



HAL
open science

LA DESYNDICALISATION AU SGEN-CFDT

Antoine Bevort, Dominique Labbé

► **To cite this version:**

Antoine Bevort, Dominique Labbé. LA DESYNDICALISATION AU SGEN-CFDT : Compte-rendu d'enquête. [Rapport de recherche] PACTE - Université Grenoble Alpes. 1985. halshs-01686055

HAL Id: halshs-01686055

<https://shs.hal.science/halshs-01686055>

Submitted on 17 Jan 2018

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

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

LA DESYNDICALISATION AU SGEN-CFDT

(Compte-rendu d'enquête).

Novembre 1985

Antoine BEVORT

(Secrétaire fédéral du SGEN-CFDT)

Dominique LABBE

Chercheur au CERAT, Grenoble

Résumé

Depuis la fin des années 1970, l'ensemble du mouvement syndical est confronté à la désyndicalisation (beaucoup de départs et peu d'adhésions nouvelles). Pour connaître les raisons de ces départs, le Syndicat Général de l'Education Nationale (CFDT) a lancé fin 1984 une enquête auprès d'un échantillon aléatoire d'anciens adhérents n'ayant pas renouvelé leur adhésion depuis plus d'un an. Malgré un taux de réponse assez faible, plusieurs enseignements peuvent être tirés. Une part significative de ces départs s'explique par une organisation déficiente. Pour les autres, la majorité étaient des adhérents peu impliqués dans le syndicat et qui jugent l'adhésion trop coûteuse pour ce que leur apporte le syndicat. Il s'agit surtout de femmes relativement peu anciennes dans l'Education nationale. L'autre groupe est composé d'adhérents plus anciens ayant souvent exercé des responsabilités militantes. Il est composé en majorité d'hommes plus âgés qui font état de désaccords, spécialement à l'encontre du soutien apporté par la CFDT aux gouvernements de gauche depuis 1981.

Les grandes confédérations syndicales connaissent actuellement une sérieuse baisse de leurs effectifs. Sauf exceptions, le phénomène se déroule sans grand bruit car les syndicats reçoivent peu de lettres de rupture. De plus, les raisons qui, en France, tiennent tant de gens hors du mouvement syndical restent controversées. Il est vrai que, dans de nombreuses branches de l'économie française, la syndicalisation a toujours été faible. Ce n'est pas tout à fait le cas dans la fonction publique et moins encore dans l'Education nationale. Or, même dans ces "bastions" du syndicalisme, le recul est notable.

Confrontés à ce problème qu'ils avaient du mal à appréhender, des responsables du Sgen-CFDT ont lancé une petite enquête. Fin 1984, ils ont envoyé un court questionnaire à un échantillon de 1000 personnes représentatives des adhérents qui, dans leur fichier, apparaissaient comme n'ayant pas payé de cotisation pour l'année scolaire écoulée. Cet envoi a été effectué à titre expérimental : il s'agissait surtout de tester la faisabilité et l'intérêt éventuel de ce genre d'enquête (la rapidité avec laquelle la chose a été engagée explique certaines faiblesses dans le questionnaire et dans le traitement des résultats). Entre janvier et mars 1985, il est revenu au Sgen :

- 134 "retours à l'expéditeur", le destinataire étant inconnu à l'adresse figurant dans le fichier du Sgen. Erreur de saisie ? Signe de l'extrême mobilité du milieu ? La première explication soulève des questions sur l'efficacité de la gestion des fichiers syndicaux qui ne peuvent trouver ici de réponse ; remarquons simplement que :

- 39 adhérents ont répondu avec plus ou moins d'étonnement, voire de rage qu'ils étaient à jour de cotisations (combien n'ont pas pris cette peine ?) Nous verrons plus loin que d'autres encore n'avaient au fond qu'un retard un peu plus important que de coutume : la radiation intervient alors juste après un paiement, de telle sorte que ces syndiqués auront reçu le bulletin du syndicat alors qu'ils ne payaient plus et que cet envoi va cesser au moment où la cotisation vient d'être réglée ! Il y a là des indications sur des faiblesses de gestion qui, sans doute, ont toujours existé mais peuvent s'avérer pénalisantes dans cette période défavorable au syndicalisme. Par ailleurs, il est incontestable que la grande mobilité de certaines catégories d'enseignants pose un réel problème et ceci d'autant plus que les positions du Sgen et son action ont rencontré dans le passé un écho favorable auprès de ces catégories, mais que l'organisation a quelque mal à s'adapter à cette mobilité.

- 106 réponses dont les principales caractéristiques sont présentées dans le tableau I (placé en annexe à la fin de ce texte). Au sein de cet "échantillon", le nombre de femmes dépasse légèrement celui des hommes - proportion que l'on retrouve au niveau des adhérents du Sgen - toutefois elles sont moins nombreuses que dans l'ensemble de l'Education nationale où elles représentent en moyenne 70% des personnels. De plus, tous les degrés de l'Education nationale et les principales catégories de personnels sont présents dans les réponses, même si le secondaire se trouve nettement dominant : il s'agit là encore d'une caractéristique propre au Sgen. On peut naturellement contester la "représentativité" de ces 106 réponses et la relative petite taille de l'échantillon. Et ceci d'autant plus que, dans ce type d'enquête, les réponses viennent généralement des plus motivés, c'est-à-dire d'une fraction particulière de la population que l'on cherche à décrire... Nous aurons d'ailleurs l'occasion de le souligner au

cours de l'étude. Cependant, nous ne nous fixons pas comme objectif la description fidèle de l'ensemble des gens ayant quitté le syndicat. Nous cherchons à mettre au jour la dynamique qui pousse à la non-ré-adhésion et, si possible, à juger de l'importance relative des différentes causes. Dans cette perspective, un échantillon, même biaisé, peut apporter des informations utiles. Dès lors, on voudra bien ne pas prendre au pied de la lettre les chiffres et les pourcentages donnés dans la suite de ce travail, mais les considérer seulement comme des indications, des tendances probables.

Avant de commenter ces résultats, il faut résoudre une question de terminologie et un problème de fond. D'une part, question de terminologie, on peut se demander comment appeler ces gens en retard de cotisation depuis plus d'un an : s'agit-il de "démissionnaires", de "partants" ou d' "ex-adhérents"? En fait les trois situations se rencontrent. Il y a des adhérents qui partent "en claquant la porte", en motivant leur geste ; ils sont encore rares. Il y a également ceux qui quittent le Sgen dans un but bien précis, par exemple adhérer à un autre syndicat (nous verrons que ce n'est pas une hypothèse d'école). Mais il y a surtout des "ex-adhérents" : des gens qui s'en vont sans bruit et semblent perdus pour l'action collective (au moins sur leur lieu de travail). Bien que cette dernière expression soit peu élégante, nous la préférons aux autres car elle traduit mieux le phénomène à étudier, phénomène qui se manifeste avant tout par une abstention dont les motivations peuvent être diverses et dont l'appréciation se révèle toujours plus délicate que pour la démission ou tout autre forme de départ impliquant une démarche. Le plus souvent, la "non ré-adhésion" se fait sans aucune manifestation de l'intéressé ; le refus ouvert de payer la cotisation, chose rare, est douloureusement ressentie aussi bien par celui qui formule le refus que par le collecteur qui le provoque par une démarche de rappel.

D'autre part, la question de fond concerne les conséquences de ces non-ré-adhésions. En effet, du point de vue de l'avenir de l'organisation, toutes les pertes n'ont pas la même importance : l'activité syndicale repose sur les épaules d'un petit nombre de personnes qui cumulent souvent l'animation de leur section avec des fonctions électives (dans le syndicat ou dans les organismes paritaires). L'"adhérent passif" et le "militant débordé" forment les archétypes du syndicalisme à la française qui se nourrissent l'un l'autre même si, entre ces deux extrêmes, on rencontre toutes les situations intermédiaires. A priori, le départ d'un adhérent ne met pas en cause la pérennité de l'organisation. C'est même un phénomène reconnu et considéré avec fatalisme : chez les enseignants syndicalistes, on parle souvent d'une rotation annuelle proche du cinquième de l'effectif total, bien qu'à notre connaissance, aucune enquête sérieuse ne puisse confirmer cet ordre de grandeur.

Il est donc incontestable que les syndicats doivent reconquérir chaque année une part importante de leurs adhérents. Or ils le font à partir d'un noyau de militants - les débordés dont nous parlions plus haut - qui forment l'épine dorsale de l'organisation. Le départ d'un de ces militants peut avoir des répercussions sérieuses : dans l'Education nationale, tout le monde a connu ces sections d'établissement qui disparaissent brusquement parce que leur principal animateur a obtenu sa mutation. L'enquête que nous analysons ici comportait une question permettant de départager ces ex-militants des autres anciens adhérents ("Avez-vous exercé des responsabilités syndicales ?") Nous verrons que, effectivement, cette question départage deux populations assez spécifiques.

En fonction de ces quelques remarques, nous avons trié les réponses suivant des clefs qui révèlent les traits discriminants au sein de l'échantillon. Le sexe fournit le critère le plus explicatif. Puis vient l'ancienneté de l'adhésion et, par là-même, l'âge et l'ancienneté dans l'éducation nationale qui sont en étroite relation avec la durée de la présence dans le syndicat. Enfin, troisième clef qui se combine avec les deux premières, le fait d'avoir ou non exercé des responsabilités aussi faibles soient-elles. Les résultats de ces tris sont présentés dans les tableaux placés à la fin de ce compte-rendu. Pour les tris croisés, plutôt que de multiplier les tableaux, il a paru plus intéressant de récapituler l'ensemble dans un graphique de synthèse (tableau VI). En résumé, on peut dire que ces résultats révèlent l'existence d'une double tendance :

- d'une part, le Sgen voit fondre ses effectifs du fait du départ d'un grand nombre d'adhérents ayant un attachement relativement faible envers le syndicat qu'ils jugent trop coûteux, peu efficace et mal organisé. Ils se sont détachés progressivement du Sgen mais sans éprouver d'hostilité à son égard. Il s'agit majoritairement de femmes et d'adhérents récents ;

- d'autre part, le Sgen voit également partir des militants plus anciens et ayant avec le syndicalisme un rapport complexe : chez ces gens, les contradictions entre leur position professionnelle et le discours syndical ainsi que les désillusions nées de l'après 1981 ont pesé lourd dans leur décision de ne plus se syndiquer ou de changer de syndicat : il s'agit majoritairement d'hommes, d'adhérents en moyenne plus âgés et, par-là, plus anciens dans le Sgen que ceux du premier groupe.

I POURQUOI ONT-ILS ADHERE ?

Une remarque préalable doit être faite à propos de la date d'adhésion et de l'âge de ces ex-adhérents. Elle conduira à s'interroger sur l'évolution même du personnel de l'Education nationale et sur les conséquences de cette évolution pour l'avenir du Sgen.

1- Des raisons tenant à la démographie du Sgen et de l'Education nationale

Le tableau I montre que, dans leur grande masse, les ex-adhérents ont 30 ans et plus et qu'ils ont rejoint le Sgen avant 1980. Cela signifie que nous sommes en présence d'une génération bien particulière, entrée dans l'enseignement au cours des années soixante-dix, et qui a adhéré au Sgen dès le début de carrière ou peu après. Il en découle trois conséquences pour le syndicalisme dans l'enseignement et pour l'avenir du Sgen-CFDT :

- Premièrement, il est facile de comprendre que l'effectif des syndiqués s'établit par différence entre deux flux continus : d'une part, le courant des départs, qu'ils soient naturels (décès, retraite, changement d'activité...) ou volontaires (maintien de la situation professionnelle mais non-paiement de la cotisation) ; d'autre part, le courant des adhésions nouvelles ou des ré-adhésions après une coupure (on voit dans le tableau I que ces dernières ne sont pas tout à fait négligeables : 5 réponses). Si le niveau baisse, cela peut donc provenir de deux causes : accélération des départs mais aussi tarissement des adhésions... Or, à

condition de considérer que les réponses se sont réparties aléatoirement sur l'ensemble de l'échantillon sélectionné, cette enquête permet de retrouver dans la baisse actuelle des effectifs les deux grandes raisons évoquées ci-dessus. Tout d'abord, on constate un ralentissement des premières adhésions, ralentissement qui traduit peut-être un comportement nouveau de la part des plus jeunes mais qui tient surtout à la démographie des personnels de l'Education nationale : les recrutements ont été de moins en moins nombreux depuis 77-78, sauf pour 1982 (on a d'ailleurs un léger pic pour cette date dans les effectifs des anciens adhérents). La baisse provient donc surtout de l'abandon du syndicat par la génération qui avait bénéficié des recrutements massifs des années soixante et du début des années soixante-dix.

- Deuxièmement, les caractéristiques mêmes des personnels changent dans l'Education nationale. Par exemple, on peut penser que le taux de syndicalisation diminue avec l'âge et l'ancienneté ; l'avancement dans la carrière se traduisant souvent par une attitude moins revendicative. (Nous parlons bien sûr de taux, c'est à dire de proportions relatives dans les classes d'âge ; tout le monde connaît des vieux militants qui...) Certes, on manque ici d'études générales qui confirmeraient ce fait d'expérience, mais si on veut bien le retenir à titre d'hypothèse, on verra que, pendant un quart de siècle, son impact négatif a été contrebalancé par la croissance et le rajeunissement continus de tous les corps. Au contraire, depuis la fin des années soixante-dix, la moyenne d'âge du personnel de l'Education nationale augmente et la pyramide des âges se pince à la base. Ainsi peut-on supposer que le "facteur âge" pèse d'un poids important dans le recul actuel des effectifs syndiqués. Suivant cette hypothèse, la désyndicalisation ne serait pas aussi neuve qu'on le dit : ce serait, au moins partiellement, un phénomène normal que ne masque plus l'arrivée de jeunes en nombre suffisant pour combler les vides creusés par l'éloignement des plus anciens...

Dans le même ordre d'idées, il faut aussi signaler la féminisation des personnels. Nous avons remarqué que les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes dans l'échantillon et que celui-ci reflète sur ce point la composition du Sgen. Or, l'on sait que, sur dix personnes employées par l'Education nationale, on trouve sept femmes et que cette "féminisation" a augmenté de manière constante depuis trente ans. Là encore c'est un fait d'expérience que les femmes adhèrent moins au syndicat que les hommes et que l'on a beaucoup moins de chances de rencontrer une militante qu'un militant : on verra d'ailleurs dans le tableau 1 que une femme sur six seulement déclare avoir exercé des responsabilités pendant qu'elle était adhérente contre deux hommes sur cinq (soit une proportion deux fois et demie plus élevée). Là encore, la démographie de l'Education nationale ne favorise pas le syndicalisme tel qu'il est.

- De manière plus générale enfin, la plupart des auteurs considèrent que le syndicalisme s'épanouit dans les périodes d'expansion et de plein emploi et que la crise ou la récession lui sont défavorables. En premier lieu, l'Education nationale n'est pas un monde clos, elle subit l'influence du dehors : plusieurs réponses signalent comme motif de non-ré-adhésion les difficultés financières ou le chômage du conjoint. De plus, il n'est pas excessif de dire que l'Education nationale connaît elle aussi une récession : les postes ouverts aux débutants sont moins nombreux et moins attractifs, les mutations sont plus longues et hasardeuses à obtenir, les chances de titularisation des auxiliaires récents s'amenuisent, celles de promotion pour les personnels au bas de l'échelle se font rares. Parler de crise serait sans doute excessif mais nul ne peut contester que le Sgen évolue dans un contexte beaucoup moins favorable qu'à l'époque de son expansion remarquable et ceci d'autant plus que, le système de gestion des

personnels étant largement paritaire, beaucoup font porter aux syndicats une part de responsabilité dans cette pénurie relative... Nous verrons plus loin qu'un quart des anciens adhérents du Sgen le quittent parce qu'ils estiment que celui-ci prend mal en charge la défense individuelle de ses adhérents ; un cinquième (souvent les mêmes) lui reprochant également de ne pas assez défendre les fonctionnaires.

Bien que cette enquête soit trop modeste pour permettre des conclusions définitives, on voit donc que, si l'on veut comprendre la désyndicalisation, il ne faut pas négliger la conjoncture présente, tant dans la fonction publique que dans l'ensemble de l'économie. La démographie des personnels de l'Education nationale nous semble être le critère essentiel : faute de pouvoir espérer une reprise du recrutement avant plusieurs années, le départ des adhérents actuels constitue l'enjeu essentiel auquel le Sgen se trouve aujourd'hui confronté : il s'agit dès lors d'inventer un syndicalisme plus accueillant pour les femmes et pour les titulaires âgés dont la carrière est faite... sans être pour autant un repoussoir pour les jeunes générations !

Ce constat amène naturellement à se demander quelles raisons plus ou moins subjectives avaient pu amener ces gens à adhérer au Sgen.

2- Des raisons plus "idéologiques" que corporatives.

Le rattachement du Sgen à la CFDT apparaît comme la raison la plus souvent mise en avant pour expliquer l'adhésion, par opposition implicite à la FEN (tableau III). Autrement dit, on retrouve là le souhait, autrefois si fort, de dépasser l'horizon "professionnel" en adhérant à une "centrale ouvrière". C'est probablement une des raisons pour lesquelles le Sgen s'est développé si rapidement malgré des cotisations plus élevées. Là encore, l'effet de génération est incontestable : le souhait de rejoindre la CFDT semble avoir été le plus fort chez les gens ayant adhéré à la fin des années soixante et au début des années soixante-dix et "l'effet CFDT" s'amenuise avec le temps. Dans ce phénomène, le sexe joue un rôle presque aussi important : on voit que les hommes sont 40% plus nombreux que les femmes à expliquer leur adhésion par le rattachement du SGEN à la CFDT, ou par leur accord avec les revendications du syndicat en général. Non seulement les femmes sont moins nombreuses à invoquer la Confédération pour motiver leur adhésion mais, de plus, ce sont généralement les femmes les plus âgées qui donnent cette explication. Hormis le petit groupe des "soixante-huitardes" militantes, les femmes semblent très faiblement ressentir l'attrance cédétiste. Le graphique de synthèse confirme bien cela : on y voit que ce sont les anciens militants les plus âgés qui placent nettement en tête de leur réponse le rattachement du Sgen à la CFDT. Puis l'on trouve par ordre décroissant de fréquence, les ex-adhérents, les anciennes militantes les plus âgées, et enfin les ex-adhérentes.

On peut donc en conclure que les hommes justifient leur ancien choix en faveur du Sgen par des raisons plutôt philosophiques, voire "idéologiques", et moins facilement par le souci de changer l'école. Ce qui se traduit souvent par des commentaires manuscrits tournant autour du thème suivant : "Je reste proche de la CFDT à cause de sa générosité, de son courage, mais je n'adhère plus au Sgen à cause de ses positions sur l'école..." La situation est inverse avec les adhérentes : plus d'une sur deux cite les projets de transformation de l'école pour motiver son

adhésion (contre moins d'un tiers des hommes). Autrement dit, la CFDT occupe dans l'esprit des hommes la même place que la transformation de l'école dans celui des femmes : on aura une confirmation de ce phénomène en constatant, sur le graphique de synthèse en annexe, la proximité des deux explications dans les quarts sud-est et nord-est du tableau à la fois pour les hommes et les femmes n'ayant exercé aucune responsabilité.

De même, les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes à indiquer qu'elles ont adhéré au Sgen parce qu'elles avaient un problème ou qu'elles voulaient être défendues : presque une femme sur quatre, ce qui est loin d'être négligeable et peut expliquer que les quelques personnes qui jugent le Sgen "efficace" soient toutes des femmes.

Chose frappante également, les tris font apparaître que 6 hommes ayant accepté des responsabilités citent comme raison de leur adhésion le fait qu'à l'époque ils ont eu besoin d'être défendus : cela représente près du tiers du groupe des militants. La faible dimension de l'échantillon interdit les conclusions définitives, rien n'empêche cependant de remarquer que la défense des intérêts individuels constitue non seulement une tâche du syndicat mais aussi le moyen de gagner des adhérents ; certes au fil des ans, le déchet est considérable, il reste malgré tout une poignée d'adhérents qui peuvent ensuite pendant plusieurs années apporter une contribution positive à l'organisation.

Hormis ce petit groupe, on constate que, en moyenne, l'adhésion masculine est plus facilement "idéologique", alors que l'adhésion féminine semble avoir été plus "concrète", même si, dans la grande majorité des cas, ce ne sont pas des considérations individuelles qui l'ont motivée, mais la rénovation de l'institution dans laquelle ces femmes travaillent. Il ne faudrait donc pas juger que les femmes se syndiquent plus par égoïsme ou par corporatisme (nous montrerons le contraire par la suite) : on sent la majorité d'entre elles réticentes en face d'idées qu'elles jugent trop générales, même si elles les qualifient de "généreuses". En revanche, en analysant les commentaires qu'elles ont ajoutés à leurs réponses, on constate qu'elles semblent attacher plus d'importance à leur champ d'expérience professionnel, c'est à dire l'école et son fonctionnement. L'ex-adhérent déclare volontiers "Je rêvais" ; sa collègue dira plutôt "J'espérais que le syndicat ferait changer telle ou telle chose" ou, au contraire, "Je ne me syndique plus car le Sgen n'aurait pas dû accepter telle mesure...". Ceci est confirmé par les réponses à la dernière question (tableau V) : les femmes sont plus nombreuses que les hommes à estimer que le syndicat est (ou devrait être) "une force de proposition et de changement", et les hommes lui reprochent en plus grand nombre sa "politisation"...

Ceci nous amène aux raisons qui peuvent expliquer la non-ré-adhésion, raisons que nous allons examiner maintenant.

II. POURQUOI NE READHERENT-ILS PLUS ?

Les explications avancées par les intéressés eux-mêmes sont classées dans le tableau II par ordre décroissant de fréquence. Les tris croisés nous ont amené à distinguer deux groupes d'anciens adhérents dont l'éloignement s'explique par des raisons assez différentes.

1- Faible attachement à un syndicat jugé trop cher, peu utile et mal organisé.

On remarquera tout d'abord dans le tableau II que plus d'une réponse sur deux indique le niveau trop élevé des cotisations comme raison du refus de ré-adhérer... A part le petit noyau de militantes ayant cotisé depuis 15 ans ou plus, cette opinion est partagée également par toutes les catégories. En regardant de près, on s'aperçoit que les hommes sont un peu plus nombreux que les femmes à fournir cette explication et que la propension à trouver les cotisations trop élevées a tendance à augmenter en fonction de l'âge, donc de l'ancienneté dans l'Education nationale : sans doute le niveau absolu de la cotisation est-il plus facile à percevoir que le rapport qui l'unit à la rémunération, de telle sorte que plus la somme demandée est élevée, plus elle est ressentie douloureusement. Cette question ne doit pas être traitée à la légère mais, en ce qui nous concerne, elle doit être reformulée ainsi : la différence entre les cotisations du SGEN et des autres syndicats ~ FEN en particulier - n'a pas varié significativement ces dernières années, pourquoi cette différence devient-elle un obstacle aujourd'hui alors qu'elle n'en constituait pas un autrefois ?

Un premier indice nous est fourni par la réponse qui arrive en seconde position dans ce même tableau : aux yeux de près d'un tiers des partants, le Sgen apparaît comme une organisation "sympathique mais ne servant pas à grand-chose". Ils sont presque 40% à combiner cette réponse avec le niveau trop élevé des cotisations, c'est à dire à effectuer un rapport direct entre le coût de l'adhésion et son "utilité". Cela est d'autant plus frappant que l'on trouve dans ce cas les trois quart des gens qui donnent comme raison de leur adhésion : "J'avais besoin d'être défendu". Dès lors, on ne sera pas surpris de constater dans le graphique de synthèse que, les hommes n'ayant jamais exercé de responsabilité sont deux fois plus nombreux (par rapport à la moyenne de l'échantillon) à considérer que le Sgen "ne sert pas à grand-chose" ; de même pour les anciennes adhérentes (+56%). Il y a là incontestablement une attitude "utilitariste".

A ce propos, le graphique de synthèse apporte un sujet de relatif étonnement. En effet, d'après ce que nous venons d'écrire, on pourrait s'attendre à ce que les gens, n'ayant pas milité pendant leur présence dans le Sgen, expliquent leur rupture par le fait que le syndicat ne leur semble pas utile pour la défense de leur cas. Or, tout au contraire, ils sont peu nombreux à estimer que "le Sgen prend mal en charge la défense individuelle de ses adhérents". Il n'y a que les adhérentes les plus jeunes - donc celles qui sont le plus en position d'être défendues - qui citent ce défaut supposé, mais avec une fréquence nettement inférieure à la moyenne. Bref, ces ex-adhérents en restent au constat que le Sgen ne sert pas à grand-chose et qu'il est trop proche du gouvernement dans lequel ils voient un patron. Ils s'en éloignent plus ou moins

rapidement, le non paiement de la cotisation étant le dernier stade d'un détachement progressif qui n'a pas véritablement, pour la majorité d'entre eux, de causes corporatives.

Ainsi, plus de la moitié des gens qui donnent comme explication le niveau trop élevé des cotisations ont en réalité un attachement assez faible au syndicat ou manifestent à son égard une certaine forme de passivité. Cela est particulièrement vrai pour les femmes ; une forte majorité d'ex-adhérentes signalent comme motif de non-ré-adhésion la mutation : elles le font deux fois plus que les hommes. Elles donnent aussi comme explication l'inexistence d'une section Sgen dans leur établissement (deux fois et demi plus que les hommes) ou l'absence d'une personne chargée du collectage des adhésions (trois fois plus fréquemment que les hommes)... A chaque fois, l'ancienneté de ces adhérents apparaît nettement inférieure à la moyenne de l'échantillon. Soulignons à nouveau l'importance des questions organisationnelles pour ces adhérents récents ; dans les commentaires manuscrits qui accompagnent la réponse, nous avons relevé : l'absence de réunions ou l'impression d'y "perdre son temps", le secrétaire qui se manifeste une fois par an pour le paiement de la cotisation, le syndicat "impossible à joindre au téléphone"... Citons le cas extrême d'un assistant d'université qui écrit : "Pour moi, le Sgen s'est résumé au paiement de l'adhésion : je n'ai pas vu un seul militant (même pour me réclamer la cotisation on me mettait un petit mot) et n'ai pas été invité à une seule réunion". Paradoxalement, c'est parmi ces anciens adhérents que l'on choisit le plus volontiers la réponse "Je suis usé par la vie militante", bien qu'apparemment ils n'aient pas "milité" au sens que nous prêtons à cette expression.

Voilà donc le premier type des ex-adhérents du Sgen : des gens arrivés récemment (depuis huit ans au plus) - c'est à dire au moment où le syndicat se trouvait déjà engagé dans sa pente descendante - et qui n'ont pas trouvé dans l'organisation l'accueil et le suivi qui leur aurait permis de s'intégrer réellement : cela représente environ 40% de l'échantillon.

Nous serions ici en présence de la couronne périphérique de gens qui viennent au syndicalisme par "hasard" ; même si le hasard s'appelle pression du milieu : à preuve le nombre élevé de gens qui, dans ce groupe, expliquent leur adhésion par la présence de "gens sympas" dans la section de leur établissement. Moins attachés à l'organisation proprement dite, ils sont plus sensibles à la situation d'ensemble : c'est dans ce groupe que se rencontre la majorité de ceux qui jugent le Sgen "en perte de vitesse". Ces gens n'apportent guère de contribution active au syndicat avant de le quitter plus ou moins rapidement : il s'agit majoritairement de femmes plus jeunes que la moyenne de l'échantillon.

Que l'on nous comprenne bien : nous ne faisons pas porter la responsabilité de l'échec sur ces anciens adhérents. Ils n'ont pu trouver leur place dans le Sgen tel qu'il existe aujourd'hui pour des raisons qui semblent tenir aux défauts mêmes de celui-ci et à la mobilité qui caractérise ces personnels. Beaucoup d'entre eux restent d'ailleurs attachés au syndicat. Plusieurs personnes l'ont marqué en ajoutant des remarques manuscrites dans leur réponse : "Je vote pour vous", "La CFDT est le meilleur syndicat", etc. En réalité ce type d'adhérent n'est jamais très loin de l'organisation. Sans beaucoup exagérer, on peut affirmer qu'un nombre non négligeable d'entre eux ont simplement un retard de cotisations un peu plus long que de coutume (quand ce "retard" n'est pas le fait d'une erreur de l'organisation : cf. plus haut). C'est ainsi que dans l'échantillon, 5 personnes indiquent qu'elles viennent de ré-adhérer après un an d'absence due, pour deux d'entre elles, à des difficultés financières et pour deux autres à une mutation, le nouvel établissement ne comportant pas de section. En revanche, on

ne rencontre pratiquement jamais dans cette catégorie l'hostilité plus ou moins ouverte dont fait preuve une seconde catégorie que nous nommerons les "décus du syndicalisme".

2- Les décus du syndicalisme.

Au-delà de cette catégorie massive des adhérents "passifs", il existe un autre groupe de gens qui ont manifesté un attachement plus profond au syndicat. Cela se traduit d'abord par une ancienneté nettement plus importante et, pour près de la moitié d'entre eux, par une contribution positive à la vie du syndicat (acceptation de responsabilités). Les anciens militants représentent la frange la plus significative, mais environ une trentaine d'adhérents déclarant n'avoir jamais pris de responsabilité tiennent un discours très proche de ces militants. Pratiquement, six anciens adhérents sur dix appartiennent donc à cette seconde catégorie qui quitte aujourd'hui le Sgen par déception et en lui manifestant une certaine hostilité. Parmi eux, deux groupes peuvent être distingués : l'écrasante majorité qui semble perdue pour le syndicalisme, au moins dans la période actuelle, et un petit noyau de gens qui adhèrent à un autre syndicat (un sur six environ).

La première catégorie qui abandonne le syndicalisme en même temps que le Sgen, en affichant une hostilité déclarée envers lui, concerne donc principalement les anciens militants. Ce sont plutôt des hommes, titulaires, enseignants dans le secondaire et dont l'adhésion est nettement plus ancienne que la moyenne. Les motifs de leur départ se lisent dans la partie supérieure du graphique de synthèse et plus précisément dans son quart nord-est. On remarquera à ce propos une autre caractéristique intéressante du tableau de synthèse : les femmes ne manifestent pas d'hostilité envers les tentatives de réformes qu'a soutenues le Sgen (titularisation des auxiliaires, rapport Legrand-Prost...), sauf quelques exceptions souvent virulentes parmi les adhérentes les plus anciennes mais, même dans ce groupe, elles sont nettement moins nombreuses que les hommes à adopter cette attitude, malgré le fait peu contestable qu'elles sont majoritaires dans les personnels concernés par ces réformes. Cette particularité provient-elle d'un biais dû à la petitesse de l'échantillon ? Il semble que non car, finalement, la majorité des anciennes adhérentes adopte une attitude cohérente : ayant rejoint le Sgen par sympathie pour ses projets de transformation de l'école, elles sont (relativement) plus rares à manifester de l'hostilité envers les réformes de l'après 81. Elles considèrent simplement que le syndicat ne "sert pas à grand-chose" et, pour les plus actives d'entre elles, elles résument leur déception d'une formule qui leur est propre "Le Sgen est trop pro-gouvernemental"... On remarquera également que les femmes sont trois fois plus nombreuses que les hommes à estimer que le syndicat ne prend pas assez en charge la défense des non-titulaires. A priori, il n'y a rien d'étonnant à cela puisqu'on sait que les femmes sont majoritaires dans ces catégories de personnel, cependant, même parmi les titulaires, plusieurs femmes ont repris ce point qui prouve qu'elles ne sont pas insensibles à la situation des plus jeunes. A propos de ce problème des non-titulaires, on remarquera que le meilleur "score" est réalisé par les quelques femmes déclarant avoir accepté des tâches dans le syndicat, alors qu'elles-mêmes sont en moyenne beaucoup plus âgées et, bien sûr, titulaires. En sens contraire, il est à remarquer que plusieurs certifiés ou agrégés - masculins dans leur majorité - ont indiqué qu'ils désapprouvaient le soutien apporté par le SGEN à la titularisation des auxiliaires...

Plus frappant encore, on voit dans ce graphique que ce sont les militants, ayant une ancienneté une fois et demie supérieure à la moyenne, qui justifient le plus volontiers leur refus de payer la cotisation par le fait que le Sgen ne prendrait pas assez en charge la défense individuelle de ses membres. Or ces gens sont tous titulaires et, pour la plupart, au sommet de la hiérarchie (majoritairement agrégés, certifiés ou professeurs de LEP) avec une ancienneté qui permet de douter qu'ils en soient encore à demander une mutation ou à espérer une promotion plus rapide... Dès lors, ces gens rompraient-ils après avoir constaté une inefficacité du Sgen dans les organismes paritaires? L'écrasante majorité d'entre eux ne mentionne pas avoir été élu dans une commission. De plus, un tel constat devrait conduire à adhérer ailleurs ce que fait seulement un sixième d'entre eux. Cet apparent paradoxe disparaît si l'on considère les réponses proches de celle-ci dans le quart nord-est du tableau VI : cette même catégorie, qui déclare avoir adhéré au Sgen parce que "c'était la CFDT", et non pas parce qu'elle partageait ses "projets de transformation de l'école", présente également un fort penchant à juger son ex-syndicat "irresponsable et activiste" ou "désordonné" et à lui reprocher de ne pas assez "défendre les fonctionnaires". Ces reproches nous semblent avoir deux significations :

- d'une part, il y aurait, comme pour la première catégorie des ex-adhérents, un certain découragement devant l'aspect désordonné du Sgen à tous les niveaux. Pour l'organisation de base, plusieurs réponses se plaignent de ce que les sections mélangent des personnels et donc des problèmes trop différents (ce qui signifie souvent pour ces titulaires relativement âgés qu'ils en ont assez d'entendre parler des problèmes des auxiliaires ou des non-enseignants). Pour l'appareil proprement dit, on trouve souvent des mises en cause plus ou moins véhémentes : mauvais fonctionnement, non-réponses à des correspondances, responsables impossibles à joindre ou qui reçoivent cavalièrement les adhérents... Cet aspect est loin d'être négligeable, mais il s'y ajoute deux éléments plus graves. Tout d'abord, le sentiment de ne pas s'y retrouver. Ainsi plusieurs réponses mettent en cause le "flou" de la ligne confédérale, "les coups de gueule d'Edmond, un jour pro, un jour anti". Ensuite, la grande autonomie de chaque section, qui découle du faible niveau d'impulsion en provenance du syndicat, provoque souvent un malaise que résume bien un certifié re-syndiqué au SNES : "Au Sgen règne le dogme selon lequel chaque citoyen est responsable de lui et des autres par nature. D'où l'autogestion, l'auto-contrôle, etc. C'est beau comme idée... J'y crois encore quand je rêve". Il y a là une interrogation sérieuse concernant les structures du syndicat, l'état d'esprit de ceux qui les ont en charge et leur nécessaire évolution commune.

- d'autre part, cette catégorie des "déçus" révèle un deuxième problème encore plus sérieux, problème aggravé par l'identification qui semble s'être faite dans l'esprit de beaucoup d'enseignants entre le Sgen et le ministère Savary.

Cette association effectuée entre le Sgen et les réformes de l'après-81 court dans de nombreuses réponses. Par exemple, une militante, adhérente depuis 1975, écrit : "Après deux ans de pratique en collèges "expérimentaux-Legrand", je suis persuadée que cette réforme n'est qu'un prétexte pour faire des économies et accroître la sélection sociale. Or vous avez contribué à cette hypocrisie". Plusieurs réponses rendent également le Sgen responsable des conditions dans lesquelles s'est opérée la titularisation des auxiliaires. Par exemple, ce professeur de LEP : "Après avoir fait des sacrifices pour être titulaire sur concours, je me retrouve exilé dans le Nord alors que des MA sont titularisés sur place bloquant les rares postes". En effet, l'association "défense des individus" et "défense des fonctionnaires" n'est pas du tout innocente : il est d'ailleurs remarquable que, parmi ceux qui effectuent ce

rapprochement, personne ne coche des réponses comme "le Sgen ne défend pas assez les non-titulaires" ou "le Sgen privilégie les enseignants au détriment des autres catégories" (de personnel de l'EN). Bien au contraire, ils sont nombreux à ajouter des commentaires tournant autour du thème "Les enseignants ne sont pas des privilégiés". Une certifiée de math, adhérente depuis 13 ans, avoue tout de go ne plus croire aux possibilités de réforme et ajoute : "Je désire être défendue du point de vue salaire, emploi du temps et vacances pour ne pas les brader sans contreparties"...

A titre d'hypothèse, nous formulerons la conclusion suivante : dans le climat intellectuel des années soixante et soixante-dix, l'adhésion au Sgen apportait aux titulaires, majoritairement masculins, un "plus" idéologique - d'où la référence à la CFDT - sans grande conséquence sur une situation professionnelle que l'on souhaitait ne pas voir changer (sinon dans le sens d'une amélioration matérielle) : d'où la non-adhésion massive aux projets de transformation de l'école. Cette attitude s'est muée en rejet quand il est apparu que les mesures envisagées pouvaient entraîner une sollicitation plus importante des enseignants et un resserrement de l'éventail au profit des catégories les plus basses. En définitive, ces "anciens", maintenant installés, semblent avoir ressenti les mesures de l'après-81 comme une menace pour leur statut (professionnel et donc social).

Cependant, peu d'anciens adhérents ont le courage d'assumer jusqu'au bout la logique de leur refus. Parmi ceux qui le font, on trouve l'écrasante majorité des 13 personnes qui ont quitté le Sgen pour un autre syndicat, dont deux pour FO. Ceux-là s'expliquent franchement. "Je suis professeur, écrit l'un d'eux (certifié), je veux maintenant appartenir à un syndicat de professeurs et j'ose avoir des revendications salariales étant donné mon haut niveau d'études". Tel autre affirme : "Je suis contre l'égalitarisme"... Pratiquement tous mettent en cause la "modération" du Sgen depuis 1981, critique que résume bien un professeur de CET adhérent depuis 16 ans et qui laisse entendre qu'il a rejoint FO :

"Quand un syndicat ne défend plus ses adhérents sur des points précis comme les conditions de travail, d'enseignement, les effectifs, alors que par ailleurs il disperse son énergie dans des querelles qui ne le regardent pas et qu'il fait patte de velours avec le gouvernement de peur de le froisser, alors qu'il ne s'étonne pas que bon nombre de militants le quittent pour se syndiquer ailleurs ou pour ne plus se syndiquer du tout".

Ainsi aboutit-on à un paradoxe apparent : si on laisse de côté le problème spécifique de la défense individuelle, les raisons qui ont justifié autrefois l'adhésion sont également celles que l'on avance aujourd'hui pour ne plus adhérer. D'un côté, on a rejoint la CFDT pour des raisons politiques (c'est à dire touchant à l'organisation générale de la cité et non à sa propre corporation) et on reproche maintenant au Sgen d'être "politisé". De l'autre, en adhérant à ce syndicat, on voulait aider à changer l'Education nationale et on le quitte en raison de ce changement ou plutôt de la déception qui a suivi une trop grande espérance...

Sans doute, les moyens mis en oeuvre pour cette enquête étaient-ils trop modestes pour qu'on puisse en attendre des réponses définitives. A l'issue de son exploitation, on remarquera d'abord qu'il n'apparaît pas de remède simple pour lutter contre la désyndicalisation dans l'Education nationale hormis une amélioration nécessaire du fonctionnement quotidien du Sgen mais qui, seule, ne peut suffire à enrayer l'hémorragie actuelle. Cette enquête permet

également de constater que tous les aspects de l'action syndicale sont concernés par le problème ; cela rend urgent un débat de clarification non seulement sur les orientations actuelles, mais aussi sur les aménagements nécessaires dans l'organisation. Un tel débat paraît d'autant plus important que la situation politique, après les législatives de 1986, placera certainement les syndicats de l'Education nationale devant de nouveaux enjeux.

Novembre 1985

Tableau I : caractéristiques de l'échantillon

	Femmes	Hommes	Total
Effectifs	55	51	106
Age :			
Inférieur ou égal à 30 ans	13	11	24
31-35 ans	17	10	27
36-40 ans	11	12	23
41-45 ans	5	9	14
Plus de 45 ans	7	8	15
Inconnu	2	2	2
moyenne (années)	36	38	37
Ancienneté de l'adhésion :			
Adhérents depuis 5 ans ou moins	22	14	36
Adhérents depuis 6 à 10 ans	12	19	31
Adhérents depuis plus de 10 ans	15	15	30
non communiquée	6	3	9
moyenne	8,5	9,5	9
Ayant exercé des responsabilités			
	9	20	29
Degré d'enseignement * :			
primaire	13	11	24
secondaire + LEP	29	25	54
supérieur et recherche	3	6	9
Agents administratifs	6	4	10
Divers ou non communiqué	4	5	9
Ayant ré-adhéré à un syndicat :			
dont SGEN	3	2	5
FEN	2	9	11
FO	0	2*	2
Total	5	13	18

* Renseignements donnés sous réserve, quelques réponses étant difficiles à interpréter.

Tableau II : les raisons de la démission:

Parmi les appréciations suivantes, pouvez-vous indiquer lesquelles ont motivé votre décision de ne plus vous syndiquer au Sgen ? Il était possible de cocher plusieurs réponses (classement par ordre décroissant)

	Femmes Nombre	%	Hommes Nombre	%	Total Nombre	%
1. Les cotisations sont trop élevées	27	49	29	29	56	53,0
2. Le SGEN c'est sympa, mais ça ne sert pas à grand chose	15	27	16	16	31	29,0
3. Le SGEN prend mal en charge la défense individuelle de ses adh.	11	20	12	12	23	21,5
4. Le SGEN est trop pro-gouvernemental	13	24	8	5	21	20,0
5. La CFDT ne défend pas assez les fonctionnaires	8	15	11	11	19	18,0
6. Le SGEN m'apparaît irresponsable, activiste	4	7	13	13	17	16,0
6. Le SGEN est pour Legrand-Prost je suis contre	8	15	9	9	17	9,5
8. Je suis usé(e) par la vie militante	7	13	6	6	13	12,0
9. J'ai été muté et ai négligé de reprendre ma carte	8	15	4	4	12	11,0
10. Il n'y a personne qui s'occupe du collectage des cotisations	7	13	3	3	10	9,5
1. Le SGEN ne défend pas assez les non-titulaires	8	15	2	2	10	9,5
12. Il n'y a pas de section SGEN dans mon établissement	7	13	2	2	9	8,5
12. La CFDT et le SGEN exagèrent sur la nécessité de la rigueur	4	7	5	5	9	8,5
14. Le SGEN ne fonctionne pas démocratiquement	5	9	2	2	7	6,5
15. Le SGEN privilégie trop les enseignants	3	5	2	2	5	4,5
Total	135	2,5	124	2,4	259	2,5

La dernière ligne signifie que les 55 femmes ont choisi 135 réponses soit une moyenne de 2,5 réponses pour cette question et par questionnaire. Idem pour les hommes. La comparaison hommes/femmes peut donc se faire directement sans pondération.

Tableau III : Images du SGEN

Question 10 : Parmi les qualificatifs suivants, indiquez lesquels vous semblent caractériser le SGEN. Il était possible de cocher plusieurs réponses (classement par ordre décroissant)

	Femmes Nombre	%	Hommes Nombre	%	Total Nombre	%
1. Démocratique	21	38	21	42	42	39,5
2. Rêveur	21	38	19	38	40	37,5
3. Désordonné	21	38	19	38	40	37,5
4. En perte de vitesse	21	38	18	36	39	37,0
5. Lié au gouvernement	19	35	16	32	35	33,0
6. Politisé	9	16	16	32	25	23,5
7. Irresponsable	6	11	11	22	17	16,0
8. Réaliste	5	9	7	14	12	11,5
9. Sait s'adapter	5	9	6	12	11	10,5
10. Sait se faire comprendre	2	4	6	12	8	7,5
11. Révolutionnaire	1	2	4	8	5	5,0
12. Efficace	3	6	1	2	4	4,0
(...)						
TOTAL	139	2,5	162	3,2	301	2,9

La dernière ligne indique que les femmes ont effectué moins de réponses multiples. De ce fait, une stricte comparaison entre les taux de réponse des deux sexes doit tenir compte de ce déséquilibre : pour les tris croisés, les réponses des hommes et des femmes sont affectées d'une pondérations différentes.

Tableau IV : les motivations de l'adhésion.

Question n° 11 Vous avez adhéré au SGEN parce que :

Il était possible de cocher plusieurs réponses (classement par ordre décroissant). '

	Femmes Nombre	%	Hommes Nombre	%	Total Nombre	%
1. C'était la CFDT	29	53	36	71	65	62,0
2. J'étais d'accord avec ses propositions et revendications	29	53	30	60	59	56,0
3. Il y avait des gens sympa dans la section de mon établissement	25	45	25	50	50	47,5
4. Je partageais ses projets de transformation de l'école	26	47	17	34	43	41
5. Le Sgen m'avait défendu	11	20	7	14	18	17
6. J'avais des problèmes...	8	15	4	8	12	11,5
Total	128	2,3	119	2,3		

Tableau V : les attentes envers le Sgen (Question 12)

Le Sgen en tant qu'organisation syndicale vous paraît

Il était possible de cocher plusieurs réponses (classement par ordre décroissant):

	Femmes Nombre	%	Hommes Nombre	%	Total Nombre	%
1. Une force de proposition et de changement	25	45	20	39	45	43
2. Une organisation trop politique	4		10	20	14	13
3. Une Institution dépassée	5		7		12	11
4. Une organisation corporatiste	4		4		8	7,5
5. Un appareil bureaucratique	3		3		6	
6. Une force hostile au progrès	1		2		3	
Total	42		46		88	

Près d'un tiers des réponses laissent en blanc cette question. Pour certaines, il est possible qu'elle n'ait pas été remarquée ou que la lassitude ait joué : c'était la dernière question et elle se trouvait au dos de la feuille. Il est probable aussi que le choix offert ait laissé certains répondants perplexes. Enfin, il faut y ajouter le désintérêt pour les discussions trop générales qui sont l'une des motivations les plus fréquemment avancées pour expliquer la désyndicalisation.

Note à propos du tableau VI.

Etant donné la taille réduite de l'échantillon, nous avons été obligés de travailler sur des effectifs parfois réduits ; aucun résultat n'a été retenu en dessous de 5 réponses pour les femmes ayant exercé une responsabilité (FM), 6 pour les hommes dans la même situation (HM), 7 pour les adhérentes (FA) et les adhérents (HA). Vu la faiblesse de ces seuils, il y a donc lieu de prendre les indications chiffrées avec prudence et de les comprendre comme des tendances.

Si tous les ex-adhérents avaient répondu de la même façon au questionnaire, l'ensemble des réponses seraient groupées à l'intersection des deux axes. Plus on s'éloigne de ce point plus la réponse caractérise la catégorie considérée par rapport à la moyenne de l'échantillon. Quatre situations sont donc possibles, correspondant aux quatre régions du tableau :

- quart nord-ouest : réponses privilégiées par des gens dont l'ancienneté au sein du Sgen est inférieure à la moyenne. Par exemple, en haut du tableau, on voit que la propension à expliquer le départ par l'inexistence d'une section dans leur établissement, est 1,8 fois plus fréquente chez les FA et que celles qui ont fait cette réponse ont une ancienneté dans le syndicat pratiquement moitié plus faible que la moyenne de l'échantillon. On en déduira sans difficulté qu'un des problèmes du Sgen est le suivi des adhérents récents qui sont aussi les plus mobiles : juste en dessous on verra que la mutation est l'autre explication privilégiée dans ce groupe des ex-adhérentes peu anciennes ;

- quart nord-est : réponses privilégiées par des personnes plus anciennes que la moyenne. Par exemple, les anciennes militantes sont trois fois et demie plus nombreuses que la moyenne de l'échantillon à estimer que le Sgen ne défend pas assez les non-titulaires. Ou encore, les ex-militants répondent 1,8 fois plus souvent que le Sgen leur apparaît irresponsable et activiste, et ceux qui choisissent cette explication ont une ancienneté un tiers plus élevée que l'ensemble des hommes ;

- quart sud-ouest : réponses délaissées par des anciens adhérents ayant une ancienneté inférieure à la moyenne. Ainsi, les HA sont un quart moins nombreux que la moyenne à expliquer qu'ils ont adhéré au Sgen parce qu'ils se sentaient en accord avec ses projets de transformation de l'école ;

- quart sud-est : réponses délaissées par ceux dont l'ancienneté dépasse la moyenne de l'échantillon. Ainsi voit-on que les ex-adhérentes sont presque 20% moins nombreuses que l'ensemble à se déclarer contre les projets "Legrand-Prost" et que celles qui le font ont une ancienneté 1,7 fois supérieure à la moyenne (soit environ 15 ans de "présence" dans le Sgen)...

Sans doute des superpositions hommes/femmes et adhérents/militants par question auraient été plus parlantes encore, mais la faiblesse numérique de l'échantillon rendrait trop fragile la plupart des résultats. Cela explique que l'axe vertical soit unique (ordonnées calculées par question pour les deux sexes confondus) et que les abscisses soient graduées avec seulement deux repères (l'origine étant l'ancienneté moyenne des hommes pour l'ensemble des ex-adhérents et l'ancienneté moyenne des femmes pour l'ensemble des anciennes adhérentes). Cela explique également que le haut du tableau apparaisse plus chargé que le bas : par définition une intensité faible signifie que peu de monde a choisi cette réponse... donc que l'on passe en-dessous du seuil de signification. A ce propos, nous soulignons encore qu'il faut lire l'ensemble de ces chiffres comme des indications, des tendances et non comme les résultats d'un véritable sondage d'opinion dans le Sgen.

