diplômés de l'enseignement supérieur, les proportions sont équivalentes (15%) entre les niveaux bac + 2 et les niveaux supérieurs. Au sein des premiers, les BTS dominent assez nettement (6,3%), devant les DUT (2,6%) puis les DEUG (2%). Pour les suivants, les licences devancent légèrement les maîtrises (5,7% contre 3,5%). Viennent ensuite les DEA et les DESS (4% à eux deux). A noter enfin quelques profils atypiques : deux délégués titulaires d'un doctorat, trois

ingénieurs et un diplômé d'école de commerce. Au total, la proportion de délégués ayant suivi des études supérieures est de 29,7%, soit un peu moins du tiers.

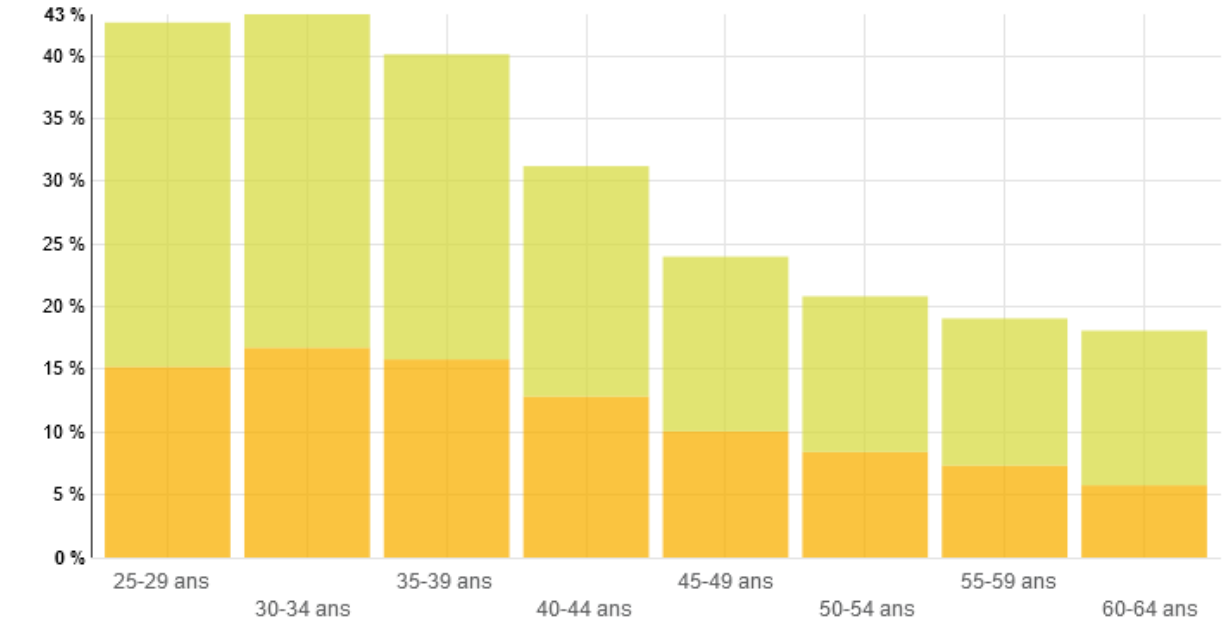
Diplôme le plus élevé obtenu selon l'âge

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

Note : résultats en moyenne annuelle.
Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 25 à 64 ans (âge au 31 décembre).
Source : Insee, enquêtes Emploi.

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

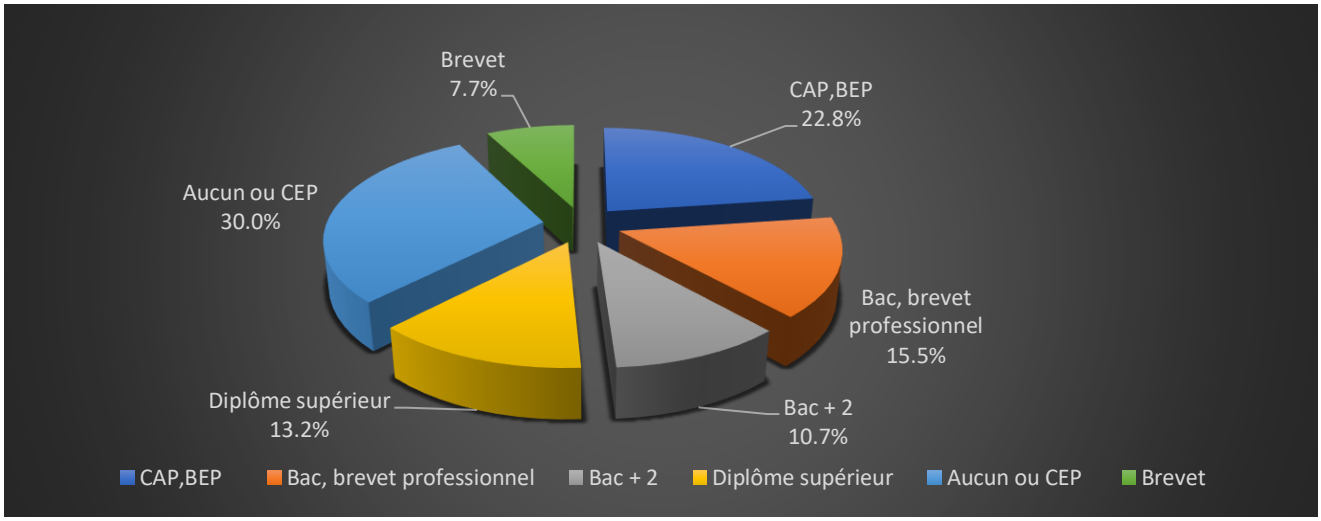
20.01 Part des diplômés de l'enseignement supérieur selon l'âge en 2011 (en %)



En 2011, 43 % des jeunes âgés de 25 à 29 ans déclarent posséder un diplôme d'enseignement supérieur pour 18 % des personnes âgées de 60 à 64 ans.

Source : Insee (enquête Emploi), traitements MENESR-DEPP Champ : France métropolitaine.

Niveau général de formation de la population (en %)



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

A l'aune des données concernant l'ensemble de la population, il apparaît clairement que les militants présents au congrès sont proportionnellement plus diplômés que la moyenne. Ce résultat

est d'autant plus remarquable que l'âge moyen des délégués relativement élevé les situe majoritairement dans des tranches d'âge encore plus marquées par l'absence de diplôme ou des niveaux d'études plus faibles (plus du quart des 45-54 ans et près de 40% des 55-64 ans disposent au mieux du CEP, situation qui concerne encore 30% de la population dans son ensemble).

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

Niveau d'études	FO (2011)	FO (2007)	CGT (2003)*	Solidaires (2008)	Ensemble population (2010) **
Sans diplôme	-	-	-	4,0	30,0
Etudes primaires (CEP)	4,5	3,9	7,0		
BEPC	8,1	9,8	11,7	21,0	7,7
CAP / BEP	22,1	31,4	33,7		22,8
Bac	23,1	25,1	20,1	18,0	15,5
Bac + 2 (BTS, DUT, DEUG)	17,8	14,9	13,3	13,0	10,7
Niveau supérieur à bac + 2	24,4	14,9	10,6	43,0	13,2
N	***100,0***	***100,0***	**-**	***100,0***	***100,0***

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

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

1.7 Origines et environnement familial

Nationalité du père

	2011		2007		2004 (%)
	Effectif	**%**	**Effectif**	**%**	**%**
Nationalité française depuis toujours	540	89,7	441	91,6	90,9
Nationalité française acquise	32	5,3	20	4,2	6,1
Nationalité étrangère	30	5,0	20	4,2	3,0
N	***602***	***100,0***	***481***	***100,0***	***100,0***

L'histoire ouvrière comme celle du mouvement syndical doit beaucoup aux travailleurs issus de l'immigration[58]. Comme nous le rappelle Jean Marie Pernot, le recours à une main d'œuvre étrangère pour répondre aux besoins massifs de l'industrie *« a produit une classe ouvrière hétérogène du point de vue de sa culture et de ses modes de vie »*[59] et ces travailleurs étrangers ont trouvé leur place au sein des syndicats, comme en témoigne l'origine italienne, belge ou polonaise du nom de nombreux acteurs du monde syndical, y compris parmi les leaders des organisations syndicales. Pour autant, la France se distinguerait par le fait que, outre des tensions régulières entre nationalités, *« la culture ouvrière résultant de cette diversité n'a jamais été homogène, comme en Angleterre ou en Allemagne, mais plurielle »* et que *« le syndicalisme français a toujours peiné à rassembler ces diversités, il n'a jamais pu se présenter comme l'incarnation sociologique d'un monde ouvrier ne se reconnaissant pas comme tel »*[60].

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

[58] Pour appréhender le rôle et la place de l'immigration dans l'histoire sociale du pays, voir notamment les travaux de Gérard Noiriel. Une synthèse des principaux enjeux politiques, économiques et sociaux liés à l'immigration est proposée dans une agence d'objectifs FO-IRES récente (Beaud, Guimard, 2023).
[59] *Syndicats, lendemains de crise ?*, op.cit, p.106.
[60] *Ibid*.

Un indice supplémentaire nous est fourni par la question portant sur le département d'enfance des délégués, bien que cette occurrence demeure d'une part assez vague (chacun peut borner l'enfance selon sa propre perception) et ne se confond évidemment pas avec le lieu de naissance d'autre part[61]. En croisant les réponses à cette question avec les délégués dont le père est de nationalité étrangère, on dispose de quelques précisions indiquant un pays étranger : dans quatre cas, il s'agit d'un pays européen (2 en Belgique, 1 en Italie et en Allemagne) et dans seize autres d'un pays africain (7 au Maghreb – 4 en Algérie, 2 au Maroc, 1 en Tunisie – et neuf ailleurs – 3 à Djibouti, 1 à l'île Maurice, au Mali, à Madagascar, au Togo et en Côte d'Ivoire. Concernant les autres profils déclarant un père étranger, ils ont passé leur enfance dans un département métropolitain. Notons par ailleurs des délégués qui ont passé leur enfance dans un pays du Maghreb tout en ayant un père de nationalité française depuis toujours, renvoyant probablement au passé colonial de la France. A titre de comparaison, soulignons enfin que cette réalité observable à FO n'est pas différente à la CGT où 1,6% des délégués (congrès 2003) se déclaraient de nationalité étrangère.

Ce constat n'épuise pas le sujet de la place des immigrés, plus ou moins récents, dans l'action syndicale mais traduit à coup sûr leur difficulté à gravir les échelons militants dans les organisations syndicales et y occuper des postes à responsabilité alors que le droit syndical s'avère pourtant beaucoup plus souple que le droit électoral pour accéder à des fonctions électives ou exercer des mandats syndicaux.

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

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

[61] Afin d'approfondir cette question, nous pourrons nous interroger ultérieurement sur l'opportunité de poser directement la question de leur nationalité aux délégués.

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

On trouve également trace de relations étroites de Force Ouvrière avec la communauté espagnole. A travers l'évocation de ses souvenirs, Marcel Caballero, présenté comme un ancien animateur du courant libertaire au sein de l'organisation, revient sur le rapprochement des anarcho-syndicalistes espagnols en exil avec FO dans l'immédiat après-guerre puis leur implication militante et leur influence idéologique et politique au cours des décennies suivantes. Jeune permanent syndical dans l'Aude, il énonce les raisons de ce rapprochement. Outre le rejet du communisme et la liberté d'expression totale, il met en avant l'aide octroyée aux immigrés : *« FO avait eu, dès sa création, le souci de prendre en charge les travailleurs immigrés, en particulier en leur apportant une assistance juridique, des locaux de réunion… de sorte que l'on y trouvait des commodités que les organisations d'exilés étaient incapables de procurer*[62]*. »*

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

Il serait intéressant d'évaluer, en particulier en exploitant la richesse des notices biographiques du Maitron, l'importance dans l'histoire de l'organisation des militants de nationalité étrangère ou d'immigration récente. Si appréhender l'ensemble des adhérents ou des militants semble une entreprise aléatoire et un chantier trop vaste, une approche par les structures départementales et fédérales et la composition de leurs instances à travers le temps parait en revanche envisageable. Il s'agirait en particulier de savoir dans quelle mesure les salariés issus des dernières vagues d'immigration (Afrique du nord et subsaharienne, Asie) s'impliquent dans l'action syndicale et selon quelles modalités pour identifier les freins à l'engagement[63].

Le cas de figure de la fonction publique est assez éclairant lorsqu'il s'agit d'interpréter la faible représentation des travailleurs immigrés dans le champ syndical et singulièrement dans la part des délégués FO au congrès. Les immigrés ne représentaient que 4,67% des effectifs dans la fonction publique soit moitié moins que leur part dans la population active (8,6%). Cela renvoie en partie au

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

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

niveau de qualification moyen plus faible des immigrés – alors que les emplois proposés dans la fonction publique sont eux en moyenne plus qualifiés – et avant tout à la condition de nationalité qui les exclut de certains emplois publics, du moins pour accéder au statut de titulaire, dans la mesure où les fonctions publiques emploient aussi un volant très important de contractuels (750.000 environ), sans condition de nationalité.

Syndicalisation des parents

	2011	%	Effectif 2007	%
Oui les deux	59	9,9	38	7,9
Oui un seul	199	33,3	172	35,8
Non	340	56,8	271	56,3
N	***598***	***100,0***	***481***	***100,0***

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

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

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

468 délégués ont indiqué si leur conjoint était ou non syndiqué (sur les 454 ayant par ailleurs déclaré être marié, en couple ou pacsé). C'est le cas pour un répondant sur deux (51%) et dans 8 cas sur 10

il s'agit d'un conjoint adhérent à FO. Une petite minorité (5%) précise que son conjoint est syndiqué à la CGT tandis que les autres affiliations apparaissent marginales (3 CFDT et SUD, 2 FSU et aucune réponse concernant la CFTC ou la CGC).

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

Statut marital et situation familiale

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

Statut marital et situation familiale (Congrès 2007)

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

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

On observe cependant d'importants variations selon le genre. Parmi les délégués hommes, plus de

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

Ce constat semble tendre à valider l'hypothèse que la vie familiale au sens large et la division sexuelle du travail comme des tâches domestiques constituent un sérieux frein à l'engagement syndical pour les femmes. A cet égard, au-delà du statut marital, la présence et le nombre d'enfants modifient naturellement la donne et peuvent s'avérer déterminants.

Nombre d'enfants (Congrès 2011)

Nombre d'enfants	Effectif	%	% (2007)	Hommes (%)	Femmes (%)
0	76	13,0	16,6	12,5	14,1
1	95	16,2	15,7	14,7	19,3
2	262	44,8	39,8	44,0	45,5
3	115	19,7	20,4	20,9	17,8
4	27	4,6	4,1	6,2	1,4
5	8	1,4	1,4	1,1	1,9
6	2	0,3	1,4	0,5	0,0
7	0	0	0,6	0,0	0,0
N	***585***		***100,0 (N=485)***	***100,0 (N=)***	***100,0 (N=)***

Nombre d'enfants (Congrès 2007)

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

Dans notre panel, une large majorité de délégués déclare être parent d'au moins un enfant (87%) et parmi les 13% sans enfant, la proportion de femmes est légèrement plus élevée (14,1%) que celle des hommes (12,5%). Au total, la moyenne est proche de 2 enfants (1,92) avec un nombre moyen d'enfants plus faible chez les déléguées (1,79) que chez les délégués (1,99). En cohérence, près d'un

délégué sur deux (44,8%) indique être parent de 2 enfants, une part plus élevée qu'en 2007 (39,8%). Les déléguées sont proportionnellement plus souvent parent d'un seul enfant que les hommes (+4,6 points) mais beaucoup moins parent d'au moins 3 enfants (respectivement 21% et 28,7%).

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

Type d'engagement

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

La question portant sur la nature des engagements associatifs ou citoyens a donné lieu à 959 réponses.

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

Type d'engagement (selon le genre)

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

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

Nombre d'engagements

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

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

125 délégués n'ont en effet coché aucune case dans les propositions listées, soit un cinquième d'entre eux (17% en 2007). L'interprétation de cette proportion élevée reste complexe et ambigüe dans la mesure où cette (non) réponse peut aussi bien refléter l'absence effective d'engagement associatif, religieux, politique ou philosophique que traduire un refus de répondre à cette question[64].

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

Nombre d'engagements (2007)

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

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

Les travaux de Jean-Yves Sabot sur la fédération FO de la métallurgie faisaient déjà état de cette forte propension à l'engagement associatif parmi les délégués FO[65]. Parmi les répondants au questionnaire distribué lors du Congrès fédéral de 1996, seuls 24% déclaraient ainsi à l'époque n'avoir jamais adhéré à une autre association.

Dans la même étude, on trouve l'hypothèse d'une coupure générationnelle dans les modes d'engagement associatif. Les plus jeunes militants (moins de 41 ans) auraient en particulier tendance à s'investir exclusivement dans l'activité syndicale (36% contre 11% des plus de 49 ans) seraient de ce fait *« désireux de limiter leur engagement syndical à leur temps de travail. Cela expliquerait pourquoi ils privilégient les mandats internes à l'entreprise, voire à l'établissement »*.

Les adhérents syndicaux plus impliqués dans la vie associative et citoyenne

D'autres travaux issus de la statistique publique concluent que l'engagement syndical traduit de manière générale une propension plus importante à souscrire des engagements de nature collective et citoyenne. Comme indiqué dans le tableau ci-dessous, les salariés dans leur ensemble ne semblent pas se distinguer significativement du reste de la population en matière d'implication associative et citoyenne. En revanche, les adhérents à une organisation syndicale se révèlent être deux plus nombreux à s'engager, aussi bien dans le domaine social (humanitaire ou caritatif) que dans les activités consistant à défendre des droits ou des intérêts communs, y compris dans la vie politique. Et cette tendance apparaît également dans le don de soi s'exprimant dans les activités relevant du bénévolat (+ 9 points). Enfin, cela se traduit dans la participation à la vie politique considérée sous l'angle de la participation électorale avec des scores sensiblement plus élevés que chez l'ensemble des salariés (83% contre 71% aux scrutins législatifs de 2012).

[65] Les syndiqués en France, op.cit.

Tableau 6

Participation citoyenne selon le statut et l'adhésion syndicale

En % de salariés

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

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

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

Source : enquête Insee SRCV 2013.

L'engouement pour le monde associatif n'est pas un phénomène nouveau. L'explosion quantitative des créations d'associations date en effet de la fin des années 1970 et plus encore du début des années 1980[66]. En 1973, 28% des Français âgés de plus de 15 ans se déclaraient membres d'une association, d'un parti politique ou d'un syndicat et 40% à la fin des années 1990. Cette progression globale masque pourtant deux tendances opposées, une très forte croissance des adhésions aux activités sportives ou culturelles couplée à un recul manifeste des engagements dans des structures de nature politique ou syndicale. Autrement dit, les modes de participation à la vie sociale et les formes du collectif se sont éloignés progressivement des formes traditionnelles du politique, notamment dans l'engagement syndical pour s'exprimer davantage dans les structures de loisirs.

De manière générale, l'engagement nourrit l'engagement dans un processus cumulatif qui s'auto-entretient via la constitution d'un réseau social dont la densité croît avec la position occupée dans l'échelle sociale. D'où une forte corrélation entre l'engagement syndical et les autres formes d'implications dans la vie associative ou citoyenne. Ce sont ainsi les mêmes logiques d'engagement qui mettent en jeu et font appel à des dispositions voire des prédispositions communes ou complémentaires, d'autant plus lorsqu'il s'agit de prendre des responsabilités dans les structures ainsi investies. Compte tenu de la dimension chronophage des mandats syndicaux, on peut cependant faire l'hypothèse que l'intensité de l'engagement syndical peut affecter l'engagement associatif effectif, au moins à partir d'un certain seuil de disponibilité.

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

On sait que la France se distingue par la densité de son tissu associatif et la forte propension de sa population à s'engager dans de nombreuses activités sociales, sportives ou culturelle, notamment depuis le boom des années 80. Le secteur associatif bénéficie par ailleurs d'une image très favorable dans l'opinion publique et le bénévolat demeure toujours valorisé socialement et largement encouragé par les politiques publiques[67] car porteur de vertus liées en particulier au désintéressement supposé de ce type d'investissement, par opposition aux engagements syndicaux ou partisans dans le champ politique.

La participation associative reste fortement déterminée par des facteurs tels que l'âge, l'origine sociale ou le diplôme. 47 % des cadres supérieurs sont ainsi membres d'au moins une association quand ce n'est le cas que de 26 % des ouvriers et ce dans l'ensemble des domaines (social, sportif, culturel ou syndical). Les mêmes cadres supérieurs sont avec les professions intermédiaires les catégories socioprofessionnelles les plus fréquemment adhérentes à une association sportive (20% contre 12 % chez les ouvriers). Il faut d'ailleurs noter que ces catégories, cadres et professions intermédiaires, sont également proportionnellement plus syndiqués (13%) que les autres.

A l'inverse, les catégories sociales les moins impliquées dans la vie associative sont aussi proportionnellement moins engagées dans la sphère politique. Ce sous-investissement touche plus particulièrement les jeunes générations et les catégories populaires, traduisant le fait que l'univers associatif ne vient pas compenser pour elles une désaffection pour le politique et par extension pour le syndicalisme. Plus encore, cet éloignement semble s'être accentué au cours des dernières décennies.

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

2. Configuration socioprofessionnelle

2.1. La situation professionnelle

Après avoir examiné les principales caractéristiques socio-démographiques des délégués, nous allons maintenant nous intéresser plus spécifiquement à leurs conditions d'emploi et à leur environnement professionnel. Nous verrons successivement dans cette section la situation individuelle des délégués en matière de statut d'emploi et de contrat de travail, y compris avec un focus sur les retraités, puis les spécificités de leur employeur et de leur secteur d'activité et enfin leur positionnement en matière de catégorie socioprofessionnelle.

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

Statut actuel

Congrès 2011

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

Précédents Congrès

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

Une écrasante majorité des délégués indique exercer une activité salariée à temps plein (85%), ce qui n'a rien d'étonnant et renvoie à un des critères principaux de la stabilité de l'emploi dont on connait l'impact déterminant sur l'engagement syndical. Si on ne considère que les délégués encore en activité, cette proportion est encore plus nette (94,3%). Nous ne disposons pas de l'information pour

la catégorie des retraités mais on peut par ailleurs faire l'hypothèse qu'une grande part d'entre eux occupaient également un emploi à temps plein lorsqu'ils étaient en activité, ce qui signifie que la prédominance réelle du temps plein est bien extrêmement forte.

Il en découle une faible proportion de délégués disposant d'un emploi à temps partiel (4,3% de l'ensemble et 4,7% des délégués actifs). Comme attendu, cela s'accompagne d'une forte inégalité de genre puisque si le temps partiel reste marginal chez les hommes (2%), il concerne près d'une femme déléguée sur dix (8%). On peut relever cependant que, sur des effectifs certes réduits, la part du temps partiel tend à s'accroître chez les hommes (quasi nul en 2007) et à se réduire chez les femmes (- 4 points). A titre de comparaison, la statistique publique (voir tableau ci-dessous) estime qu'en 2013 12% des salariés à temps plein sont syndiqués contre 8,2% des salariés à temps partiel (Dares Analyses, 2016).

Les délégués à la retraite ou en préretraite représentent enfin une part non négligeable des congressistes avec près de 10% des répondants (voir le développement ci-après) et on ne relève pas d'écart significatif en termes de genre dans la mesure où on retrouve globalement cette même proportion dans nos deux échantillons.

Type de contrat de travail

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

Selon l'Insee, 9,4% des salariés à temps complet en CDI adhéraient en 2004 à un groupement syndical ou professionnel quand ce n'est le cas que pour 6,1% des salariés à temps partiel en CDI et 2,4% des salariés en CDD ou en intérim[68]. La surreprésentation des salariés les plus stables parmi les délégués ne constitue donc pas une originalité à cet égard.

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

La quasi-totalité des répondants font état d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un poste de titulaire au sein de la fonction publique[69], ce qui ne fait que confirmer un autre pilier de la stabilité de l'emploi.

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

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

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

2.1.2. Les enjeux majeurs de la syndicalisation des franges moins stables du monde salarié

Le Congrès de Montpellier se déroule alors que les effets de la crise financière se font encore sentir en matière d'emploi, et ce davantage en termes d'instabilité et de dégradation de la qualité des postes de travail qu'au niveau du volume d'emplois qui a relativement mieux résisté qu'ailleurs.
L'emploi en contrat à durée indéterminée (CDI) et à temps plein reste de loin la forme juridique majoritaire, une réalité qui se retrouve de manière encore plus accentuée dans le profil professionnel des délégués de notre panel.

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

[69] L'importance des non-réponses (90) à cette question tient pour l'essentiel au nombre de délégués en situation de retraite / préretraite. Pour le reste, on peut faire l'hypothèse que la précision de la durée indéterminée du contrat ou du statut de titulaire de la fonction publique soit apparue inutile et implicite pour un certain nombre de délégués ayant déjà indiqué précédemment un emploi à temps plein.

profondeur les relations de travail et d'emploi et partant les modes d'action des organisations syndicales.

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

Or, on identifie clairement une série de facteurs structurels qui favorisent l'engagement syndical : stabilité de l'emploi, taille de l'entreprise et existence de représentants du personnel sur le lieu de travail. La représentation des strates de travailleurs les moins stabilisés et les plus difficiles à organiser dans le champ du salariat constitue par conséquent un défi considérable pour le monde syndical[70]. La précarisation de l'emploi, notamment dans un certain nombre de secteurs s'activité plus particulièrement touchés (nettoyage, hôtellerie, restauration), a mis en lumière les difficultés croissantes rencontrées par les organisations syndicales pour impliquer dans l'action syndicale les salariés concernés (Nizzoli, 2015 et 2017 ; Béroud et Bouffartigue, 2009).

Parmi les formes précaires, l'intérim a connu une progression significative puisqu'il concerne en 2011 2,1% de l'emploi salarié, soit près de 576.000 intérimaires en équivalent temps plein alors qu'on ne recensait que 123.585 intérimaires en 1985. En termes de répartition sectorielle, les services occupent alors 45,3% des intérimaires devant l'industrie (33,9%) et le BTP (20,4%). Le BTP et la construction sont d'ailleurs des secteurs historiquement fortement utilisateurs de main d'œuvre intérimaire avec une part relativement stable dans le temps de l'emploi intérimaire (un cinquième). Dans ce secteur, les intérimaires sont particulièrement jeunes et peu qualifiés.

De plus, CDD comme intérim remplissent dans de nombreux cas une fonction de sas de transition vers l'emploi stable et sont devenus bien souvent des passages obligés avant l'obtention d'un CDI, comme en témoigne la proportion des CDD dans les flux globaux d'embauches.

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

Il est évident que la précarité associée à ces formes particulières d'emploi constitue un frein mécanique à l'adhésion syndicale et rend l'engagement des profils les plus exposés (jeunes, moins qualifiés, femmes, immigrés) d'autant plus improbable.

Notons que l'impact d'un contrat à temps plein sur la propension à se syndiquer apparaît sensiblement plus important dans la fonction publique que dans le secteur marchand et associatif avec 21,6% de syndiqués contre 12,9% en cas de temps partiel (9,3% contre 6,7% dans le privé). Pour les salariés en CDD, seuls 2% d'entre eux adhèrent à une organisation syndicale dans le secteur marchand et associatif et cette proportion grimpe à peine à 4,7% dans la sphère publique pour l'ensemble des contrats à durée limitée (y compris vacations, stages rémunérés et contrats aidés). Concernant l'emploi saisonnier[71], la part de syndiqués est du même ordre que celle des CDD (2%) et pour les salariés intérimaires on descend même encore plus bas (1,2%).

De manière générale, l'extension de la précarité et des formes atypiques d'emploi a touché en premier lieu les publics les plus fragiles (femmes, jeunes, immigrés). Comme le souligne Jean-Marie Pernot, *« c'est là une règle généralement constatée, la distance au syndicalisme s'accroît avec l'éloignement du statut de travailleur à durée indéterminée et à temps plein »*[72]. Cette observation de bon sens affecte significativement les organisations syndicales dans leurs efforts de syndicalisation et d'implantation dans les secteurs d'activité « en pointe » en matière de précarité[73]. Cette distance rend avant tout problématique le processus d'adhésion en tant que tel, premier pas vers l'engagement syndical mais elle rend a fortiori très improbable une implication militante plus prononcée, qui conditionne par ailleurs la présence dans un congrès confédéral.

Le sociologue Robert Castel a développé le concept de précariat pour désigner une nouvelle condition de travail tendant à s'institutionnaliser et dans laquelle un nombre croissant de salariés se trouve enfermés sans réelles perspectives, situation nouvelle dont *« le développement appelle une action politique et syndicale d'autant plus forte qu'il s'appuie sur une idéologie de l'impératif*

[71] Sur les spécificités de l'emploi saisonnier et les difficultés en matière de travail syndical, voir l'étude de l'agence d'objectifs FO à paraître prochainement.

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

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

absolu du travail »[74]. Des travaux de la Dares ont par ailleurs mis en évidence le fait que la précarité et des conditions de travail dégradées n'entrainaient pas une syndicalisation plus importante et que ce sont au contraire les salariés les moins soumis aux pénibilités, selon leurs déclarations aux enquêtes, et affichant des probabilités plus élevées de déroulement de carrière qui adhérent aux organisations syndicales[75].

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

2.1.3. Focus sur les retraités, une catégorie essentielle à l'action syndicale

Les réponses relatives à la situation professionnelle ont fait apparaître dans notre panel l'importance de la catégorie des retraités avec près de 10% des délégués présents au congrès. Pour ce qui est du genre, on retrouve globalement le même découpage avec deux tiers d'hommes et un tiers de femmes et leur poids relatif ne marque pas d'écart significatif sur ce critère.

Origine professionnelle des délégués retraités

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

[74] Forum n°2, op.cit. Et pour une réflexion détaillée autour de l'idée de précariat voir Robert Castel in Refaire société, La République des Idées, Seuil, 2011.
[75] Mythes et réalités de la syndicalisation en France, Premières informations premières synthèses n°44.2, Dares, octobre 2004.

FEETS	1	1,7
Autres	1	1,7
Total	***60***	***100,0***

En exploitant l'ensemble de leurs réponses, nous avons pu reconstituer leur rattachement à une fédération professionnelle et à un secteur d'activité alors que beaucoup d'entre eux n'avaient pas fourni de précisions dans les cases dédiées compte tenu de leur statut d'inactif. Cela fait ressortir les principaux secteurs d'origine de l'ensemble des délégués, à savoir la FEC (22%) et la SPS (18,5%), suivis par l'enseignement (13,5%). Pour ces trois fédérations, la répartition sexuée est la suivante : respectivement 76,9%, 54,5% et 62,5% d'hommes.

En termes de CSP, il ressort une nette sur-représentation des cadres et professions intellectuelles supérieures avec plus d'un délégué retraité sur deux (51,7%), devant les employés et les ouvriers (27,7%), pour leurs parts fortement sous-représentés par rapport à leur poids relatif dans le congrès (43%), et les professions intermédiaires qui ne comptent que pour un délégué retraité sur cinq (21,7%).

Quelques contours du syndicalisme des retraités

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

La formalisation structurelle d'un syndicalisme des retraités par les appareils confédéraux reflète également des décisions organisationnelles pragmatiques face au vieillissement de la population. Comme l'indique Damien Bucco, « en participant à lever l'inhibition revendicative qui a longtemps marqué la vieillesse, le syndicalisme a constitué l'une des modalités principales de l'expression de « la cause des retraités » »[76].

On peut faire remonter la mise en place de structures dédiées aux retraités au sein des confédérations syndicales à la période agitée de 1968 alors qu'à cette date seuls quelques segments du secteur public avaient commencé à les organiser collectivement sur le plan syndical. A compter de l'année 1969, l'ensemble des confédérations comporte une Union confédérale de retraités ou au moins une structure similaire à visée interprofessionnelle[77].

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

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

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

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

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

2.2. Nature de l'employeur et secteur d'activité : vers un rééquilibrage public / privé

Catégorie d'entreprise ou administration

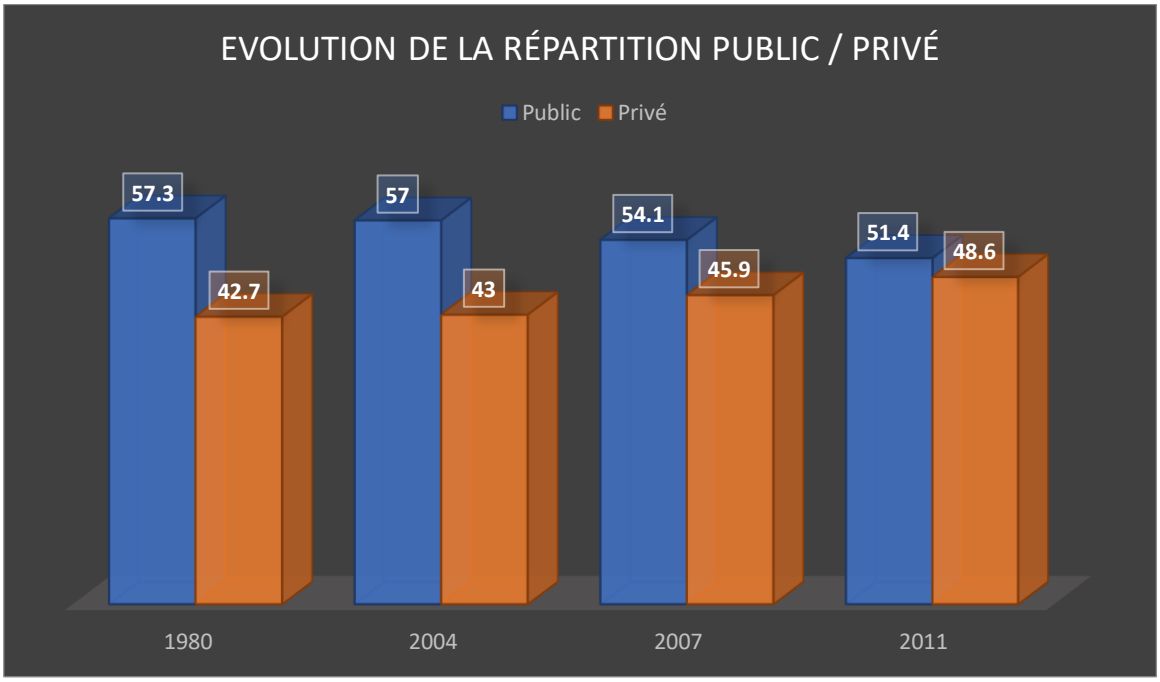
Catégorie	Effectifs	2011 (%)			Répartition selon le genre (%)	
		Ens.	*H.*	*F.*	*H.*	*F.*
Administration d'Etat (hors EN et hospitalier)	68	12,1	*13,2*	*10,3*	*69,1*	*30,9*
Education nationale	46	8,2	*6,8*	*10,8*	*52,2*	*47,8*
Fonction publique hospitalière	64	11,4	*9,6*	*14,8*	*53,1*	*46,9*
Fonction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

Congrès précédents

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

Un premier découpage sommaire nous permet d'obtenir une répartition public / privé. L'ensemble des composantes de la fonction publique représente quatre délégués sur dix mais cette proportion dépasse la moitié dès lors qu'on intègre les salariés exerçant leur activité dans une entreprise publique (51,4%).

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



Au sein de la sphère publique, l'Etat reste en tête mais son avance sur la fonction publique hospitalière se réduit et plus globalement les écarts entre les différentes composantes tendent à se resserrer. Les agents de l'Etat représentent 12,1% des délégués et près d'un quart de ceux issus du public, devant la FPH (11,4% du congrès et 22,2% du pôle public) et les salariés des entreprises publiques (respectivement 10,7% et 20,8%). Si les salariés de l'Education nationale n'apparaissent qu'en dernière position de la sphère publique (16%), son poids relatif ne cesse de progresser et a quasiment doublé depuis 2004 (de 4,7% à 8,2%), au point de talonner les agents de la fonction publique territoriale (8,9%)

Côté secteur privé, les grandes entreprises se taillent la part du lion et creusent leur avantage d'un congrès à l'autre. Elles occupaient déjà la première place en 2004 (23,3%) et en 2007 (24,6%), soit près du quart des délégués mais avec 30,9% en 2011, elles se rapprochent désormais du tiers du congrès et relèguent très loin la deuxième catégorie la plus citée, à savoir les agents de l'Etat qui sont pratiquement trois fois moins nombreux (12,1%) alors que jusqu'alors l'écart n'était que d'environ 10 points. Avec près de deux tiers des délégués provenant du privé (63,6%), les entreprises de plus de 500 salariés dominent très largement cette composante, sachant que les entreprises comptant moins de salariés, dont le cœur du tissu des PME (moins de 250 salariés), ne concentre qu'une proportion modeste des délégués compte tenu de leur poids réel dans l'emploi salarié privé. On sait naturellement que cela renvoie au caractère déterminant de la taille des établissements sur la présence syndicale dans l'entreprise.

Concernant le nombre non négligeable de délégués exerçant une activité dans le monde associatif ou un syndicat (4,3%), on peut faire l'hypothèse qu'il s'agit essentiellement de permanents syndicaux salariés dans les structures de l'organisation.

Pour ce qui est de l'effet genre, deux catégories se distinguent par une féminisation importante, l'Education nationale et la fonction publique hospitalière, en cohérence avec les données relatives à la part des femmes dans les délégations fédérales. Pris dans leur ensemble, le pôle public apparaît davantage féminisé que le pôle privé (39% contre 34%), notamment en raison du poids numérique des grandes entreprises où les femmes sont proportionnellement moins présentes.

Secteur d'activité (2011)

Secteur	**Effectifs**	**%**
Agriculture / agroalimentaire	15	4,1
Industrie	91	24,7
Energie	15	4,1
Construction	4	1,1
Commerce	30	8,1
Transports	31	8,4
Services	82	22,2
Communication	21	5,7
Activités financières	54	14,6
Autres	26	7,1
N	***369***	***100,0***

La dynamique de l'emploi sectoriel au cours des dernières décennies est parfaitement établie et documentée : baisse significative de la part de l'emploi agricole, croissance soutenue puis diminution relative de la part de l'industrie et croissance continue de la part des emplois de service. Au début de la décennie 2010, l'agriculture représente ainsi de l'ordre de 3% des emplois, l'industrie environ 14%, auxquels on ajoute traditionnellement les 6% d'emplois comptabilisés dans le secteur de la construction, et enfin les services concentrent 76% de l'emploi global.

L'interrogation du secteur d'activité visait à mieux nous renseigner sur l'origine professionnelle des délégués. Il nous a paru intéressant de présenter dans un premier temps les réponses brutes fournies par les délégués. Première observation, seules 369 réponses ont été obtenues, ce qui peut traduire une difficulté à s'auto-positionner dans la grille proposée bien qu'elle balaie a priori l'ensemble du spectre des secteurs d'activité.

Secteur d'activité (2007)

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

On peut notamment formuler l'hypothèse que la grille des options ne cadrait pas avec l'autoreprésentation de nombreux agents de la fonction publique comme opérant dans l'univers des services, en l'occurrence non marchands[78]. De plus, bien que la question portait également sur le secteur d'activité passé, il est probable qu'une part des délégués retraités ou préretraités ne se soit pas sentie concernée par cette question.

Après un gros travail de retraitement et de croisement des données – y compris pour les délégués retraités (voir par ailleurs) que nous avons pu raccrocher, pour la plupart, à leur ancien secteur d'activité – voici un tableau complété qui fournit une vision plus juste des secteurs d'activité de notre panel.

[78] Une mention explicite des services publics aurait peut-être permis de lever des ambigüités et de mieux orienter les délégués par rapport à leur situation. Par exemple, les agents des Finances publiques se sont pour beaucoup classés spontanément dans les activités financières.

Secteur d'activité (2011 ; après retraitement)

Secteur	Effectifs	%	Selon le genre			
			Hommes	%	Femmes	%
Agriculture / agroalimentaire	15	*2,3*	10	*2,5*	5	*2,2*
Industrie	105	*16,2*	88	*22,0*	16	*7,2*
Energie	23	*3,6*	17	*4,3*	6	*2,7*
Construction	9	*1,4*	9	*2,3*	0	*0,0*
Commerce	28	*4,3*	17	*4,3*	11	*4,9*
Transports	34	*5,3*	30	*7,5*	4	*1,8*
Services	329	*50,9*	179	*44,7*	145	*65,3*
Communication	42	*6,5*	23	*5,7*	19	*8,6*
Activités financières	44	*6,8*	27	*6,7*	16	*7,2*
Autres	21	-	14	-	7	-
N	***650***	***100,0***	***414***	***100,0***	***229***	***100,0***

Catégorie socioprofessionnelle

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

Catégorie socioprofessionnelle selon le genre

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

Une approche par le genre permet de constater à la fois les écarts dans la répartition sexuée des délégués en fonction de leur catégorie socioprofessionnelle et la ventilation au sein de chaque CSP. Concernant la part respective des hommes et des femmes dans chaque CSP, les hommes sont majoritaires dans toutes les catégories, sous l'effet de leur importance numérique globale mais avec des écarts plus ou moins nets qui nous renseignent malgré tout sur la présence féminine relative dans chacune d'entre elles. Ainsi, la féminisation est particulièrement haute dans la catégorie

employée (46,2%) et deux déléguées sur cinq appartiennent à cette catégorie socioprofessionnelle, une proportion qui s'est accrue depuis 2007 (+ 5 points).

Catégorie professionnelle (2007)

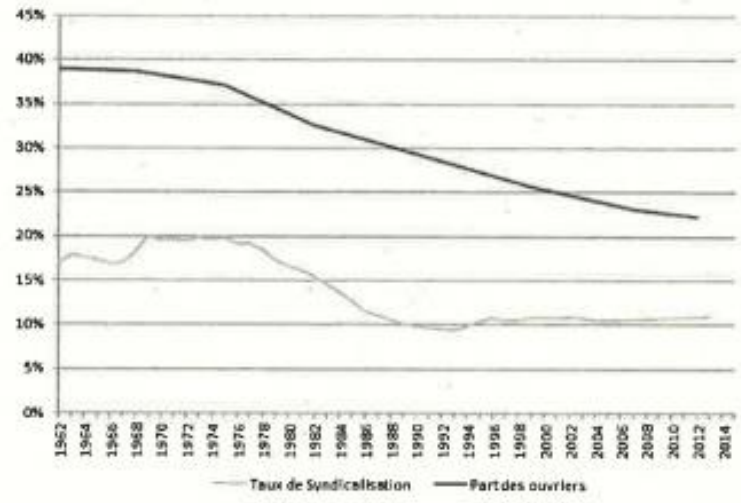
	Effectifs	Ens. (%)	Hommes (%)	Femmes (%)
Cadre supérieur	27	5,8	5,5	6,7
Cadre moyen	103	22,2	21,7	23,3
Profession intellectuelle	22	4,7	3,8	7,5
Technicien(ne)	67	14,4	16,8	7,5
Agent de maîtrise	72	15,5	16,2	13,3
Employé(e)	107	23,0	19,1	34,2
Ouvrier(e) qualifié(e)	61	13,1	15,3	6,7
Ouvrier non qualifié(e)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

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

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

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

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



Champ : actifs, France entière.

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

Cette évolution n'est pas neutre sur le poids comme sur la composition des forces syndicales. Comme le montre le graphique ci-dessus, on peut observer une concomitance entre la chute de l'emploi ouvrier et la baisse du taux de syndicalisation jusqu'au milieu des années 1990[79].

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

Evoquant le rapprochement des conditions d'emploi et de rémunération des ouvriers et des employés, le sociologue Robert Castel estime qu'une convergence s'est opérée dans la période récente : *« Historiquement, il existait un clivage très fort entre les cols bleus et les cols blancs ; l'employé, même le petit employé appartenait à un autre univers que l'ouvrier… une banalisation de la situation d'employé, de telle sorte qu'aujourd'hui les petits employés et les ouvriers qualifiés appartiennent à la même classe sociale »*[80]

Si on considère l'ensemble de la population active française, l'Insee recense une moitié d'ouvriers et d'employés, 20% de cadres et professions intellectuelles supérieures (auxquels il faut ajouter

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

[80] Forum n°2, Travail : mode(e)s d'emploi, entretien janvier 2012.

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

Compte tenu de l'importance des professions de santé dans notre échantillon de délégués, il n'est pas surprenant d'en trouver un nombre significatif. Bien que les contours soient difficiles à délimiter, ces professions intermédiaires constituent le cœur de ce qu'il est usuel de qualifier de classes moyennes. Dans notre questionnaire, techniciens et agents de maîtrise appartiennent sans conteste aux professions dites intermédiaires. Leur regroupement représente un bon quart des délégués en 2011 (25,9%), un recul de 4 points par rapport à 2007 (29,9%) et de plus de 13 points par rapport aux données relatives au congrès de Villepinte (2004).

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

Source : Karel Yon

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

Nous ne pouvons pas non plus exclure une administration aléatoire des réponses à cette question[81] en raison du caractère relativement indéterminé et hybride de cette catégorie. De fait, la notion de cadre moyen, bien qu'usuelle dans le langage courant, ne correspond pas à une définition statistique précise, alors que la catégorie cadre dans son ensemble s'est considérablement

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

développée du point de vue numérique tout en perdant en lisibilité. Rien d'étonnant donc à ce que nombre de délégués peinent à s'y retrouver et choisissent spontanément cadre moyen, une position moyenne assez commode et fidèle à la projection qu'ils se font d'eux-mêmes.

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

Dans son portrait des représentants du personnel dans les entreprises du secteur marchand (non agricole), Thomas Breda juge que les différentes catégories socioprofessionnelles sont plutôt bien représentées parmi eux. Il relève cependant une sous-représentation des cadres (13,6% des RP alors qu'ils pèsent pour 17,8% dans l'ensemble des salariés), tandis que les professions intermédiaires sont de leur côté sur-représentées (22,5% contre 25,8%).

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

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

3. Parcours syndical et responsabilités

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

3.1. Trajectoire syndicale

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

L'année moyenne d'adhésion des délégués remonte à 1988, ce qui correspond à une ancienneté moyenne de l'ordre de 22 ans. Si on se réfère maintenant à la médiane, l'ancienneté qui partage en deux notre panel est plus proche de 19 ans.

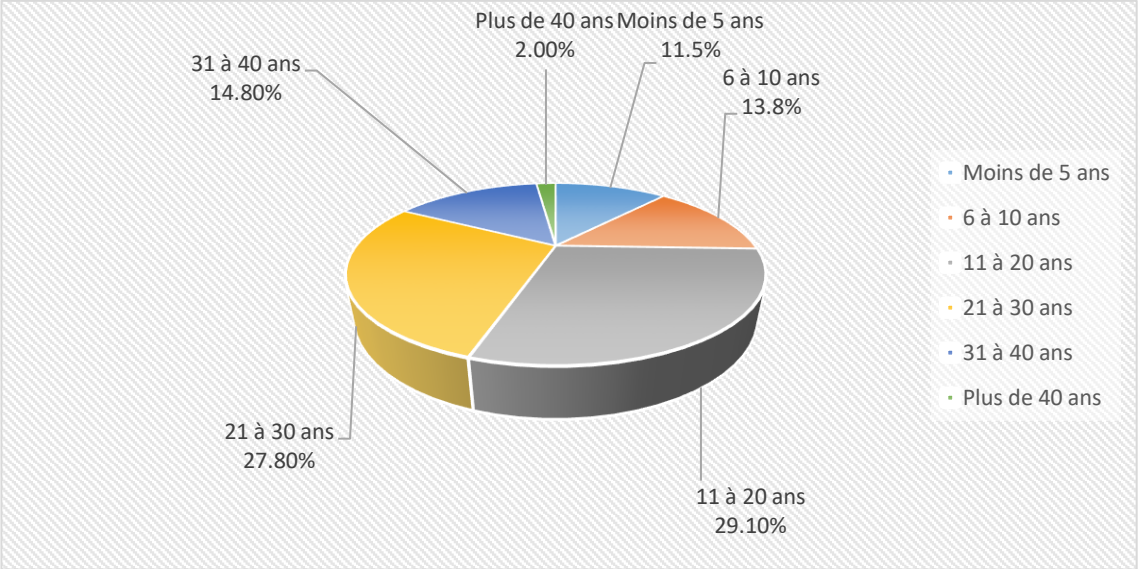
Un détour par la distribution des anciennetés nous procure également des éléments d'information intéressants.

Ancienneté de l'adhésion

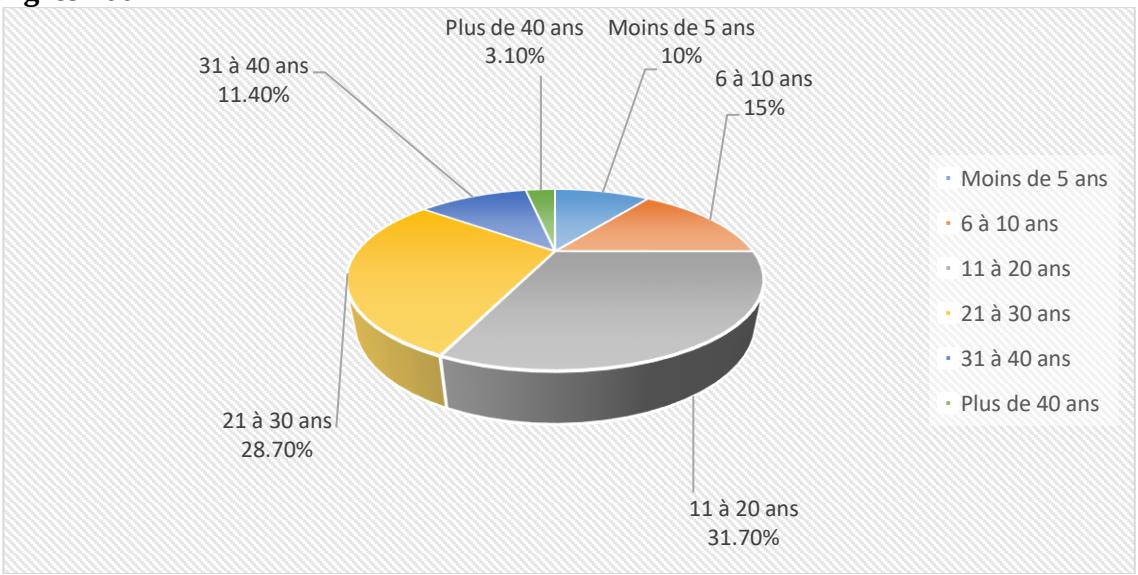
	2011	%	2007 Effectifs	%
Moins d'un an	5	0,8	6	1,2
Moins de 5 ans	70	11,5	48	10,0
6 à 10 ans	84	13,8	72	15,0
11 à 15 ans	97	16,0	79	16,4
16 à 20 ans	80	13,2	73	15,2
21 à 25 ans	78	12,9	87	18,1
26 à 30 ans	91	15,0	51	10,6
31 à 35 ans	57	9,4	30	6,2
36 à 40 ans	33	5,4	25	5,2
Plus de 40 ans	12	2,0	15	3,1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

Ancienneté de l'adhésion à FO

Congrès 2011



Congrès 2007



Ancienneté de l'adhésion selon le sexe

Congrès 2011

	Moins de 5 ans	6 à 10 ans	11 à 20 ans	21 à 30 ans	31 à 40 ans	Plus de 40 ans	Total
Hommes Femmes							

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

Congrès 2007

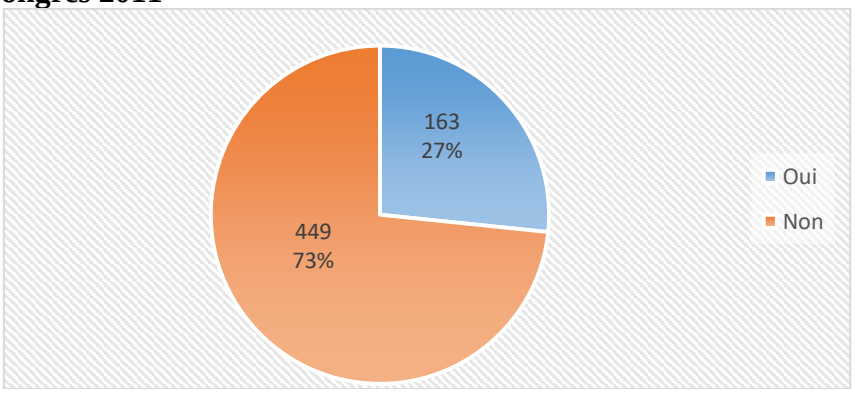
	Moins de 5 ans	6 à 10 ans	11 à 20 ans	21 à 30 ans	31 à 40 ans	Plus de 40 ans	Total
Hommes	70,2	64,8	72,8	73,0	86,8	85,7	73,4
Femmes	29,8	35,2	27,2	27,0	13,2	14,3	26,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	47	71	151	137	53	14	473

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

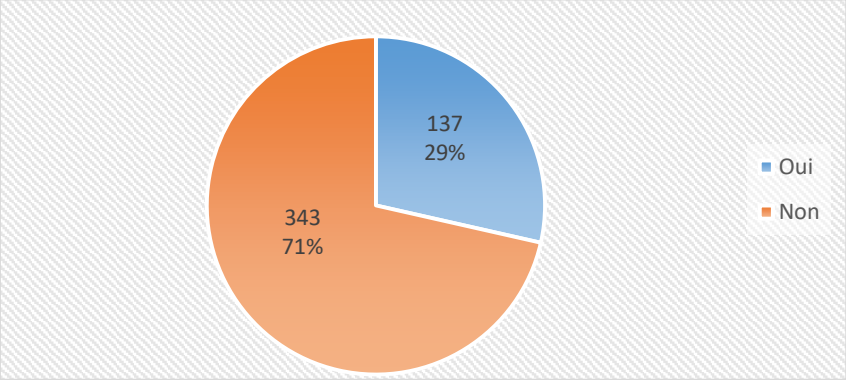
Comme on le sait, les trajectoires syndicales ne sont pas automatiquement linéaires et avant d'adhérer à FO un certain nombre de militants a pu s'engager dans une autre organisation au gré des circonstances et des options existantes, notamment en début de carrière professionnelle. Dans leur parcours syndical, les délégués présents au Congrès confédéral ont donc été invités à indiquer leurs appartenances passées et il ressort qu'en 2011, 27% des répondants déclarent avoir eu une autre carte syndicale, une proportion comparable au résultat obtenu en 2007 (29%). Cela signifie a contrario que 7 délégués sur 10 n'ont adhéré qu'à FO au cours de leur vie syndicale.

Adhésion antérieure à un autre syndicat

Congrès 2011



Congrès 2007



Parmi eux, trois organisations se détachent dont deux assez nettement, à savoir la CGT et la CFDT qui constituent ensemble plus des 3/4 des profils concernés contre environ les 2/3 en 2007. En revanche, la hiérarchie s'inverse avec davantage de délégués issus des rangs de la CFDT que de la CGT (40,1% contre 36,5%) dans un rapport par ailleurs plus équilibré alors qu'au précédent congrès le poids des anciens CGT était largement dominant (41,6% contre 26,3%). Au total, la part de ces deux organisations en termes d'anciennes affiliations représente près de 17% des délégués, en léger recul par rapport à l'édition précédente (19,5%) compte tenu d'un nombre plus élevé de répondants.

En troisième position apparaît la FEN avec 19,7% des réponses. Ces trois organisations représentent donc ensemble la quasi-totalité des adhésions préalables (96,3%). Ici le poids de l'histoire semble prégnant[82] et ces délégués incarnent les changements d'affiliation consécutifs aux transformations de la FEN et à l'émergence de l'UNSA-Education.

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

Faute d'éléments complémentaires, il est difficile d'en tirer davantage d'enseignements, notamment sur l'intensité de cet engagement passé et de savoir si l'adhésion s'accompagnait déjà

[82] *Les meuniers du social*, op.cit ; La fédération de l'éducation nationale et Force Ouvrière : proximité culturelle et rupture politique (1950-1970). Lors de la scission de la CGT, la Fédération de l'Education Nationale (FEN) refuse de rallier l'une ou l'autre des confédérations et fait le choix de l'autonomie, autorisant cependant ses membres à s'y affilier individuellement. Les auteurs relèvent que *« la scission de 1948 résonne comme un drame originel, la majorité de la FEN, pourtant membre de la tendance FO de la CGT, ayant refusé de la suivre dans la création d'une centrale »*. Ils notent également qu'à l'époque *« la proximité idéologique est grande, forgée par leur appartenance commune à la constellation républicaine-laïque, et le fait que nombre de leurs dirigeants sont des francs-maçons et/ou adhèrent au Parti socialiste »*. Elle s'impliquera dans les années 1990 dans la construction d'une nouvelle structure interprofessionnelle, l'union nationale des syndicats autonomes (UNSA) et deviendra en 2OOO UNSA Education.

de l'exercice de mandats ou de responsabilités syndicales, tant dans l'entreprise / administration que dans les structures de l'organisation.

Ancienne adhésion syndicale

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

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

Pour qualifier ces changements d'affiliation qui touchent l'ensemble du paysage syndical, certains parlent de « zapping » syndical (Andolfatto, Labbé, 2006). Dans le cas de FO, on retrouve une proportion comparable dans les résultats d'une autre enquête[83] portant sur les militants FO en formation dans le département de Meurthe-et-Moselle (27%) quand d'autres volets de la même enquête globale relative aux parcours de syndiqués de la région de Lorraine font également ressortir des ordres de grandeur similaires, soit environ un quart de militants déclarant d'autres adhésions antérieures.

Selon les auteurs, il s'agirait d'une stratégie délibérée et généralisée de débauchage dans le cadre des campagnes de syndicalisation visant à attirer les militants déçus par les « concurrents ». De fait, ces transferts, s'ils profitent aux organisations d'accueil, peuvent s'apparenter à un vaste jeu à

[83] Les syndiqués en France, *op.cit*.

somme nulle pour le mouvement syndical dans la mesure où cela ne contribue pas fondamentalement à renouveler le vivier des adhérents, ni simplement à en accroitre le nombre global. Autre critique, le signe d'un brouillage des identités syndicales dans un cadre fonctionnant en vase clos où les comportements de nature utilitariste primeraient sur d'autres considérations pour une petite frange de professionnels du militantisme cherchant prioritairement à conserver des mandats et les droits syndicaux associés. Ces hypothèses mériteraient d'être creusées dans des travaux d'enquêtes sur la base d'entretiens avec des « transfuges » afin de mieux cerner l'éventail des motivations et les configurations locales entourant les changements d'affiliation syndicale.

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

Dans le questionnaire, d'autres interrogations s'intéressent aux dynamiques de l'engagement militant en identifiant les traits communs aux délégués dans leurs cheminements personnels et professionnels vers l'adhésion syndicale et singulièrement dans leur choix de Force Ouvrière.

Circonstances de l'adhésion

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

Malgré la diversité des options proposées, un grand nombre de réponses complémentaires ont été fournies, la plupart du temps pour apporter des précisions sur les circonstances ayant conduit à l'adhésion à FO. C'est ainsi le cas de réponses évoquant spécifiquement des mouvements sociaux nationaux (mouvement de 1995, réforme des retraites, grèves de 1968) ou des moments charnières en termes de négociation (passage aux 35 heures, licenciement collectif, fermeture de site). D'autres renvoient à des facteurs personnels comme la présence de militants FO dans l'entourage familial (« mari FO », « fille de délégué FO », « mon mari syndiqué », « parents », « conjoint syndiqué ») qui sont également renseignés plus loin (voir tableau suivant sur la présence dans l'entourage de personnes membres de FO avant l'adhésion). D'autres encore font référence à des situations conflictuelles sur le lieu de travail (discrimination, pressions patronales, pression hiérarchique, harcèlement moral, conditions de travail) et certaines mentionnent directement les autres organisations syndicales pour marquer une opposition (« désaccord avec CGT », « contre la CGT », « conflit avec la CGT », « désaccord avec CFDT », « déçue par la CFDT », « marre de la CFDT », « CFDT positions insuffisantes », « dérives de la FEN », « décomposition de la FEN »). On trouve enfin des motivations individuelles traduisant une volonté de s'impliquer pour changer les choses (« envie d'agir », « connaître mes droits », « prise de conscience », « évidence », « curiosité », « par conviction », « besoin de m'engager »).

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

Raisons du choix de FO

Congrès 2011

Motifs du choix de FO		%	% / Nbre délégués
Aide de FO au moment de l'embauche	35	2,9	5,7
Seul syndicat de l'établissement	30	2,5	4,9
Seul syndicat à défendre mes intérêts	73	6	11,9
Syndicat le plus en accord avec mes idées	434	36	70,8
Personnalité du DS	175	14,5	28,6
Connaissance de FO par la famille ou des amis	140	11,6	22,8
Connaissance de collègues FO	164	13,6	26,7
Déçu par les autres syndicats	96	7,9	15,7
Seul syndicat qui a proposé une adhésion	50	4,1	8,2
N	***1207***	***100,0***	

Congrès 2007

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

L'adéquation entre les valeurs de l'individu et les idées défendues par le syndicat ressort largement en tête des raisons ayant motivé le choix de FO

La deuxième occurrence la plus citée par les délégués concerne la personnalité du délégué syndical en place au moment de l'acte d'adhésion.

Le milieu d'interconnaissances joue également un rôle primordial

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

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

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

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

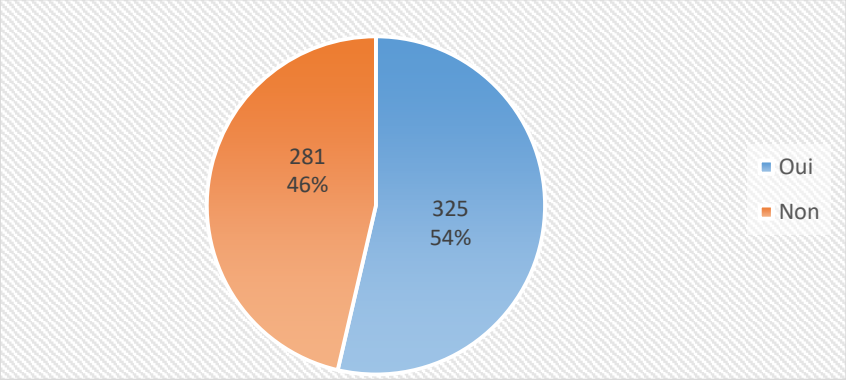
Au sein de la famille,

3.3. Degré d'investissement dans l'activité syndicale

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

3.3.1. Participations au Congrès confédéral

Participation à d'autres congrès confédéraux avant 2011



Sur les 606 réponses enregistrées, 325 délégués déclarent avoir déjà participé à un précédent congrès confédéral, soit plus d'un sur deux (53,6%). Autrement dit, 46,4% des répondants sont des primo-participants.

Participations

2011

Congrès	Effectif	% Ens. délégués	Hommes		Femmes		% Pluri-participants		
1er	281	*46,4*							
2e	113	*18,6*	76		37		35,1		
3e	77	*12,9*	54		24		24,2		
4e	66	*11,0*	38		29		20,8		
5e	24	*4,0*	22		2		7,4		
6e	17	*2,8*	13		4		5,3		
7e	13	*2,2*	11		2		4,0		
8e	10	*1,7*	8		2		3,1		
N	***606***	***100,0***		***100,0***		***100,0***	***100,0 (N=325)***		

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

Parmi les 6,5% de délégués indiquant avoir participé à un congrès antérieur à celui de 1989 à Paris Vincennes, un seul précise qu'il s'agit du congrès de Dunkerque de (année). A titre d'illustration, il

s'agit d'un homme né en 1951et dont l'adhésion à FO remonte à 1980. Prochainement en retraite, il a commencé sa carrière professionnelle dans le secteur de la santé comme infirmier diplômé d'Etat et occupe alors un poste de cadre supérieur dans la fonction publique hospitalière. Fils d'un militaire (mère sans profession) et père de deux enfants, son épouse est également syndiquée FO et exerce sa profession à la Sécurité sociale. Il est enfin intéressant de noter qu'il continue de se former dans le cadre syndical et a encore participé récemment à des formations, en 2010 (Economie) et en 2009 (se développer).

2007

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

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

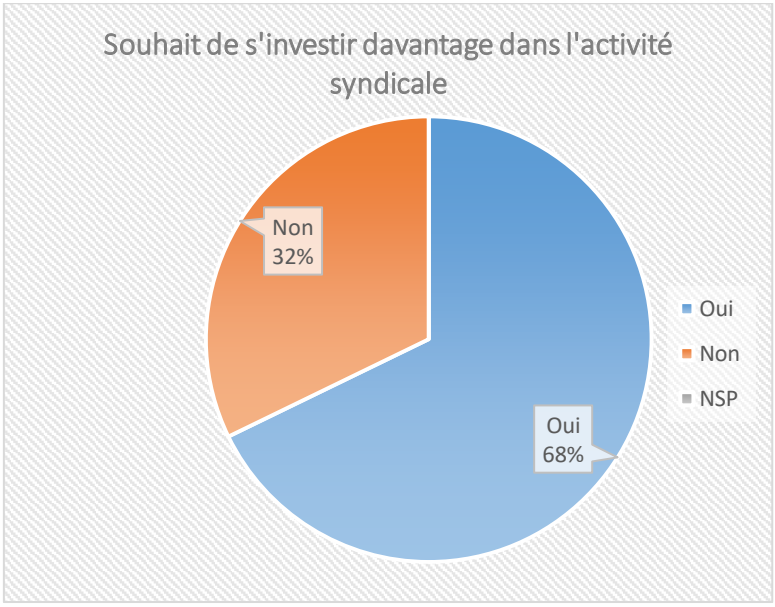
Une majorité de délégués participent à leur premier congrès confédéral comme en 2007 (41,3%). La tendance est clairement dégressive selon le nombre de participations.

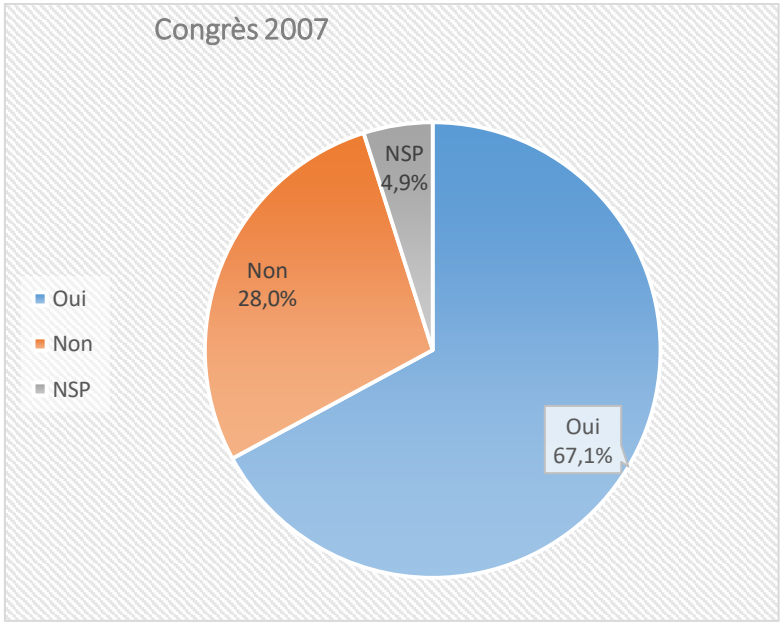
	2004 (1)		2007		2011	
Participation	**%**	***% cumulé***	**%**	***% cumulé***	***%***	***% cumulé***
1er	44,0	*100,0*	41,3	*100,0*		
2e	21,8	*55,9*	23,2	*58,6*		
3e à 5e	28,4	*34,1*	29,8	*35,4*		
6e et plus	5,7	*5,7*	5,5	*5,5*		
Total	**100,0 (679)**		**100,0 (486)**			

(1) source Karel Yon

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

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





3.3.2. Regards sur l'investissement syndical

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

Congrès 2011

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

Congrès 2007

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

Autres raisons évoquées en 2011 :
« trop engagé ; déjà permanent ; trop de mandats ; déjà trop investi ; invalidité ; déjà GD et SPSS ; déjà trop de mandats ; déjà trop investi ; fédération éclatée ; déjà trop engagé ; déjà trop engagé ;

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

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

Si on croise maintenant les réponses qui se dégagent en fonction du sexe, certaines tranchent assez nettement.

3.3.3. L'investissement sous l'angle de la formation syndicale

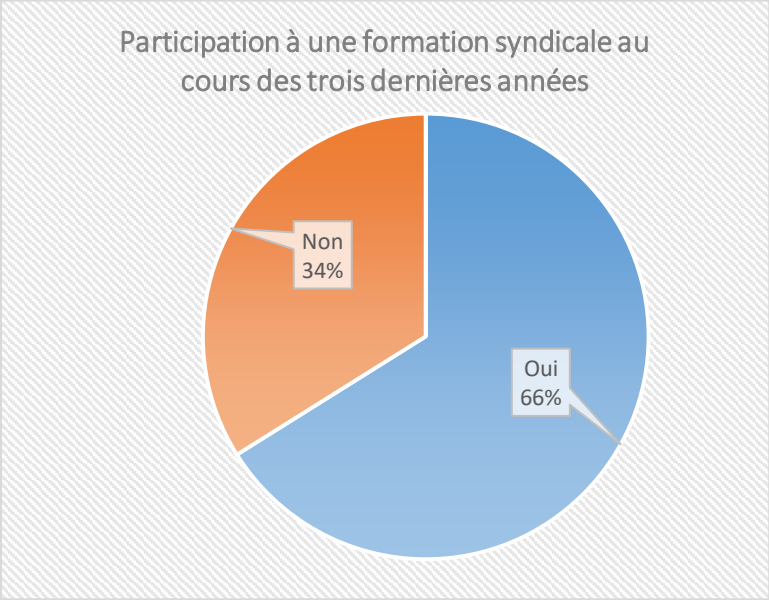
Jusqu'à une période récente, les formations syndicales ne faisaient pas l'objet de beaucoup de travaux et étaient relativement délaissées par le champ académique, comme le relevait la revue Education permanente en 2003[84].

Depuis, plusieurs équipes de recherche ont investi cette thématique, en particulier sous la houlette de Nathalie Ethuin et Karel Yon qui ont proposé en 2014 une approche ambitieuse retraçant l'histoire en longue période de la formation des représentants des salariés depuis l'après-guerre[85]. Concernant Force Ouvrière, un travail spécifique a été réalisé sur l'usage de la formation syndicale à travers une analyse croisée des parcours de formation et des trajectoires syndicales[86].

[84] *Education permanente*, n°154, numéro spécial formation syndicale, 2003.
[85] N.Ethuin et K.Yon (sous la direction), *La fabrique du sens syndical, la formation des représentants des salariés en France (1945-2010)*, éditions du croquant, 2014.
[86] Mario Correia, Stéphanie Moulet, *De l'usage de la formation syndicale CGT-F0 : analyse croisée des parcours de formation et des parcours syndicaux*, agence d'objectifs IRES-FO, mars 2015.

L'étude des parcours de formation syndicale s'avère particulièrement intéressante pour appréhender la syndicalisation, les dispositions menant à l'adhésion ainsi que les facteurs contribuant à inscrire cet engagement dans le temps.

La question proposée interrogeait les délégués sur leur participation à une formation syndicale au cours des trois années précédentes. Sur les 596 réponses obtenues, les deux tiers (66,1%) sont affirmatives, soit une proportion importante. Il faut cependant souligner une appropriation plus large de la question (ou une lecture trop rapide) car si en théorie cela ne concernait que les formations suivies sur la période mentionnée (« si oui »), 37 réponses renvoient à des sessions suivies à une date antérieure à 2008 (entre 2003 et 2007). Au total, 9 formations indiquées sur 10 (91,3%) se sont effectivement déroulées lors des trois années précédant le congrès.

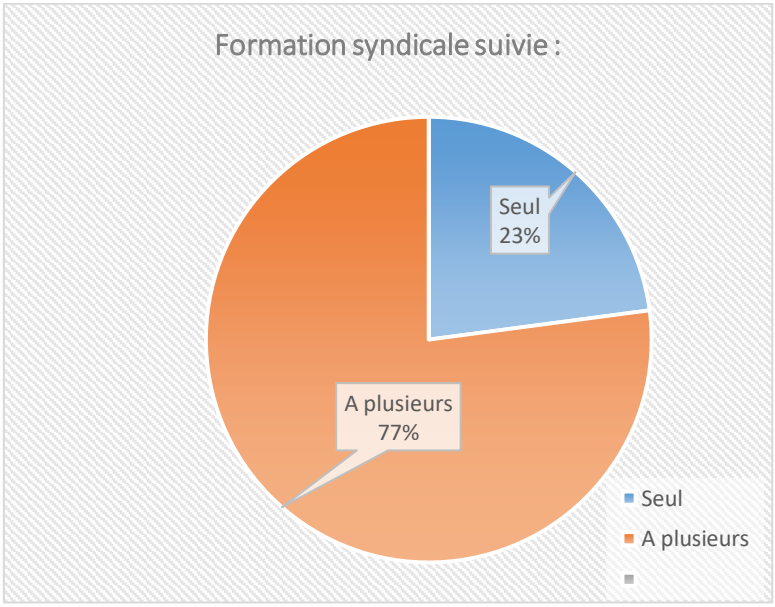


Formations récentes			
Année	**1e réponse**	**2e réponse**	**Cumul**
2011	17	8	25
2010	157	77	234
2009	55	30	85
2008	32	13	45
2007	14	7	21
2006	5	1	6
2005	2	2	4
2004	4	0	4

2003	2	0	2
	288	***138***	***426***

Les 394 réponses favorables ont ensuite donné lieu à 426 précisions sur le type de module de formation suivie et leur date. Notons que 60,8% des répondants ont suivi cette formation dans l'année qui précède la tenue du congrès (2010) et même depuis début 2011 pour près de 10% d'entre eux (9,6%).

Nous avons également interrogé les délégués sur les modalités de suivi de la formation (« seul ou à plusieurs »).



Sur les 446 réponses enregistrées, un peu plus des trois quarts témoignent d'une propension à participer collectivement aux sessions de formation, ce qui traduit l'importance des dynamiques de groupe et des effets d'entraînement au sein des ensembles militants dans l'acte d'inscription à des stages.

Thématique	Nombre	%
IRP	74	17,4
Découverte	59	13,9
Juridique	37	8,7
Négocier	31	7,3

Prud'hommes	31	7,3
Trésorier	22	5,2
Développement	20	4,7
Economie	20	4,7
S'organiser	20	4,7
Communication	16	3,8
Conseiller du salarié	11	2,6
Formation professionnelle	8	1,9
Exister	6	1,4
Handicap	4	0,9
Egalité	4	0,9
International / Europe	4	0,9
Autres	59	13,8
Total	***426***	***100,0***

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

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

3.4. Les responsabilités syndicales

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

3.4.1. Responsabilités et mandats syndicaux

Fonctions et mandats syndicaux

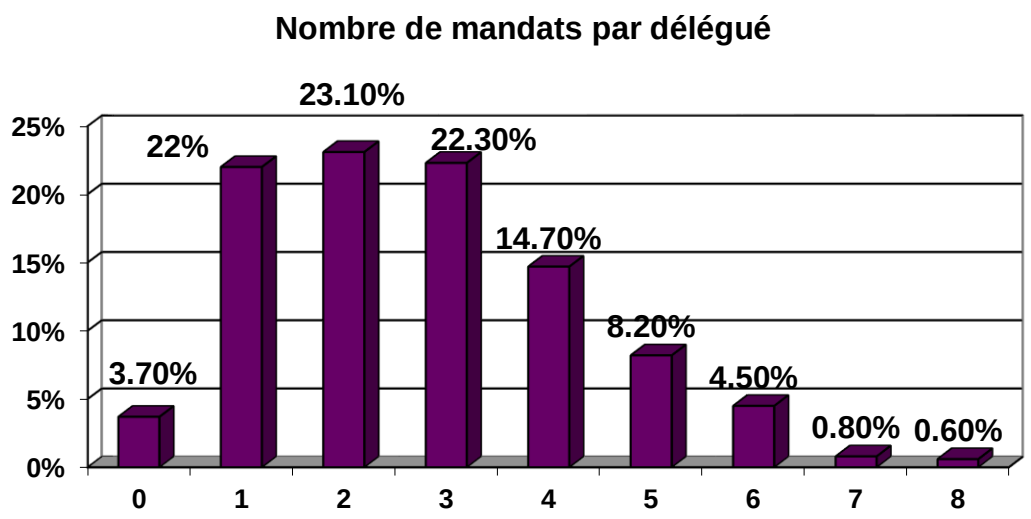
	Effectifs		% / Nbre de délégués	
	2011	***2007***	***2011***	***2007***
Délégué ou élu du personnel	373	266	62,0	54,4
RSS	77	-	12,8	-
Délégué syndical	240	216	39,9	44,2
Délégué syndical central	61	61	10,1	12,5
Membre du bureau de la section	197	168	32,7	34,3
Membre du bureau ou de la CA de mon syndicat	266	222	44,2	45,4
Membre du bureau ou de la CE de l'union locale	96	95	15,6	19,4
Membre du bureau ou de la CE de l'union départementale	241	211	40,0	43,1
Membre du bureau ou de la CA de la fédération	94	94	15,6	19,2
N	***1645***	***1333***	**-**	**-**

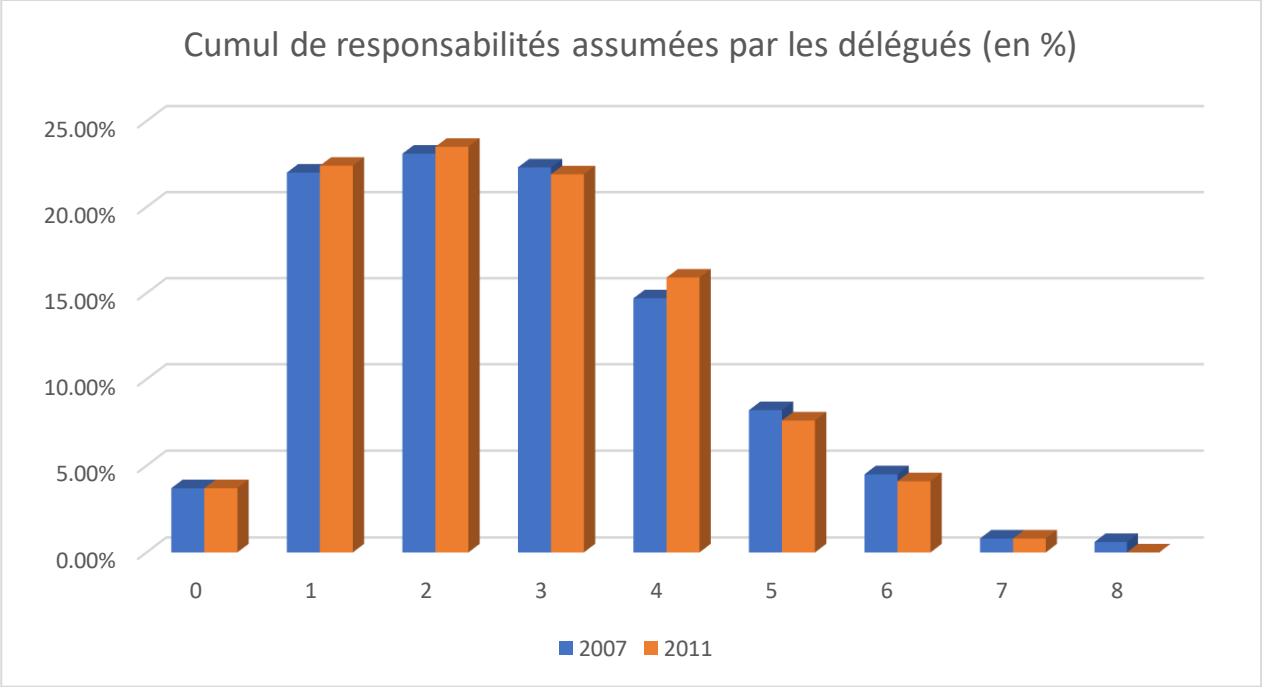
Le principal mandat exercé par les délégués est celui de délégué ou d'élu du personnel.

Comparativement aux réponses récoltées en 2004, le mandat de délégué ou d'élu du personnel reste la première occurrence citée mais apparaît en net retrait, de plus de 10 points, puisque 63,2% des délégués déclaraient alors être titulaires de ce mandat. Un tel écart est délicat à interpréter mais tient sans doute à l'ampleur de la rotation des participants d'un congrès à l'autre et à la part des primo-participants déjà évoquée.

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

Congrès 2007

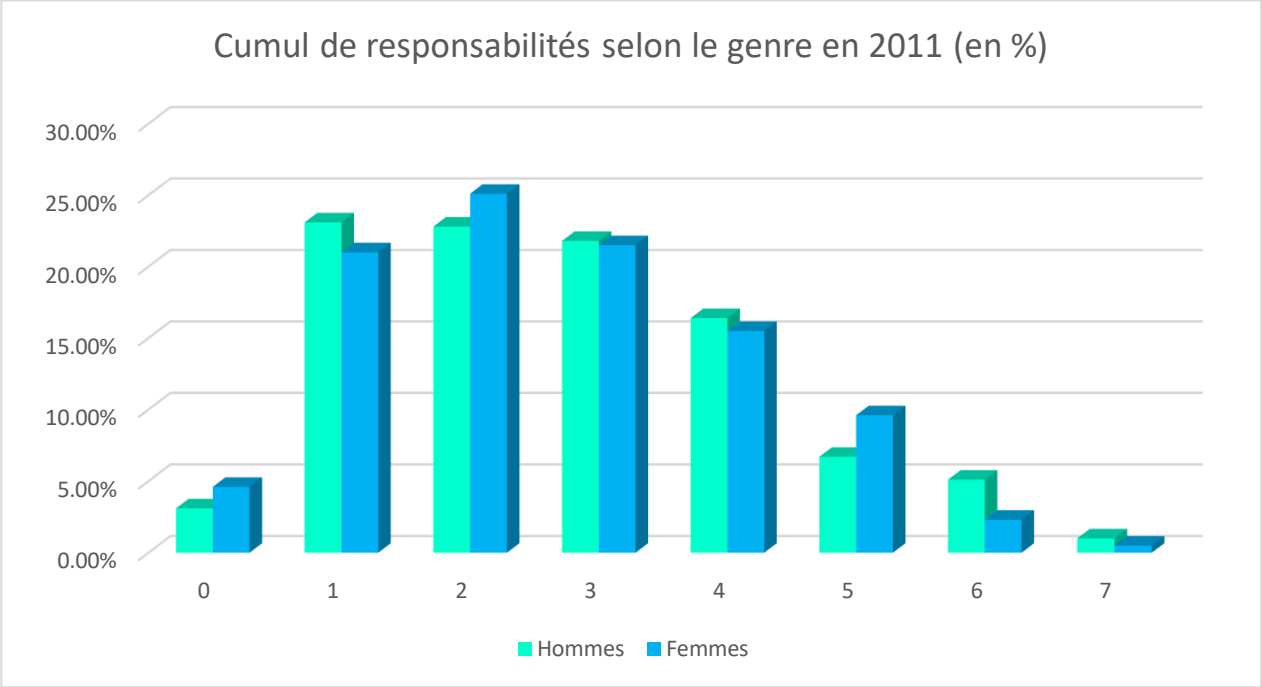




On peut être frappé par la ventilation du nombre de fonctions occupées par les délégués. Ils sont, à peu de choses près, aussi nombreux à détenir un, deux ou trois mandats avec 22 à 23% des réponses. En retrait, on trouve les délégués cumulant quatre mandats avec près de 15% et 12,7% assument encore cinq à six fonctions distinctes (comme en 2004). De manière surprenante, ils sont

près de 4% à déclarer n'exercer aucun mandat, ce qui paraît peu cohérent avec une participation à un congrès confédéral national. Les titulaires d'un seul mandat représentent une part significative du panel avec 22%. Autrement dit, environ un quart des délégués n'occupe pas plus d'une responsabilité syndicale.

Alors que les réponses données en 2004 laissaient apparaître une distribution stable de deux à quatre mandats (67,7% des répondants), la répartition observable en 2007 s'est déplacée vers un moindre cumul (67,4% des délégués exerçant un à trois mandats). Sur l'ensemble de l'échantillon, la moyenne ressort à 2,7 mandats par personne. Ce résultat ne distingue pas les délégués Force Ouvrière de leurs homologues CGT et CFDT dont la moyenne de mandats était de 2,8 lors des enquêtes réalisées sur ces organisations[87].



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

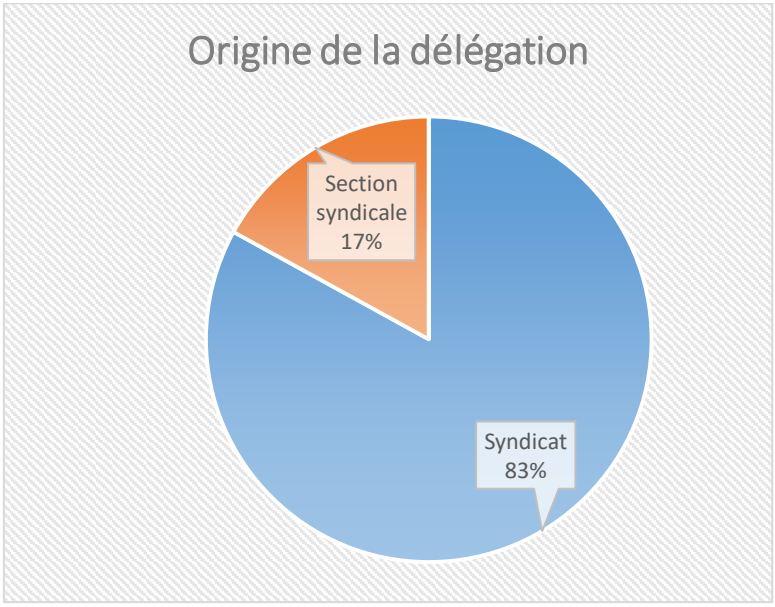
[87] D.Andolfatto, D.Labbé, Sociologie des syndicats, op.cit.

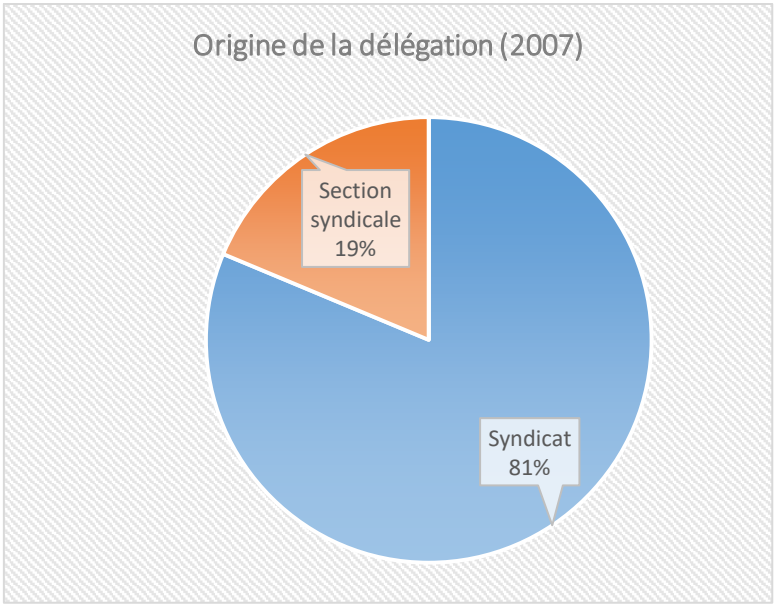
De fait, 65% des délégués syndicaux sont également délégués ou élus du personnel et ces derniers sont 53% à assumer aussi le rôle de délégué syndical. De même, 60% des membres du bureau de leur section syndicale sont parallèlement délégués ou élus du personnel et à hauteur de 53% simultanément délégué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

Par ailleurs, une moitié de délégués membres d'une direction élargie de l'union départementale sont également membres du bureau ou de la commission administrative de leur syndicat. Symétriquement, une proportion quasi équivalente de responsables dans leur syndicat déclare être impliquée dans les instances syndicales de son département. Enfin, les membres du bureau ou de la CA d'une fédération professionnelle sont particulièrement présents dans les instances de leur syndicat (63%) et de leur union départementale (51%)[88].

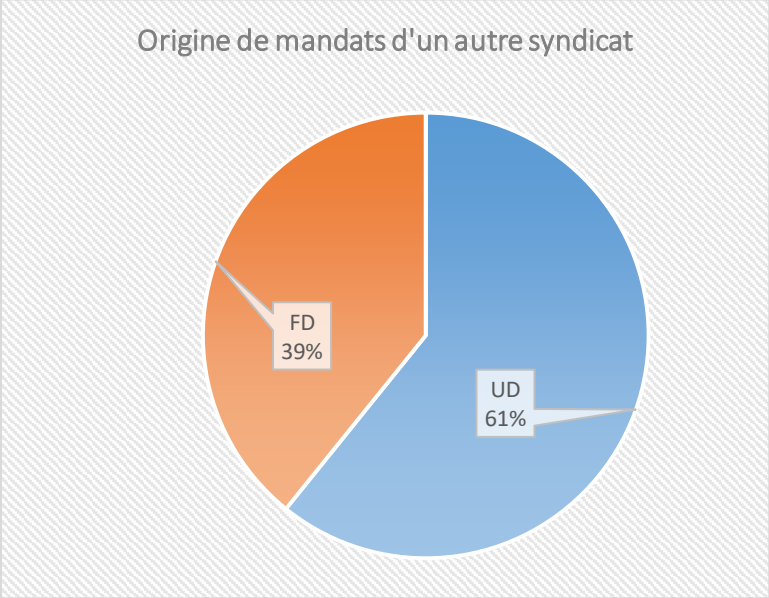
Certaines relations entre mandats semblent donc assez étroites. Des croisements complémentaires seraient cependant nécessaires pour confronter cette thèse du découplage des fonctions syndicales à la réalité du terreau militant de Force Ouvrière. D'autant que pour les tenants de cette partition entre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

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





Une large majorité, 81,3% des répondants, doit sa présence au congrès à une délégation de son syndicat, tandis que moins d'un délégué sur cinq (18,7%) est délégué par sa section syndicale.



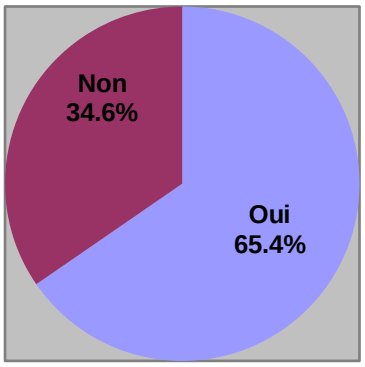
Sachant qu'une grande partie des délégués sont porteurs de plusieurs mandats ou bien que leur délégation principale n'est pas forcément le fait de leur syndicat de base ou de leur section syndicale, nous avons ajouté dans le questionnaire un point supplémentaire afin d'en connaître l'origine. 118 délégués ont ainsi précisé qu'ils avaient également des mandats provenant de leur union départementale et 76 de leur fédération professionnelle.

Représentation FO (présente ou passée) dans une institution paritaire ou consultative (2011)

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

Cette question a donné lieu 251 réponses soit 40,8% des délégués, sachant que les mandats visés ne couvraient pas que les représentations en cours mais également celles assumées dans l'ensemble de la vie syndicale.

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



Lors du congrès 2007, une majorité de délégués (deux tiers) avait indiqué siéger ou avoir siégé dans le passé dans des instances paritaires ou consultatives pour le compte de FO. Ces proportions apparaissaient convergentes avec les résultats recueillis en 2004 (67,9% de oui). Dans la version de 2007, nous n'avions pas ajouté de précisions sur la nature de ces mandats (la question comportait juste une parenthèse indicative mentionnant les possibilités suivantes : organismes de sécurité sociale, prud'hommes, Assedic, conseils économiques et sociaux régionaux, commissions administratives paritaires[89]), d'où les possibilités explicitement mentionnées ici. En lien avec le nombre moyen de responsabilités syndicales et une tendance au cumul relativement nette, cela signifie malgré tout que l'engagement militant peut s'avérer pour beaucoup encore plus lourd.

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

3.4.2. Un recul apparent de la part de permanents syndicaux

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

La question posée portait sur le nombre d'heures de délégation ou de décharge dont bénéficient les délégués en moyenne par mois.

145 délégués disent ne pas disposer d'aménagement particulier de leur temps de travail, soit 29,6% de notre panel. Précisons cependant qu'il ne nous est pas possible de distinguer parmi eux les non répondants. A titre de comparaison, cette proportion était légèrement plus faible en 2004, de l'ordre du quart des répondants. A l'autre bout du spectre, on dénombre 84 permanents[90], soit 17,2% de l'échantillon.

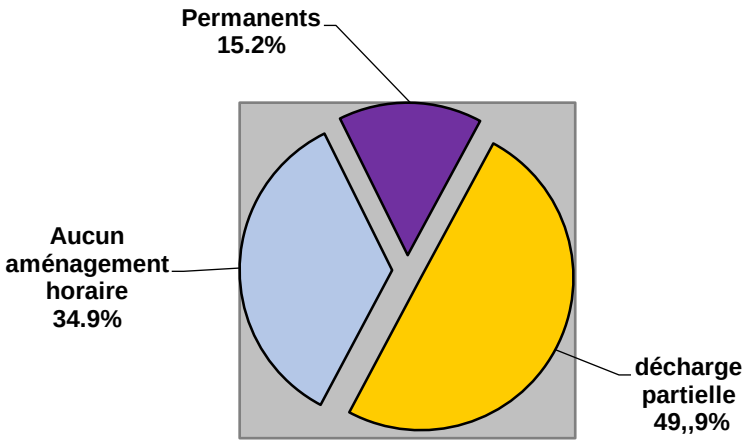
L'évolution la plus significative concerne la proportion de permanents qui semble poursuivre sa réduction dans le temps. Seuls 15% des délégués indiquent d'eux-mêmes la qualité de permanent en 2011 contre un quart en 2004 (25,4%) et 17,2% en 2007. Il faut cependant, comme en 2007, interroger ces réponses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

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

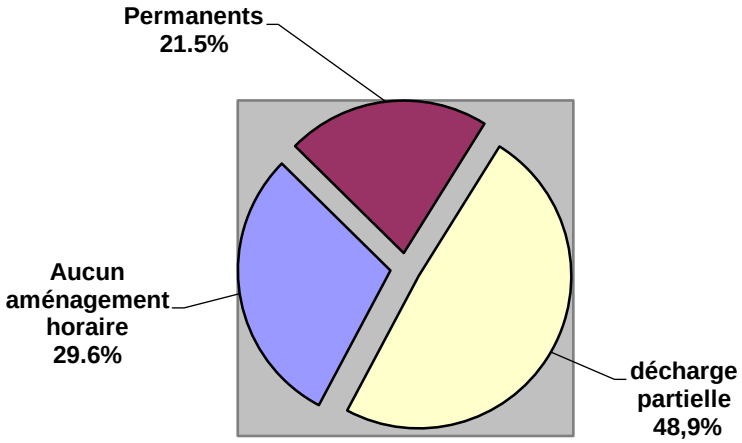
une valeur numérique qu'environ un quart (soit 13,5% des délégués) dispose de plus de 60 heures mensuellement. Un tel volume mensuel, sur une base hebdomadaire de 35 heures (qui est par ailleurs le temps médian déclaré), correspond en pratique et a minima à un mi-temps consacré aux différents mandats.

Si on détaille plus finement les temps indiqués, il apparaît que la part des délégués déclarant l'équivalent d'un trois quarts temps syndical (plus de 110 heures) est de l'ordre de 5,5% (34 réponses), de 2,1% (13 réponses) au-delà de 140 heures et de 1,3% (8 réponses) au-delà de 150 heures. Autrement dit, sur la base des volumes déclarés, on peut tout au plus rehausser la proportion de permanents, au sein plein du terme, à 16,5% et à 20% en intégrant, dans une vision extensive, les délégués consacrant plus des trois quarts de leur temps de travail mensuel théorique à l'exercice de leurs mandats[91].

Répartition des délégués selon leur disponibilités légales - 2011



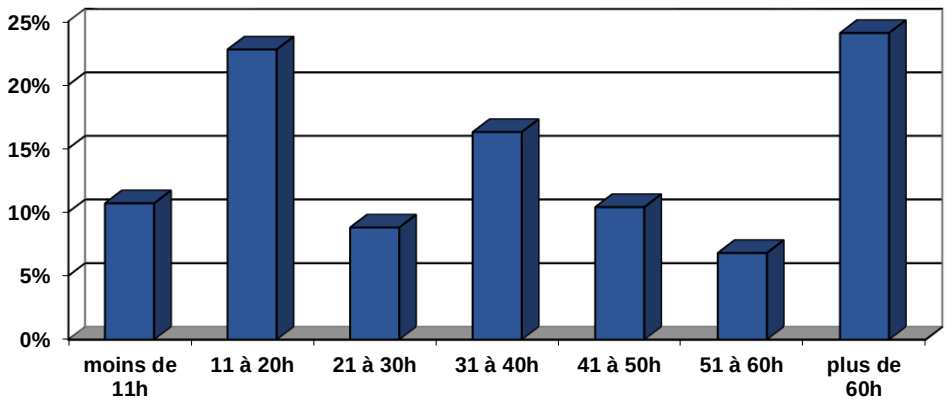
[91] En l'absence de définition standardisée du « permanent » syndical et de volume horaire associé, nous avions fixé en 2007 la barre à 120 heures pour calculer la part de permanents dans notre panel. Sur cette base, leur proportion s'élevait à 21,5% dans notre échantillon contre 20,2% en 2011 si on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



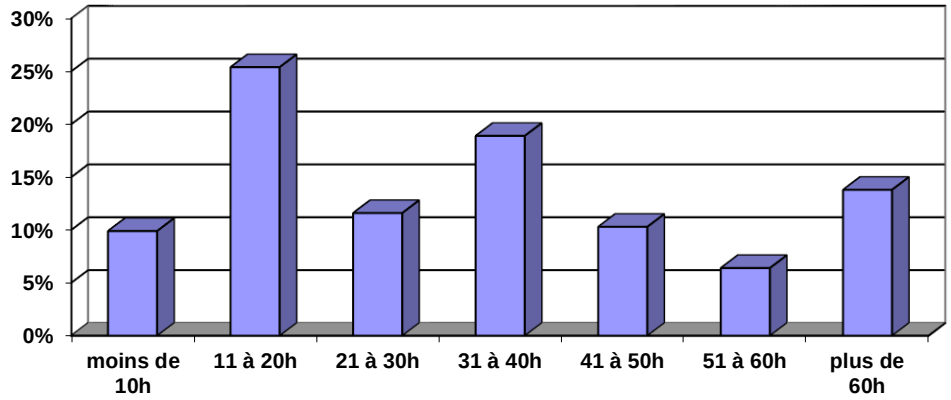
e

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

Aménagement horaire des délégués non permanents



Aménagement horaire des délégués non permanents



L'exercice est fragile mais on peut également calculer une moyenne sur l'ensemble des délégués. Si on exclut ceux qui ne bénéficient d'aucun aménagement, la moyenne d'heures mensuelle est de 63,6, permanents compris[92]. Elle tombe à 44,7 heures en intégrant le volant de permanents, soit rapporté à l'ensemble des répondants.

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

Ces éléments nous permettent d'aborder une critique récurrente à l'égard du monde syndical, à savoir l'éloignement supposé des élus de leur base et plus généralement du monde du travail au quotidien. De fait, l'importance du nombre de participants au congrès constitue bien une spécificité de Force Ouvrière. Cette ouverture facilite incontestablement le brassage de profils variés de militants syndicaux et influe naturellement sur la nature même de l'évènement. A l'opposé, Dominique Labbé note ainsi que dans le cas de la CFDT les permanents syndicaux de l'organisation *« forment la majorité des délégués aux congrès confédéraux et fédéraux »*[93], ce qui se traduit inévitablement par une forte homogamie des participants.

3.4.3. Bilan de l'engagement syndical

Le questionnaire comprenait une interrogation relative au bilan tiré de l'engagement syndical des délégués tant sur leur vie professionnelle que sur certains aspects de leur vie privée. En prolongement du nombre de mandats ou de fonctions assumées et par conséquent de l'importance

[92] En attribuant 120 heures à chaque permanent.
[93] D.Labbé, *Syndicats et syndiqués en France depuis 1945*, L'Harmattan, 2000.

du temps consacré à la vie syndicale, cette première approche du ressenti des acteurs nous fournit des éléments de réflexion.

Bilan de l'engagement syndical

Congrès 2011

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

Congrès 2007

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

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

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

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

Les réponses varient assez peu selon le genre.
A partir du moment où la conciliation vie professionnelle / vie privée est une réalité difficilement contestable, en particulier pour les femmes, on peut faire l'hypothèse que celles qui participent au congrès sont en majorité libérées de leurs contraintes familiales en raison de leur âge ou ont opéré des choix de vie en la matière[94].

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

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

CONCLUSION

La notion de militant recouvre en soi des réalités très variées et mériterait un examen détaillé. Dans une approche rapide et selon une acception courante, le militant renvoie au détenteur de mandats de représentation. Une vision plus large, défendue en particulier par Jean Maitron, et qui irrigue les notices du dictionnaire biographique du mouvement ouvrier, insiste sur la dimension continue, une inscription dans la durée et l'intensité d'une activité liée à un engagement syndical, politique ou social.

Notre enquête prend essentiellement appui sur les données de base tirées du questionnaire distribué aux congressistes. Il s'agit donc modestement d'un exercice visant à proposer une photographie instantanée et un portrait de groupe de la communauté FO, incarnée ici par ses délégués au congrès confédéral, autrement dit une composante spécifique des militants de l'organisation.

Au stade présent, à savoir le congrès confédéral de Montpellier de 2011, nous disposons déjà de trois vagues de questionnaires portant sur les congrès successifs de l'organisation depuis 2004. Avec les fruits de l'exploitation des questionnaires recueillis lors du congrès de Tours de 2015, complétés par les informations essentielles que nous fournissent les services de la confédération concernant les éditions plus récentes de 2018 (Lille) et 2022 (Rouen) ainsi que l'analyse d'une série de repères sur les militants inscrits dans les parcours de la formation syndicale, nous pouvons estimer que la connaissance du profils des élus, des militants et des adhérents de Force Ouvrière continue de s'étoffer sérieusement.

Soulignons également le fait que cette sociographie, comme les précédentes et les travaux en cours, s'articulent avec d'autres projets développés par FO ces dernières années dans le cadre des agences d'objectifs de l'IRES et en lien étroit avec les enjeux de syndicalisation. Citons parmi eux les travaux sur la syndicalisation dans le monde de l'intérim (Belkacem, Kornig, Michon et Nosbonne, 2014), la nature et la construction du syndicalisme policier (Pabion, 2015 et 2016) et plus récemment sur l'engagement syndical des cadres du secteur privé (Glaymann, Pronier, 2022).

D'autres recherches en cours ou sur le point de démarrer envisagent de nouvelles dimensions comme celles portant sur les évolutions du travail saisonnier (Kornig, Recotillet et Calmand), le renouvellement des modes d'action syndicaux (Institut syndical européen), la reconnaissance des

salariés de la « deuxième ligne » après la crise sanitaire (Devetter, Valentin et Magnan) ou encore la problématique des transitions entre équipes syndicales (Cottin-Marx).

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

Nous partageons en effet l'idée que *« malgré l'indéniable difficulté des syndicats à susciter l'adhésion des salariés français et la défiance manifeste d'une partie de ceux-ci, le syndicalisme ne peut pas être seulement vu comme une survivance anachronique d'un passée désormais révolu : c'est en effet un puissant révélateur des mutations contemporaines du monde du travail et des lignes de fracture qui le traversent »* (S.Misset, 2019).

Bibliographie indicative

Amossé T., Bloch London C., Wolff L. (sous la direction), *Les relations sociales en entreprise*, La Découverte, 2008.

Amossé T., Wolff T., *Ce que représentent les syndicats en entreprise*, Connaissance de l'emploi, CEE, n°69, 2009.

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

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

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

Andolfatto D., Labbé D., *Les syndicats en France*, La Documentation française, 2013.

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

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

Belkacem R., Kornig C., Michon F., Nosbonne C., *L'intérim : évolutions et syndicalisation*, Convention IRES-FO, 2014.

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

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

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

Béroud S., Yon K. (sous la direction), *La loi du 20 août 2008 et ses implications sur les pratiques syndicales en entreprise : sociologie des appropriations pratiques d'un nouveau dispositif juridique*, rapport pour la DARES, ministère du Travail, 2011.

Béroud S., Dufour C., Denis J.M, Hege A., Pernot J.M, *Flexibilité et action collective, salariés précaires et représentation collective*, rapport IRES pour la DARES, document d'études n°144, août 2008.

Béroud S., Chartier F., Dupuy C., Kahman M., Yon K., *Jeunes et mouvement syndical : trajectoires d'engagements et stratégies organisationnelles*, Rapport d'étude pour l'IRES, 2018.

Berthonneau C., *Les Unions locales de la CGT à l'épreuve du salariat précaire. Adhésion, engagement, politisation*, Aix-Marseille Université, Thèse de doctorat en sociologie, 2017.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANNEXES

22ème CONGRÈS CONFÉDÉRAL

CGT - FORCE OUVRIÈRE

Montpellier – 14 au 18 février 2011

ENQUÊTE STATISTIQUE

Sur les délégué(e)s au Congrès Confédéral

Chers Camarades,

Poursuivant une démarche initiée lors des précédents congrès, la Confédération souhaite mieux connaître les délégué(e)s participant au 22ème Congrès Confédéral.

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

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

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

Bon Congrès,

Jean-Claude MAILLY

Secrétaire Général

Ton parcours syndical

En quelle année as-tu adhéré à FO : .....

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

Si oui, le(s)quel(s) : ❒ CGT ❒ CFDT ❒ CFE/CGC ❒CFTC
❒ FEN ❒ Autre :……

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

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

Existait-il alors une section syndicale FO : ❒ Oui ❒ Non

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

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

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

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

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

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

- ❒ Aucune
- ❒ Mon conjoint
- ❒ Parent(s)
- ❒ Autre(s) membre(s)
- ❒ Ami(s)
- ❒ Collègue(s)
- ❒ Voisin(s)

As-tu participé aux précédents Congrès confédéraux ? ❒ Oui ❒ Non

Si oui, lesquels ?

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

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

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

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

As-tu participé au mouvement de 2010 contre la réforme des retraites ?

❒ Oui ❒ Non

Si oui, sous quelle forme ?

❒ Manifestation FO (15 juin) ❒ Autres manifestations ❒ Grève
❒ Meetings / réunions publiques ❒ Pétition ❒ Réunions interprofessionnelles ❒ Autres : ……..

Tes responsabilités à FO

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

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

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

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

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

❒ Formation professionnelle ❒ Sécurité sociale ❒ CESR

❒ Prud'hommes ❒ Logement

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

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

- ❒ Contribue à mon épanouissement personnel
- ❒ M'a enrichi l'esprit
- ❒ A eu des conséquences négatives sur ta vie de famille

- ❒ A nui à ma carrière professionnelle
- ❒ A favorisé ma carrière professionnelle
- ❒ N'a pas eu d'incidence sur ma carrière professionnelle
- ❒ N'a eu aucune incidence sur ma vie privée
- ❒ M'a permis de me faire des relations
- ❒ M'a permis de rencontrer mon conjoint/ma conjointe
- ❒ Autres : .....

Es-tu abonné(e) à FO Hebdo : ❒ Oui ❒ Non

Consultes-tu le site internet de la confédération :

❒ Tous les jours ❒ Plusieurs fois par semaine ❒ Plusieurs fois par mois

❒ Rarement ❒ Jamais

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

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

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

❒ Oui ❒ Non ❒ Ne sais pas

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

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

Date : …… Nom …….. ❒ Seul ❒ A plusieurs

Date : …… Nom …….. ❒ Seul ❒ A plusieurs

Est-ce que ton syndicat ou section syndicale a un plan de formation (ensemble de formations individuelles ou collectives afin d'augmenter les compétences au sein du syndicat) ?

❒ Oui ❒ Non ❒ Ne sais pas

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

❒ Oui ❒ Non ❒ Ne sais pas

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

Si oui, lesquels ?

❒ CGT ❒ CFDT ❒ CFE/CGC ❒ CFTC ❒ UNSA
❒ Sud/solidaires ❒ Autres : ……

Est-ce que des élections professionnelles sur la mesure de la représentativité ont eu lieu ?

❒ Oui ❒ Non

Si oui, quels sont les autres syndicats qui y ont participé ?

❒ CGT ❒ CFDT ❒ CFE/CGC ❒ CFTC ❒ UNSA
❒ Sud/solidaires ❒ Autres : ……

Quel a été le score de FO ? ……..%

Ta situation professionnelle

Actuellement, es-tu :

- ❒ Salarié(e) à temps plein
- ❒ Salarié(e) à temps partiel
- ❒ Retraité(e) ou préretraité(e)
- ❒ Au chômage

Si tu es salarié(e), tu es :

❒ En CDI ou titulaire ❒ En CDD ou contractuel ❒ En intérim

Dans quelle entreprise ou administration travailles-tu actuellement :

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

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

- ❒ Agriculture / Agroalimentaire
- ❒ Industrie
- ❒ Energie
- ❒ Construction
- ❒ Commerce
- ❒ Transports
- ❒ Services
- ❒ Communication
- ❒ Activités financières
- ❒ Autres : ……

Peux-tu indiquer ta fédération d'appartenance ? ……

Quelle est (ou était) ta catégorie professionnelle :

- ❒ Cadre supérieur
- ❒ Cadre moyen
- ❒ Profession intellectuelle
- ❒ Technicien(ne)
- ❒ Agent de maîtrise
- ❒ Employé(e)
- ❒ Ouvrier(e) qualifié(e)
- ❒ Ouvrier(e) non qualifié(e)

Délégué(e), qui es-tu ?

Tu es : ❒ un homme ❒ une femme

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

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

Dans quel département résides-tu aujourd'hui : .....

Dans quel département travailles-tu : .....

Quelle est la taille de ton lieu d'habitation :

❒ Ville de plus de 100 000 habitants ❒ Ville de 20 à 100 000 habitants

❒ Ville de 5 à 20 000 habitants ❒ Village (1 à 5 000 habitants), hameau

Concernant ton logement actuel, es-tu :

❒ Propriétaire définitif ❒ En accession à la propriété

❒ Locataire dans le secteur privé ❒ Locataire en HLM ❒ Autre : .....

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

❒ Dans une école publique ❒ Dans une école privée ❒ Les deux

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

Quel est le dernier diplôme que tu as obtenu ? ❒ Aucun diplôme

❒ Certificat d'études ❒ Doctorat

❒ Brevet/BEPC ❒ Bac+2 (BTS/DUT)

❒ BEP ❒ Licence

❒ CAP ❒ Maitrise/Mastère

❒ Baccalauréat ❒ Autres, préciser :……

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

Père : .....

Mère : .....

Ton père est-il de nationalité française :

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

Tes parents sont-ils ou étaient-ils syndiqués :

❒ Oui, les deux ❒ Oui, un seul ❒ Non

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

Tu es actuellement :

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

Combien as-tu d'enfants : .....

Si tu es marié(e) ou en couple :

Quelle est la profession de ton conjoint : .....

Ton conjoint est-il syndiqué : ❒ Oui ❒ Non

Si oui, dans quel syndicat : .....

As-tu été ou es-tu membre :

- ❒ D'une association sportive
- ❒ D'une association de quartier
- ❒ D'une association de parents d'élèves
- ❒ D'une association humanitaire ou caritative
- ❒ D'une association de défense des consommateurs
- ❒ D'une association de défense des droits de l'homme

- ❒ D’une organisation religieuse
- ❒ D’une société philosophique
- ❒ D’un parti politique
- ❒ Autre, préciser ……

As-tu été ou es-tu membre d’une mutuelle ? ❒ Oui ❒ Non

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

Données issues de l'enquête sur le congrès confédéral de 2007

Origine géographique des délégués (fichier des mandataires)

Congrès 2007

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

	Seine Maritime (76)	27	*1,0*		
Ile de France	*Paris (75)*	172	*6,7*	**503**	**19,5**
	Seine et Marne (77)	30	*1,2*		
	Yvelines (78)	61	*2,4*		
	Essonne (91)	39	*1,5*		
	Hauts de Seine (92)	70	*2,7*		
	Seine Saint Denis (93)	69	*2,7*		
	Val de Marne (94)	34	*1,3*		
	Val d'Oise (95)	28	*1,0*		
Languedoc Roussillon	*Aude (11)*	13	*0,5*	**75**	**2,9**
	Gard (30)	13	*0,5*		
	Hérault (34)	33	*1,3*		
	Lozère (48)	5	*0,2*		
	Pyrénées-Orientales (66)	11	*0,4*		
Limousin	*Corrèze (19)*	15	*0,6*	**34**	**1,3**
	Creuse (23)	6	*0,2*		
	Haute-Vienne (87)	13	*0,5*		
Lorraine	*Meurthe-et-Moselle (54)*	12	*0,5*	**62**	**2,4**
	Meuse (55)	8	*0,3*		
	Moselle (57)	38	*1,5*		
	Vosges (88)	4	*0,1*		
Midi-Pyrénées	*Ariège (09)*	6	*0,2*	**113**	**4,4**
	Aveyron (12)	17	*0,7*		
	Gers (32)	4	*0,1*		
	Haute-Garonne (31)	46	*1,8*		
	Lot (46)	7	*0,3*		
	Hautes-Pyrénées (65)	5	*0,2*		
	Tarn (81)	13	*0,5*		
	Tarn-et-Garonne (82)	15	*0,5*		
Nord Pas de Calais	*Nord (59)*	167	*6,5*	**242**	**9,4**
	Pas-de-Calais (62)	75	*2,9*		
Pays de la Loire	*Loire-Atlantique (44)*	77	*3,0*	**174**	**6,7**
	Maine et Loire (49)	31	*1,2*		
	Mayenne (53)	15	*0,6*		
	Sarthe (72)	25	*1,0*		
	Vendée (85)	26	*1,0*		
Picardie	*Aisne (02)*	19	*0,7*	**77**	**3,0**
	Oise (60)	21	*0,8*		
	Somme (80)	37	*1,4*		
Poitou-Charentes	*Charente (16)*	26	*1,0*	**91**	**3,5**
	Charente Maritime (17)	34	*1,3*		
	Deux-Sèvres (79)	17	*0,6*		
	Vienne (86)	14	*0,5*		
Provence Alpes Cotes d'Azur	*Alpes de Haute Provence (04)*	5	*0,2*	**197**	**7,6**
	Hautes-Alpes (05)	15	*0,6*		
	Alpes-Maritimes (06)	34	*1,3*		
	Bouches du Rhône (13)	108	*4,2*		

	Var (83)	16	*0,6*		
	Vaucluse (84)	19	*0,7*		
Rhône-Alpes	*Ain (01)*	21	*0,8*	**218**	**8,4**
	Ardèche (07) + Drome (26)	22	*0,8*		
	Isère (38)	36	*1,4*		
	Loire (42)	21	*0,8*		
	Rhône (69)	71	*2,8*		
	Savoie (73)	25	*1,0*		
	Haute-Savoie (74)	22	*0,8*		
Ensemble Métropole		***2583***	***100,0***	***2583***	***100,0***

Département d'emploi – Congrès 2007

Région	Département		%		%
Alsace	*Bas-Rhin (67)*	11	*2,3*	**17**	***3,6***
	Haut-Rhin (68)	6	*1,3*		
Aquitaine	*Dordogne (24)*	2	*0,4*	**22**	***4,7***
	Gironde (33)	16	*3,4*		
	Landes (40)	2	*0,4*		
	Lot et Garonne (47)	0	*0,0*		
	Pyrénées Atlantiques (64)	2	*0,4*		
Auvergne	*Allier (03)*	2	*0,4*	**6**	***1,3***
	Cantal (15)	2	*0,4*		
	Haute Loire (43)	0	*0,0*		
	Puy de Dôme (63)	2	*0,4*		
Basse Normandie	*Calvados (14)*	8	*1,7*	**15**	***3,2***
	Manche (50)	7	*1,5*		
	Orne (61)	0	*0,0*		
Bourgogne	*Côte d'Or (21)*	5	*1,0*	**14**	***3,0***
	Nièvre (58)	2	*0,4*		
	Saône et Loire (71)	4	*0,8*		
	Yonne (89)	3	*0,6*		
Bretagne	*Côtes d'Armor (22)*	10	*2,1*	**22**	***4,7***
	Finistère (29)	3	*0,6*		
	Ile et Vilaine (35)	4	*0,8*		
	Morbihan (56)	5	*1,0*		
Centre	*Cher (18)*	3	*0,6*	**18**	***3,9***
	Eure et Loire (28)	0	*0,0*		
	Indre (36)	2	*0,4*		
	Indre et Loire (37)	7	*1,5*		
	Loir et Cher (41)	3	*0,6*		
	Loiret (45)	3	*0,6*		
Champagne-Ardenne	*Ardennes (08)*	0	*0,0*	**9**	***1,9***
	Aube (10)	4	*0,8*		
	Marne (51)	4	*0,8*		

	Haute-Marne (52)	1	*0,2*		
Corse	*Corse Sud (2A)*	2	*0,4*	**3**	***0,6***
	Haute Corse (2B)	1	*0,2*		
France Comté	*Doubs (25)*	2	*0,4*	**12**	***2,6***
	Jura (39)	4	*0,8*		
	Haute-Saône (70)	0	*0,0*		
	Territoire de Belfort (91)	6	*1,3*		
Haute Normandie	*Eure (27)*	4	*0,8*	**8**	***1,7***
	Seine Maritime (76)	4	*0,8*		
Ile de France	*Paris (75)*	54	*11,6*	**95**	***20,4***
	Seine et Marne (77)	6	*1,3*		
	Yvelines (78)	6	*1,3*		
	Essonne (91)	6	*1,3*		
	Hauts de Seine (92)	6	*1,3*		
	Seine Saint Denis (93)	3	*0,6*		
	Val de Marne (94)	8	*1,7*		
	Val d'Oise (95)	6	*1,3*		
Languedoc Roussillon	*Aude (11)*	0	*0,0*	**13**	***2,8***
	Gard (30)	3	*0,6*		
	Hérault (34)	9	*1,9*		
	Lozère (48)	0	*0,0*		
	Pyrénées-Orientales (66)	1	*0,2*		
Limousin	*Corrèze (19)*	3	*0,6*	**11**	***2,4***
	Creuse (23)	2	*0,4*		
	Haute-Vienne (87)	6	*1,3*		
Lorraine	*Meurthe-et-Moselle (54)*	2	*0,4*	**7**	***1,5***
	Meuse (55)	0	*0,0*		
	Moselle (57)	5	*1,0*		
	Vosges (88)	0	*0,0*		
Midi-Pyrénées	*Ariège (09)*	1	*0,2*	**17**	***3,7***
	Aveyron (12)	3	*0,6*		
	Gers (32)	1	*0,2*		
	Haute-Garonne (31)	4	*0,8*		
	Lot (46)	1	*0,2*		
	Hautes-Pyrénées (65)	0	*0,0*		
	Tarn (81)	5	*1,0*		
	Tarn-et-Garonne (82)	2	*0,4*		
Nord Pas de Calais	*Nord (59)*	29	*6,2*	**33**	***7,0***
	Pas-de-Calais (62)	4	*0,8*		
Pays de la Loire	*Loire-Atlantique (44)*	8	*1,7*	**25**	***5,4***
	Maine et Loire (49)	6	*1,3*		
	Mayenne (53)	3	*0,6*		
	Sarthe (72)	2	*0,4*		
	Vendée (85)	6	*1,3*		
Picardie	*Aisne (02)*	1	*0,2*	**9**	***1,9***
	Oise (60)	4	*0,8*		
	Somme (80)	4	*0,8*		

Poitou-Charentes	*Charente (16)*	12	*2,6*	**29**	***6,2***
	Charente Maritime (17)	12	*2,6*		
	Deux-Sèvres (79)	5	*1,0*		
	Vienne (86)	0	*0,0*		
Provence Alpes Cotes d'Azur	*Alpes de Haute Provence (04)*	2	*0,4*	**35**	***7,5***
	Hautes-Alpes (05)	3	*0,6*		
	Alpes-Maritimes (06)	6	*1,3*		
	Bouches du Rhône (13)	12	*2,6*		
	Var (83)	3	*0,6*		
	Vaucluse (84)	9	*1,9*		
Rhône-Alpes	*Ain (01)*	8	*1,7*	**52**	***11,2***
	Ardèche (07) + Drome (26)	6	*1,3*		
	Isère (38)	9	*1,9*		
	Loire (42)	6	*1,3*		
	Rhône (69)	10	*2,1*		
	Savoie (73)	7	*1,5*		
	Haute-Savoie (74)	6	*1,3*		
Ensemble Métropole		**466**	***100,0***	**466**	***100,0***

Circonstances de l'adhésion

Autres circonstances mentionnées :

« mari FO ; envie d'agir ; mouvement social ; fille de délégué FO ; suite à un conflit ; famille FO ; mise en place 35h ; conflit ; connaitre mes droits ; volonté personnelle ; retraité ; passage 35h ; désaccord avec CGT ; élection non respectée ; mon mari syndiqué ; création coordination infirmières ; proposition d'un salarié ; discrimination ; pressions patronales ; 2 ans après embauche ; prise de conscience ; détachée syndicale ; mouvement de 1995 ; valeurs de FO ; engagement personnel ; désaccord avec la CFDT ; parents ; harcèlement moral ; 35h ; demande de la direction ; déçue par la CFDT ; réforme hospitalière ; évidence ; par curiosité ; contre la CGT ; trop revendicatif ; après avoir quitté la FEN ; être candidate aux élections professionnelles ; défense des collègues ; absurdité de l'administration ; conditions de travail ; réforme des retraites de 2007 ; mobilisation étudiante ; par conviction ; lors d'élections IRP ; conflit avec la CGT ; adhésion personnelle ; par conviction ; scission SNES-FEN ; pression hiérarchique ; création du syndicat ; obtenir une titularisation ; après scission FEN ; CFDT positions insuffisantes ; besoin de m'engager ; mon syndicat a quitté la FEN ; conviction ; mutation ; négociation 35h ; culture personnelle ; FO n'était plus représentée ; école, formation professionnelle ; copain DS ; licenciement collectif ; titularisation ; par conviction ; embauche permanente ; pour obtenir une aide ; pour contrer la CFDT ; conviction ; autre choix syndical ; mutation ; indépendance du financement syndical ; grand-mère CGT ; conjoint syndiqué ; conviction ; respect des droits ; lutter contre régression sociale ; suite à un mouvement ; par conviction ; mutation ; conflit personnel ; volonté personnelle ; par conviction ; tirage au sort ; fusion ; militant après grèves 1968 ; plan social ; dérives de la

FEN ; décomposition de la FEN ; problèmes conflictuels ; exclusions ; conseillé par Paulini ; commercial non représenté ; conflit ; situation à régler ; désaccord avec la FEN ; déréglementations ; suite départ en retraite ; proposition du secrétaire ; envie et motivation ; marre de la CFDT ; ami adhérent ; discussion avec délégué FO ; par choix ; formation économique ; fermeture du site ; un an après mon embauche ; collègue proche ; réponse des autres organisations ; déception accord 35h ; par envie ; après exclusion FEN ; après CDD ; prise de conscience ; mêmes idées que FO ; conflit ; dysfonctionnements. »