



HAL
open science

EFFECTIFS, AUDIENCE ET STRUCTURES SYNDICALES EN FRANCE DEPUIS 1945 (LE CAS DE LA CFTC-CFDT)

Dominique Labbé, Antoine Bevort, Maurice Croisat

► **To cite this version:**

Dominique Labbé, Antoine Bevort, Maurice Croisat. EFFECTIFS, AUDIENCE ET STRUCTURES SYNDICALES EN FRANCE DEPUIS 1945 (LE CAS DE LA CFTC-CFDT). [Rapport de recherche] PACTE - Université Grenoble Alpes. 1991. halshs-01729980

HAL Id: halshs-01729980

<https://shs.hal.science/halshs-01729980v1>

Submitted on 12 Mar 2018

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

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

UNIVERSITE DES SCIENCES SOCIALES
INSTITUT D'ETUDES POLITIQUES DE GRENOBLE

cerat
Politique-administration-territoire

RAPPORT DEFINITIF

EFFECTIFS, AUDIENCE ET STRUCTURES SYNDICALES
EN FRANCE DEPUIS 1945
(LE CAS DE LA CFTC-CFDT)

Dominique LABBE, Antoine BEVORT, Maurice CROISAT
Juin 1991

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

ORGANISME BENEFICIAIRE :

FONDATION NATIONALE DES SCIENCES POLITIQUES
27, RUE SAINT GUILLAUME
75341 PARIS CEDEX 07

LABORATOIRE EXECUTANT LA RECHERCHE :

CERAT
BP 45
38402 SAINT MARTIN D'HERES CEDEX

ETUDE REALISEE POUR LE COMPTE DU SERVICE DES ETUDES ET DE LA
STATISTIQUE DU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

CONVENTION DE RECHERCHE :

"Effectifs et structures syndicales en France depuis 1945
(le cas de la CFTC-CFDT)"

DATE DE NOTIFICATION :

05 décembre 1989

RESPONSABLE SCIENTIFIQUE :

Dominique LABBE

SOMMAIRE

INTRODUCTION

CHAPITRE I. LES STRUCTURES DE LA CFDT	9
I. Vue d'ensemble de l'organisation	10
A. Les organisations à base professionnelle	10
1. Les adhérents et les sections syndicales d'entreprise	10
2. Les syndicats	13
3. Les fédérations	14
B. Les organisations interprofessionnelles	17
1. Les organisations interprofessionnelles à base géographique	17
2. La confédération	18
II. Le fonctionnement : principes et types d'instances	20
A. Les principes de base	20
1. Le syndicat instance de base de l'organisation	21
2. Le mandatement	21
3. Le fédéralisme	22
B. Les quatre instances	23
1. Les organes représentatifs	23
2. Les organes de direction	24
III. La formation du système actuel	25
A. Les débats fondateurs	25
1. La section unique et le syndicalisme d'industrie	25
2. Les limites du syndicalisme d'industrie	28
3. La représentativité de la direction et de l'exécutif confédéral	30
4. La distinction entre militants "responsables" et permanents administratifs	33
B. Les origines et le contenu de la réforme de 1970	36
1. Le problème régional	36
2. Le problème des responsables permanents confédéraux	39
3. L'équilibre entre la confédération et les organisations confédérées	42
IV. Le secrétariat confédéral depuis 1945	43
A. L'émergence du secrétariat : 1945-1957	43
B. Le renforcement du secrétariat : 1957-1970	45

C. Le cloisonnement du secrétariat : 1970-1988	47
CHAPITRE II. DIRIGEANTS ET MILITANTS DE LA CFDT	55
I. les dirigeants de la confédération	56
A. Un noyau stable et une forte rotation des dirigeants	56
1. Le nombre des mandats	56
2. La durée de la présence à la direction	57
B. L'origine syndicale des dirigeants	59
1. La concentration géographique et professionnelle des dirigeants	61
2. L'inégale représentation des régions et des fédérations	62
II. A la recherche des équipes syndicales	63
A. Les taux de renouvellement	63
1. Les taux de sortie et d'entrée	63
2. Le taux synthétique de renouvellement	67
B. Les équipes syndicales	69
1. La durée théorique du mandat	69
2. Les équipes dirigeantes de la CFTC-CFDT	70
III. Sociologie des militants	73
A. Caractéristiques personnelles des militants	75
1. Des hommes vieillissants	75
2. Techniciens, cadres moyens et supérieurs	76
3. Le rôle clef des socialistes	77
B. Caractéristiques syndicales des militants.....	78
1. L'ancienneté de l'adhésion	79
2. La montée des permanents	81
3. Le cumul des responsabilités	81
CHAPITRE III. LES FINANCES DE LA CFDT	85
I. 1945-1973 La mise en place des principes :	
uniformisation, centralisation et rationalisation	86
A. La réforme de 1949 : les principes	86
B. L'uniformisation	88
C. La centralisation	89
II. 1973-1988 Les deux piliers du système : la "charte" et la caisse de grève	93
A. La charte financière	94
1. Une cotisation forte et proportionnelle aux salaires	94
2. L'égalité financière des fédérations et des régions	95
3. La mutuellisation des ressources	95

B. La caisse de résistance	97
1. Les origines	97
2. Le fonctionnement	98
III. Les budgets	101
A. La procédure budgétaire	101
1. L'évolution de la procédure	102
2. L'évolution du "domaine" budgétaire	104
B. Les masses budgétaires	105
1. Le budget confédéral	105
2. Les principaux postes	108
IV Les limites d'une logique	110
A. La continuité de la charte financière	111
B. Les limites de la charte financière	113
1. Les ressources financières et matérielles complémentaires	113
2. Les détachements	116
CHAPITRE IV. LA SYNDICALISATION A LA CFDT	121
I. La mesure de la syndicalisation : définitions, méthodes	122
A. Quelques définitions	122
1. Syndicalisation et désyndicalisation	122
2. Le taux de syndicalisation	123
B. Les sources et les méthodes de chiffrage des effectifs	125
1. Les années 1945-1963	126
2. Les années 1963-1989	133
II. La syndicalisation, données globales	137
A. Evolution des effectifs globaux	137
B. Evolution du taux de syndicalisation	141
III. Evolution sectorielle de la CFTC-CFDT	144
A. La répartition sectorielle des effectifs	144
1. Evolution de la répartition par grands secteurs	144
2. Les mutations sectorielles depuis la fin des années 1960	147
3. Le poids des fédérations dans la CFDT	150
B. L'identité professionnelle de la CFDT	153
1. D'une CFTC "employée" à une CFDT plus "industrielle"	155
2. Une CFDT de plus en plus "fonctionnaire" et "publique"	156
3. Les taux de syndicalisation de quelques fédérations	158
IV. L'implantation régionale de la CFTC-CFDT	163

A. L'évolution de la répartition régionale des effectifs	165
1. Evolution par grandes régions	165
2. Evolution des effectifs régionaux : 1970-1985	166
3. Classement des régions selon leur poids dans la confédération	168
B. Les taux de syndicalisation régionaux	168
1. Evolution des taux de syndicalisation régionaux	168
2. Classement des régions selon les taux de syndicalisation	171
V. Une tentative d'explication de la syndicalisation	173
A. Essai de périodisation de la syndicalisation à la CFTC-CFDT	173
B. Les facteurs de la syndicalisation	174
CHAPITRE V. L'AUDIENCE DE LA CFDT	179
I. L'audience aux élections nationales	180
A. Les élections aux caisses primaires de sécurité sociale	180
1. Les élections de 1947 à 1962	181
2. Les élections de 1983	188
B. Les élections des conseils de prud'hommes	192
1. Les résultats d'ensemble	193
2. L'audience de la CFDT par départements	199
2. Les principaux mécanismes électoraux	203
II. L'audience de la CFDT aux élections professionnelles	213
A. Les élections aux commissions administratives paritaires (CAP)	214
1. L'audience de la CFDT aux élections des CAP	214
2. Un système en évolution	217
B. Les élections aux comités d'entreprise	218
1. L'audience globale depuis 1966	219
2. L'audience de la CFDT par régions	223
3. L'audience de la CFDT par branches	225
III. Déclin des confédérations ouvrières ?	232
A. Une nouvelle donne syndicale	232
1. Le phénomène des non-syndiqués	232
2. De nouveaux comportements électoraux	237
3. Le tournant de 1981-1984	241
B. Adhérents et électeurs de la CFDT	243
1. Syndicalisation et audience	243
2. Une variable clef : l'implantation passée	245
C. La politisation des élections professionnelles et sociales	246

1. Les enjeux de la Libération	246
2. La situation actuelle et la spécificité de l'électorat CFDT	250
CHAPITRE VI QUELQUES APERÇUS SUR LE FEDERALISME SYNDICAL A LA CFDT	255
I. Le fédéralisme comme phénomène politique	256
A. Les approches scientifiques du fédéralisme	256
B. Le fédéralisme politique	258
C. Les problématiques contemporaines	260
II. Le fédéralisme syndical	262
A. Le double fédéralisme de la CFDT	264
B. La structure institutionnelle	266
C. Le fédéralisme comme processus	271
ANNEXES	
I. Les statuts actuels de la CFDT	277
2. Membres de la direction confédérale depuis 1945 (liste chronologique)	297
3. Membres de la direction confédérale depuis 1945 (liste alphabétique)	315
3. Cartographie	320

TABLE DES TABLEAUX

Chapitre 1

1. Organigramme actuel de la CFDT	11
2. Les principales fédérations de la CFDT	15
3. Organigramme du secrétariat confédéral en 1970	48
4. Organigramme du secrétariat confédéral en 1991	50

Chapitre 2

1. Les membres des bureaux et des conseils confédéraux de la CFTC-CFDT depuis 1945 (classement par nombre de mandats)	58
2. Les membres des bureaux et des conseils confédéraux de la CFTC-CFDT depuis 1945 (classement par nombre d'années)	58
3. Les organisations d'origine des dirigeants de la CFTC-CFDT	60
4. Calcul des taux de renouvellement de la direction de la CFDT et de la fédération Construction-bois	65
5 A. Graphique du taux de renouvellement simple des membres de l'organe directeur de la confédération depuis 1946	68
5 B. Graphique du taux de renouvellement annuel moyen des membres de l'organe directeur de la CFDT depuis 1946	68
6 A. Graphique de la durée théorique moyenne du mandat des membres de l'organe directeur de la confédération depuis 1946	71
6 B. Graphique de la durée théorique moyenne du mandat des membres de l'organe directeur de la fédération Construction-bois depuis 1947	71
7. Les délégués aux congrès confédéraux de la CFDT de 1976 à 1988	74
8. Graphique de l'ancienneté de l'adhésion des délégués aux congrès confédéraux de la CFDT	77

Chapitre 3

1. Le SCPVC (service central de perception et de ventilation des cotisations)	90
2. Taux de base de la cotisation (1950-70)	92
3. Répartition des parts nationale, fédérale et départementale entre 1950 et 1970	92
4. Evolution comparée des salaires, des prix et des parts du timbre en francs constants (1950-70)	93
5. Evolution des parts de la cotisation de 1971 à 1978	99
6. Evolution des parts nationale, régionale et fédérale de 1971 à 1990	100
7. Evolution en francs constants des salaires, des parts nationale, locale et fédérale de 1972 à 1990	100

8. Les ressources en cotisations de la CFDT et leur ventilation en 1985	106
9. Interventions des caisses de solidarité CFDT de 1967 à 1972	107
10. Les interventions de la CNAS en 1977 et 1985	108
11. Répartition des dépenses budgétaires en 1977 et 1985	109
12. Le financement de l'immeuble confédéral "Belleville"	109
13. Récapitulatif des subventions versées au mouvement syndical en 1985	115

Chapitre 4

1. Estimation des adhérents de la CFTC selon Gérard Adam (1945-1963)	126
2. La syndicalisation en indices d'après la CFDT (base 100 en 1948)	128
3. Estimation des effectifs de la CFTC d'après les mandats de congrès (1945-1965).....	130
4. Estimation des effectifs de la CFTC d'après les mandats et les pourcentages annuels de variation (d'après C. Harmel, 1956-1963)	131
5. Les effectifs de la CFTC en 1963 : quatre estimations	132
6. La syndicalisation à la CFTC-CFDT, indices (1948=100), adhérents actifs et cotisants réguliers, d'après la CFDT de 1963 à 1983	134
7. Schéma global des matrices permettant de reconstituer et d'harmoniser les données sur la syndicalisation à la CFDT	135
8. Récapitulation des données globales sur la syndicalisation à la CFTC-CFDT (1945-1989)	138
9. Courbe d'évolution des effectifs de la CFTC-CFDT (1945-1989)	139
10. Courbe d'évolution du taux de syndicalisation à la CFTC-CFDT (1949-1989)	142
11. Variation annuelle des taux de syndicalisation : 1950-1989	143
12. Evolution de la répartition sectorielle des adhérents en pourcentage par grands secteurs	145
13 A. Evolution des effectifs par fédérations par fédérations et grands secteurs (1970-1989)	148
13 B. Evolution des effectifs par fédérations par fédérations et grands secteurs en indices (1970-1989, 1970=100)	149
14 A. Le poids des fédérations dans la confédération (1970-1989)	151
14 B. Evolution du poids des fédérations dans la confédération (1970-1989)	152
15. Effectifs par fédérations et poids dans la confédération d'après le nouveau classement (1983-1989)	154
16. Répartition des adhérents en pourcentage et taux de syndicalisation dans l'industrie et le tertiaire (1950-1989)	155
17. Répartition des adhérents en pourcentage et taux de syndicalisation dans les secteurs privé et public-mixte.....	157
18. Taux de syndicalisation des cheminots, du SGEN et de la chimie (1952-1989)	159
19. Evolution de la syndicalisation à la fédération de la chimie (1947-1989)	160
20 A. Taux de syndicalisation dans la métallurgie,	

la construction, EDF, les mineurs et la banque (1970-1983)	162
20 B. Evolution du taux de syndicalisation dans la métallurgie, la construction, EDF, les mineurs et la banque (1970-1989, 1970=100)	162
21. La syndicalisation à la CFDT en 1959 (classement des départements par taux de syndicalisation décroissant)	164
22. Répartition des adhérents par grandes régions (En pourcentage, 1950-1985)	165
23. Effectifs de la CFDT ventilés par régions et évolution depuis 1970	167
24. Classement des régions selon les effectifs syndiqués et leur poids dans la confédération	169
25. Taux de syndicalisation par régions et évolution de 1970 à 1985	170
26. Classement des régions selon les taux de syndicalisation (pour cent salariés, 1970-1985)	172
27. Evolution de la syndicalisation de la Haute-Garonne et de l'Isère (1949-1989, 1965 = 100)	174

Chapitre 5

1. Résultats d'ensemble des élections aux caisses primaires de sécurité sociale de 1947 à 1983	181
2. Audience de la CFDT-CFDT aux élections de sécurité sociale ventilée par départements entre 1947 et 1983 (en pourcentage des suffrages exprimés)	182
3. Corrélations existant entre l'audience des centrales syndicales aux élections de sécurité sociale de 1947 à 1962 (ventilation par départements)	186
4. Corrélations entre l'audience des centrales syndicales aux élections de sécurité sociale et la syndicalisation à la CFDT en 1962 et 1983 (par départements)	189
5. Résultats d'ensemble des élections des conseils de prud'hommes (1979-1987)	194
6. Audience de la CFDT aux élections des conseils de prud'hommes de 1979 à 1987 (par départements. En pourcentage des suffrages exprimés)	197
7. Corrélations entre les audiences des centrales syndicales aux élections des prud'hommes de 1979 (Résultats ventilés par départements)	204
8. Corrélations entre les audiences des centrales syndicales aux élections des prud'hommes de 1982 (Résultats ventilés par départements)	205
9. Corrélations entre les audiences des centrales syndicales aux élections des prud'hommes de 1987 (Résultats ventilés par départements)	206
10. Corrélations entre les variations de l'audience des syndicats et les abstentions aux élections prud'homales entre 1979 et 1982 (par départements)	210
11. Corrélations entre les variations de l'audience des syndicats et les abstentions aux élections prud'homales entre 1982 et 1987 (par départements)	211
12. Résultats d'ensemble des élections aux commissions administratives paritaires depuis 1978 (nombre moyen de voix et pourcentage des suffrages exprimés)	215
13. Audience de la CFDT dans les principales catégories de fonctionnaires	216
14. Résultats d'ensemble des syndicats aux élections des comités d'entreprise	

(1966-1988 en pourcentage des suffrages exprimés, tous collèges confondus)	220
15. Evolution des suffrages de la CFDT aux élections des comités d'entreprise (1966-1988, résultats ventilés par collèges)	220
16. Taux de variation annuelle de l'audience de la CFDT et de la CGT aux élections des CE depuis 1966	222
17. Répartition régionale des suffrages exprimés en faveur de la CFDT aux élections des comités d'entreprise entre 1966 et 1988 (tous collèges confondus)	224
18. Evolution des suffrages exprimés aux élections des CE dans quelques branches économiques caractéristiques entre 1966 et 1988 (tous collèges confondus)	228
19. Corrélations entre l'audience de la CFDT et des autres syndicats aux élections des comités d'entreprise en 1987-88 (par départements)	233
20. Corrélations entre l'audience de la CFDT et des autres syndicats aux élections des comités d'entreprise en 1987-88 (par branches économiques)	234
21. Corrélations entre les résultats des élections des CE en 1987-88 et les résultats des élections prud'homales de 1987	238
22. Corrélations entre l'audience électorale des principaux syndicats et les élections politiques (1947-1965)	247
23. Corrélations entre l'audience électorale des principaux syndicats et les élections politiques (1978-1988)	248

INTRODUCTION

Les données sur la syndicalisation en France ressemblent à un "champ de décombres" a-t-on dit. La formule a été beaucoup répétée sans qu'on se demande quelle part de vérité elle comporte. Il est vrai que l'on dispose de peu d'études sur le sujet et que leurs conclusions sont assez divergentes. La recherche s'est polarisée sur les changements doctrinaux, les prises de positions "officielles", les principaux dirigeants et elle a manifesté un certain désintérêt pour l'adhérent et ses motivations ou encore pour l'organisation interne des syndicats et les changements structurels profonds survenus dans les grandes centrales syndicales depuis la Libération. De telle sorte que l'on ne dispose d'aucune série statistique cohérente portant sur les effectifs syndiqués et d'aucun tableau d'ensemble des structures syndicales et des modifications qu'elles ont subies depuis l'après-guerre.

Cette double question revêt une importance capitale car les organisations syndicales françaises connaissent des pertes d'adhérents sans précédent depuis une quinzaine d'années. Il est aujourd'hui impossible de dire quelles conséquences aura cette "désyndicalisation" sur la pérennité de certaines organisations, sur l'audience des syndicats et, au-delà, sur la place du syndicalisme dans la société française.

C'est en partant de ces constats que le Service des Etudes et de la statistique du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle a proposé à deux équipes — dont l'équipe "Organisations politiques" du CERAT — de réaliser une recherche sur les structures syndicales et sur la syndicalisation depuis la Libération. Il a bien voulu nous confier la charge de réaliser ce travail sur la CFTC-CFDT.

Il faut bien convenir que l'état réel du syndicalisme français est mal connu. Cette situation tient à plusieurs causes. La première réside certainement dans la volonté des dirigeants syndicaux eux-mêmes. Les syndicats français sont toujours restés discrets sur leur fonctionnement interne et sur leurs effectifs. Depuis l'origine l'habitude s'est prise de publier des chiffres "embellis", lors des périodes fastes où les effectifs augmentent, et de se réfugier dans un silence hautain quand viennent le reflux et les basses-eaux. Quant aux indications sur l'organisation et le fonctionnement internes des fédérations et des confédérations, elles sont assez rares ou tiennent plus de la littérature pieuse que de l'information objective.

Mais les chercheurs ne sont-ils pas aussi responsables de cette situation ? Il est vrai qu'ils ne sont pas toujours bien vus dans les syndicats qui ont souvent tendance à voir en eux des indiscrets ou de dangereux naïfs : leurs études donneraient des armes à

l'adversaire de classe ou au concurrent malhonnête qui se garde bien d'ouvrir sa porte et ses archives. Devant les difficultés et l'hostilité, ceux qui n'ont pas renoncé se sont souvent contentés des débats doctrinaux, des déclarations "officielles" ou de la biographie des dirigeants confédéraux. En revanche, ils ont laissé de côté de vastes domaines : on ne sait rien sur les finances des confédérations, il existe peu d'études sur les structures des confédérations ou sur les organisations confédérées (syndicats, fédérations et unions départementales) qui forment pourtant le squelette et la chair du mouvement syndical français. Dès lors, la crise que traverse actuellement le syndicalisme reste assez mystérieuse.

Notre ambition n'était pas de combler toutes ces lacunes. Nous voulions plus simplement défricher le terrain en étudiant systématiquement ces aspects délaissés sur la période s'étendant de la Libération à nos jours et pour une seule organisation : la CFTC-CFDT¹. Dans cet esprit, dès le début de la recherche, nous avons pris trois décisions "stratégiques" concernant l'objet, la méthode et les sources.

Objet et méthode de la recherche

L'objet exclusif de cette recherche ce sont les structures et l'influence de la CFDT. Les doctrines, les prises de position, les luttes politiques ou personnelles sont tenues en dehors du champ d'étude. De plus, nous avons décidé de privilégier les organisations confédérées par rapport à la confédération qui nous paraissait plus étudiée et mieux connue. Pour la confédération proprement dite, nous nous sommes limités aux aspects délaissés habituellement : organisation interne, finances, personnel dirigeant... Ces aspects sont développés dans les trois premiers chapitres de ce rapport de synthèse. En ce qui concerne les organisations confédérées sur lesquelles a porté l'essentiel de notre effort, nous avons choisi de réaliser des monographies. Nos travaux antérieurs nous avaient mis en contact avec des sections ou des syndicats². En revanche, nous ignorions pratiquement tout du niveau "intermédiaire" de l'organisation : unions départementales et régionales, fédérations... Ainsi s'explique le choix de se centrer sur ces structures et la décision de réaliser des études monographiques. L'absence pratiquement totale de données et de renseignements fiables faisaient paraître prématurée toute tentative de synthèse.

Sans lancer d'appel général, nous avons pris contact avec un nombre important d'unions départementales et régionales et avec les principales fédérations. Bien que soutenue par la confédération, notre démarche n'a pas toujours été bien reçue. Elle s'est souvent heurtée au silence, à des dérobades ou à des refus polis. Cela ne rend que plus

¹ Parallèlement, une étude du même genre a été menée par une équipe animée par Guy Groux et René Mouriaux.

² Cf. notamment Maurice Croisat, Dominique Labbé, *La désyndicalisation. Etude de prédéfinition*, Grenoble, CERAT, 1987. Dominique Andolfatto, *La désyndicalisation dans une entreprise grenobloise*, Paris, BRAEC-IRES, 1989. Maurice Croisat, Dominique Labbé, *La flexibilité du travail, les relations patronat-syndicats dans l'entreprise*, Grenoble, CERAT, 1990.

précieuses les marques de sympathie et de confiance que nous avons trouvées auprès d'autres responsables.

Au bout du compte, nous avons obtenu l'accord oral ou écrit de quatre fédérations¹ (Chimie, construction-bois, Finances et SGEN) et de trois UD (Haute-Garonne, Isère, Meurthe et Moselle) qui ont accepté d'ouvrir partiellement ou totalement leurs archives aux auteurs et aux chercheurs en charge de ces monographies.

La seconde décision consistait à éviter une dispersion des efforts. Nous avons choisi d'axer l'essentiel de notre travail sur le dépouillement des archives des sept organisations et sur les interviews de leurs dirigeants anciens ou actuels. Dans ce travail, on a recherché essentiellement les principales dates, le maximum d'indications sur le fonctionnement interne (notamment les congrès, les conseils, etc.), sur la syndicalisation, sur les principaux militants et les dirigeants. Une grille de lecture commune a progressivement été mise au point comportant notamment la confection d'organigrammes, de chronologie et de listes aussi complètes que possible membres des organes directeurs et exécutifs. Naturellement, ces objectifs et cette grille ont dû être adaptés en fonction des circonstances, de l'état très variables des archives et des attentes de nos interlocuteurs.

Les sources

La troisième décision concernait les sources. Nous avons décidé d'utiliser systématiquement les sources primaires : témoignages et archives². A force d'entendre dire qu'il n'existe pratiquement rien en ce domaine, nous avons sous-estimé cet aspect des choses et nous avons plutôt failli périr noyés sous l'abondance des matériaux. Il est curieux que les chercheurs français se soient contentés de rabâcher les mêmes textes doctrinaux ou les prises de position "officielles" dont les confédérations n'ont jamais été avares. De même, rien ne les forçait vraiment à visiter toujours les mêmes sections et syndicats — sortes de vitrines à la Potemkine du mouvement ouvrier — comme s'ils étaient des intellectuels progressistes en visite dans la Russie rouge des années trente. Il est vrai que refuser de se prêter à ce jeu ferme quelques portes au sommet. Il reste une matière abondante, trop abondante presque, qui est trop rarement traitée et que nous avons commencé à débroussailler au cours de l'année écoulée.

¹ Fédération unifiée de la Chimie, Fédération des Finances et des Affaires économiques, Fédération du Bâtiment, des Travaux publics, du Bois et des Matériaux de Construction, Syndicat général de l'Education nationale, Unions départementales de Haute-Garonne, de l'Isère et de Meurthe et Moselle.

² Cette décision explique qu'on ne trouvera pas de bibliographie en annexe du rapport. Nous n'aurions fait que répéter la recension de Louissette Battais, *Guide bibliographique. CFTC-CFDT. 1884-1987*, Paris, IRES, 1988. Ce document peut être complété par la bibliographie de l'ouvrage de Guy Grous et René Mouriaux, *La CFDT*, Paris, Economica, 1989 et de la thèse de Pierre-Eric Tixier, *Déclin ou mutation du syndicalisme. Le cas de la CFDT*, Thèse pour le doctorat d'Etat ès lettres, Université de Paris X-Nanterre, 1990.

Distinguons trois grandes sources d'information sur le mouvement syndical.

En premier lieu, il s'agit des archives confédérales. A l'heure actuelle, aucune confédération n'est prête à accepter de laisser un chercheur indépendant travailler sur ses archives¹. Mais quelle grande organisation non-gouvernementale l'accepterait ? Dans la mentalité française, l'organisation qui se prête à ce jeu semble donner une caution officielle au travail et donc aux conclusions de celui-ci. Personne ne croirait à l'indépendance et à l'objectivité d'une recherche fondée sur cette seule source. Cela ne signifie pas qu'il faille travailler de manière souterraine et clandestine comme certains le croient. Le chercheur n'est pas un espion ni un policier : il ne peut utiliser et rendre publique une information que si le détenteur de celle-ci est d'accord pour la voir publiée. Cette règle déontologique limite son champ d'action au niveau des confédérations et le condamne, pour ce niveau, à utiliser principalement les publications multiples dans lesquelles sont données des indications fragmentaires et souvent contradictoires mais au total relativement nombreuses : rapports de congrès, compte-rendu des débats, revues syndicales, bulletins intérieurs, etc. Certes, le volume est considérable, la lecture souvent ennuyeuse mais les données qu'on en retire sont déjà très intéressantes². Notre ambition première était de recenser l'ensemble de ces publications et d'effectuer quelques dépouillements exhaustifs. Nous avons été surpris par le volume de cette documentation. Faute de temps et du fait d'autres priorités, il a fallu en définitive se limiter aux documents de congrès. Bien que la CFDT ne publie pas de compte-rendu intégral des débats, chaque congrès représente déjà une masse importante de documents : textes et réunions préalables, rapports, amendements, votes... Nous y avons effectué un certain nombre de relevés systématiques, ce qui nous a permis, par exemple, de reconstituer la liste des dirigeants élus de la CFDT depuis la Libération, dépouillement que nous utilisons dans notre chapitre II. La matière à exploiter reste immense et de nombreuses indications précieuses dorment dans ce monceau de papier...

Une seconde source d'information est constituée par les archives des organisations confédérées (syndicats, fédérations, UD, URI). Ici règne une extraordinaire diversité de situations. Dans l'ensemble ces archives sont en mauvais état. Elles sont lacunaires, encombrées de coupures de journaux, de collections de magazines confédéraux, de revues ou d'ouvrages sans intérêt. Le fétichisme de l'imprimé fait jeter le courrier ou les mandats de congrès mais conserver la revue confédérale ! Cependant, malgré toutes ces insuffisances, c'est la source de loin la plus fructueuse et pratiquement jamais exploitée par les chercheurs. Cette exploitation a cependant un prix sous la forme de l'engagement préalable que nous avons pris de nous limiter aux informations ayant fait l'objet d'un

¹ Une exception mérite d'être signalée : la CFDT a accepté que Pierre-Eric Tixier assiste aux réunions des organes dirigeants. Ses observations sont restituées dans sa thèse : Pierre-Eric Tixier, *Déclin ou mutation du syndicalisme. Le cas de la CFDT*, Thèse pour le doctorat d'Etat ès lettres, Paris, Université de Paris X-Nanterre, 1990.

² A titre d'exemple, rappelons que l'étude remarquable d'Antoine Prost sur *La CGT à l'époque du front populaire* est réalisée à partir de cette documentation (Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1964). Il est vrai que, depuis lors, les syndicats laissent filtrer nettement moins d'informations.

accord préalable et de soumettre aux dirigeants les données avant leur publication. En contrepartie, nous avons refusé de nous prêter au petit jeu de l'embellissement des effectifs ou de donner aux responsables un pouvoir de censure sur les conclusions et les interprétations¹.

Le troisième niveau est composé des archives privées des dirigeants anciens et actuels. Nous connaissions l'existence de certaines d'entre elles. Mais il semble que c'est une habitude, au sein du mouvement syndical de ramener chez soi tous les documents professionnels. D'où des archives souvent volumineuses et riches, mais difficilement exploitables pour deux raisons. D'une part, le classement est souvent désastreux et les critères de sélection utilisés spontanément par la plupart des dirigeants privilégient les idées et la doctrine sur l'organisation et la syndicalisation. D'autre part, cette information est la propriété de qui ? Formellement du détenteur des archives, mais dans ce cas, il faudrait pouvoir le citer. Or plus on travaille sur un passé récent, moins les témoins acceptent d'être nommément cités pour des raisons compréhensibles. Les historiens du temps présent connaissent bien ce problème qui les oblige à multiplier les aphorismes du genre : "source privée" ou "témoignage d'un ancien dirigeant". En fait, il faut considérer que, pendant un délai raisonnable, l'information reste la propriété de l'organisation qui a produit le document. Dès lors, il faut obtenir son accord ce qui est rarement possible sans se mettre en difficulté et sans trahir la confiance de l'informateur qui ne souhaite pas forcément se fâcher avec ses collègues ou ses successeurs. Ces informations ne sont pas pour autant inutiles. Elles permettent de recouper les données obtenues grâce aux deux premières sources et de résoudre les contradictions qui existent fréquemment entre elles.

L'influence

La mesure de l'influence d'une organisation syndicale est malaisée. Elle peut être effectuée principalement à deux niveaux.

D'une part, la syndicalisation, c'est-à-dire le niveau des adhérents, demeure encore aujourd'hui la clef de l'influence d'une organisation syndicale. A l'aide de quelques conventions simples et d'un croisement systématique des données, nous sommes parvenus à reconstituer des données cohérentes retraçant l'évolution des effectifs adhérents à la CFTC-CFDT depuis la Libération. Ces chiffres présentent en eux-mêmes un grand intérêt mais ils ne prennent vraiment leur signification que rapprochés de la population active. Ce rapprochement aboutit à des taux de syndicalisation qui sont la première mesure de l'influence de l'organisation. Ce travail de reconstruction et d'agrégation a été extrêmement long et fastidieux. Le chapitre IV présente les résultats actuels de ce travail et les premières interprétations.

¹ Ce contrat est difficile à accepter et son champ d'application a dû souvent être modulé. Par exemple, à tel endroit les données de syndicalisation ne devaient être publiées qu'en indices ; à tel autre, l'appartenance partisane des dirigeants ne devait pas être explicitement mentionnée, etc. Mais ces restrictions ont été très peu nombreuses. Nous les avons respectées scrupuleusement dans les rapports annexes. Il fallait un grand courage pour accepter d'ouvrir ainsi sa porte.

D'autre part, l'audience - c'est-à-dire les suffrages obtenus par les centrales syndicales aux différentes élections professionnelles, sociales et prud'homales - fournit le second instrument de mesure de l'influence syndicale. En effet, la sous-syndicalisation française "ne réduit pas les syndicats à un rôle de figuration. Ils ont une audience et une influence largement supérieures au nombre de leurs adhérents. Ce sont elles qui fondent leur représentativité dans la société"¹. Mais justement, n'y a-t-il aucun lien entre syndicalisation, audience et influence ? Faute de données sur les adhérents, nous ne prétendons pas apporter ici une réponse valable pour l'ensemble du mouvement syndical français mais seulement pour le cas de la CFDT.

Notre ambition de départ était d'étudier l'ensemble des résultats électoraux. La masse en est considérable et souvent difficile à exploiter. C'est notamment le cas des élections pour les comités d'entreprise pour lesquelles la constitution de séries cohérentes a été particulièrement difficile. Le volume des données était tel qu'il a fallu réaliser un volume publié à part. Une exploitation statistique de l'ensemble des données est présentée dans le chapitre V. Ce chapitre dresse un panorama de l'audience de la CFTC-CFDT depuis la Libération, la compare à celle des autres centrales, et débouche sur la mise en valeur des principales caractéristiques de ce qui constitue un phénomène électoral encore mal connu.

Enfin, notre équipe de recherche a poursuivi une réflexion sur la philosophie organisationnelle du syndicalisme et sur ses principes fondateurs. Les pistes actuellement suivies sont présentées dans un dernier chapitre. Il s'agit d'un propos d'étape et non d'une conclusion définitive sur une question qui se plaçait très en amont de notre objet principal de recherche.

La recherche a abouti à six travaux publiés à part.

Cinq monographies portent sur des organisations confédérées² :

- Jean-Charles Basson et Jean-Yves Sabot, *L'union départementale CFTC-CFDT de l'Isère. Organisation et syndicalisation de la Libération à nos jours*).
- Antoine Bévort, *Le SGEN-CFDT. Du syndicat national à la fédération*.
- Jean Eglin, *Des origines au premier mandat. Les trajectoires des dirigeants nationaux de la fédération Construction-Bois CFTC-CFDT de 1945 à nos jours*.
- Pierre Mathiot, *La fédération CFDT des Finances et la question de la fédéralisation (1945-1990)*.
- Guy Prince, *L'union départementale CFTC-CFDT de Haute-Garonne (de la Libération à nos jours)*.

¹ Michel Noblecourt, *Les syndicats en questions*, Paris, Les éditions ouvrières, 1990.

² Pascal David a qui avait été confié la recherche sur la FUC a dû l'interrompre avant terme pour cause de départ au service militaire. Il a bien voulu nous communiquer un brouillon et certaines données qui donneront lieu ultérieurement à un mémoire de troisième cycle. Pour des raisons du même ordre, la monographie sur l'UD de Meurthe et Moselle — confiée à Amar Abdelmoumène et Guy Georgel — n'a pu être achevée dans les délais impartis. Elle sera publiée au cours de l'été 1991.

Chapitre I L'ORGANISATION

Depuis la seconde guerre mondiale, les structures de la CFTC-CFDT ont subi d'assez nombreuses transformations. Il n'y a pour ainsi dire pas de congrès qui, d'une façon ou d'une autre, ne modifie les statuts. Les débats organisationnels doublent en permanence les discussions politiques. Ainsi la déconfessionnalisation, en 1964, fut précédée d'un profond remaniement des structures dans les années cinquante. Et, en 1970, une nouvelle réforme statutaire accompagne l'adhésion au socialisme autogestionnaire. Les choix organisationnels sont souvent plus durables que les décisions d'orientation. C'est dire l'importance d'une question qu'on ne peut réduire à une obscure affaire d'appareil. Les formes organisationnelles traduisent des choix stratégiques. Elles expriment d'une certaine façon l'identité de la confédération.

Quelques grandes questions sont au coeur de ces débats l'organisation.

D'une part, comment organiser la diversité professionnelle et géographique des adhérents ? Comment agréger et représenter dans une même organisation ouvriers, employés et cadres, femmes et hommes, chimistes et alsaciens par exemple? Comment conjuguer la double structuration professionnelle et interprofessionnelle ? D'autre part, sur quels principes fonder le fonctionnement démocratique ? Quel niveau d'organisation privilégier ? Quelle autonomie pour les structures de base, quel rôle réserver à la confédération ? Comment articuler les différentes instances de l'organisation, de la base au sommet ?

A toutes ces questions la CFTC-CFDT apporte des réponses qui, tout en se situant dans une tradition syndicale française marquée par le syndicalisme d'industrie, le fédéralisme et le militantisme, sont également, dans quelques domaines, des choix originaux.

Dans ce chapitre, nous présenterons d'abord une vue d'ensemble de l'organisation, les principales structures et leur fonction. Nous analyserons ensuite les grands principes et les différents types d'instances qui caractérisent le fonctionnement de la CFTC-CFDT. Une troisième partie décrira le secrétariat confédéral, son organisation et son évolution.

I. VUE D'ENSEMBLE DE L'ORGANISATION

Les congrès de 1953-1957 et de 1970 sont les deux étapes importantes dans l'histoire interne de la CFTC-CFDT depuis la Libération. D'une certaine façon, le compromis organisationnel des années 1950, entre la majorité et la minorité, annonce le congrès de la déconfectionnalisation de 1964. Et la réforme statutaire adoptée en 1970 s'avérera plus résistante que les idées autogestionnaires. Nous présentons dans l'organigramme ci-contre les structures qui émergent des réformes des années 70 et qui sont encore actuellement en vigueur avec quelques aménagements de détails (tableau 1).

Comme dans les autres confédérations syndicales françaises, deux grands types d'organisations peuvent être distingués. D'une part, les organisations professionnelles ou verticales, qui regroupent tous les adhérents travaillant dans un même champ professionnel. D'autre part, les organisations à vocation interprofessionnelle, ou horizontales qui rassemblent les adhérents sur une base géographique.

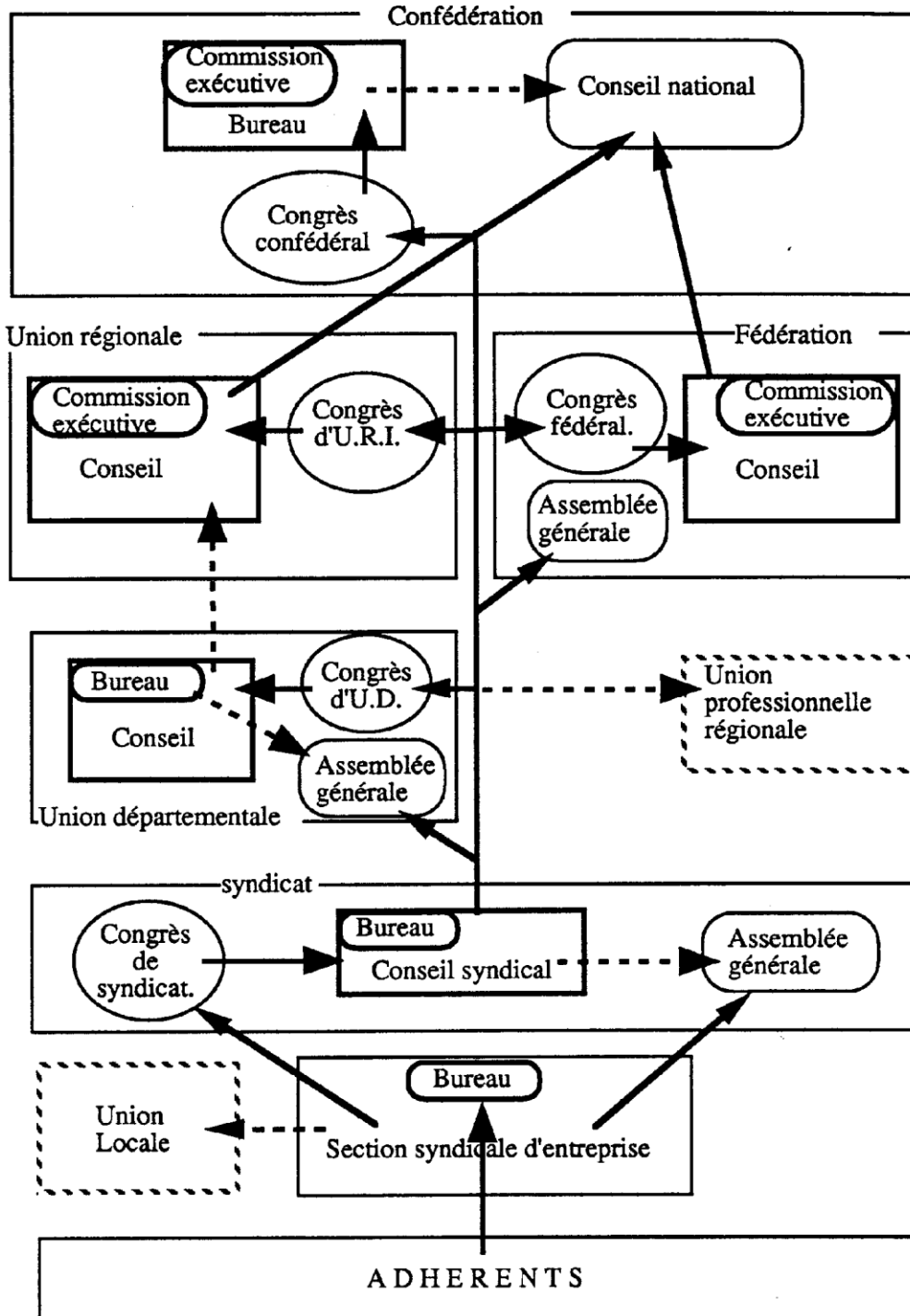
A. LES ORGANISATIONS A BASE PROFESSIONNELLE








Dans les années 1950, la CFTC a progressivement abandonné une organisation professionnelle catégorielle pour bâtir des syndicats d'industrie. Au lieu de structurer l'organisation par catégories (employés, ouvriers, cadres...), les adhérents sont regroupés par "industrie" ou branche d'activité (métallurgie, chimie, agriculture, PTT ...) Dans un même lieu de travail, tous les adhérents appartiennent à la même section, au même syndicat et à la même fédération professionnelle. L'infirmière ou le chauffeur de poids lourd d'une entreprise la métallurgie adhèrent au syndicat des métaux et non à celui des professions de santé ou des transports. A la base, l'organisation professionnelle repose donc sur des sections générales d'entreprise. Dans un champ géographique donné, qui sera le plus souvent le département, un syndicat va regrouper toutes les sections appartenant à une même branche économique. Au niveau national tous les syndicats d'un même champ professionnel se regroupent pour former une fédération.

1. Les adhérents et les sections syndicales d'entreprise (SSE)

Dans chaque entreprise ou établissement comprenant 3 adhérents ou plus, se constitue une SSE. Jusqu'en 1963, subsistent encore des vestiges du syndicalisme catégoriel auquel adhérait la CFTC avant-guerre, notamment des fédérations regroupant les employés, les ingénieurs et cadres ou les fonctionnaires. Il n'y a donc désormais plus que des sections d'entreprise ou d'établissement qui s'adressent à toutes les catégories de personnel. Cependant, comme nous le verrons plus bas, ce principe a souvent été appliqué avec souplesse et, aujourd'hui encore, nombre de sections syndicales comprennent des sous-sections catégorielles pour les cadres ou une autre catégorie.

Tableau 1. Organigramme actuel de la confédération CFDT



- | | | | |
|---|----------------------------|---|--------------------|
|  | Organes de contrôle |  | Organes directeurs |
|  | Organisations facultatives |  | Organes exécutifs |
|  | Participe es qualité |  | Organes souverains |
| | |  | Elit ou mandate |

Dans chaque section, l'assemblée des adhérents, met en place un bureau de section, composé au minimum de 3 membres, dont un secrétaire et un trésorier élus pour un an. Dans les sections importantes, l'assemblée peut mettre en place un conseil. Toutes les sections participent de droit au congrès de leur syndicat.

Le congrès de 1970 est celui de l'autogestion et de l'après-1968 - dont le "35e congrès a continué le combat"¹. La reconnaissance de la section syndicale d'entreprise (décembre 1968) a satisfait l'une des revendications chères à la CFDT. Cela se traduit par une valorisation des assemblées générales, des comités de grève et un rôle privilégié de la section. Dans un rapport annexe, "Pour une démocratisation de l'entreprise", E. Maire a développé l'idée que la SSE, qui vient d'être reconnue dans l'entreprise, est "l'assise du pouvoir syndical au niveau de l'entreprise car elle est à la fois : le centre décisif de l'action de classe collective ; l'instrument d'élargissement, de traduction, de garantie des droits des travailleurs ; le lieu de rassemblement, de traitement de l'information pour une meilleure efficacité de l'action"². Se référant à cette analyse, André Jeanson, dans le rapport général sur l'orientation, ajoutera que "la section syndicale d'entreprise (qui) de plus en plus devient la base de tout l'édifice syndical"³. Cette analyse est liée au thème de l'autogestion, qui privilégie les niveaux les plus décentralisés, et donc tout logiquement la section syndicale. Mais la CFDT va très rapidement réviser son analyse pour relativiser le rôle des assemblées générales de travailleurs et replacer la section syndicale sous le contrôle, voire sous la tutelle du syndicat.

Au congrès de 1973, le rapport sur les structures souligne que les aspirations des travailleurs "ne constituent qu'un élément parmi d'autres de l'élaboration de la revendication" et il rappelle le rôle privilégié des cellules syndicales de base notamment la section qui doit opérer la synthèse et formuler des propositions "préparées avec les adhérents". D'après le rapport, "L'assemblée générale des travailleurs laissée à elle-même court des risques d'intégration, de corporatisme". Le passage conclut que "l'action, insérée dans une stratégie exige une organisation syndicale"⁴. Cette argumentation est complétée par l'analyse des pouvoirs de décision — de "plus en plus centralisés, éloignés des travailleurs" — et se conclut ainsi : "Ce ne sont pas les modes d'organisation des entreprises et des services publics qui déterminent, principalement, le type de structuration syndicale mais le développement du rapport de forces et le fonctionnement démocratique des structures syndicales". Cela permet de souligner les dangers d'une action syndicale trop repliée sur l'entreprise et la nécessaire

¹ Titre en première page du *Syndicalisme hebdo*, n° 1291, 14 mai 1970, rendant compte de ce congrès.

² Rapport "Pour une démocratisation de l'entreprise", présenté au 35e congrès par Edmond Maire (p. 18).

³ Rapport d'orientation du 35ème congrès, présenté par André Jeanson, p. 49.

⁴ Rapport "Structures et charte financière", présenté par René Decaillon, *Syndicalisme*, supplément au n° 1430, du 1er février 1973, p. 7-8.

complémentarité entre les différentes structures. "La vision de la SSE est limitée, et elle a besoin d'être ouverte sur l'extérieur ; elle doit se concerter avec d'autres niveaux professionnels et géographiques, et, de ce fait, la SSE est le carrefour où affluent des informations complémentaires"¹. C'est le syndicat qui élargit le point de vue de la section, et qui constitue à nouveau la base de l'édifice.

2. Les syndicats

Le syndiqué adhère à un syndicat et non pas à sa section syndicale ou à la confédération. C'est le syndicat professionnel qui adhère à la confédération et non pas le syndiqué. En effet à la CFTC comme à la CFDT, le syndicat est l'instance de base de l'organisation. La CFDT a d'ailleurs la forme juridique "d'une union de syndicats de travailleurs" (article 2 des statuts de 1970). Les congrès d'unions départementales (UD), d'unions régionales (URI), de fédérations et de la confédération sont des congrès de syndicats.

Le syndicat regroupe l'ensemble des sections dans un champ professionnel et géographique. Le congrès des sections forme l'instance souveraine d'un syndicat. Les délégations et les votes par mandats se calculent plus ou moins proportionnellement au nombre d'adhérents par section. Le congrès décide de l'orientation et élit un "conseil syndical" qui forme la direction du syndicat. En règle générale, existe également une structure de contrôle que nous avons appelée "Assemblée générale". Entre deux congrès, elle réunit toutes les sections sur des ordres du jour et avec un pouvoir limités. En revanche, le congrès seul est souverain sur toutes les questions dont il se saisit dans le respect des statuts.

Jusqu'aux années 1970, différents types de syndicats coexistent dans la CFTC-CFDT. Syndicats d'entreprise, syndicats départementaux ou régionaux d'industrie, syndicats nationaux, la volonté d'implantation dans tous les milieux prime sur la recherche d'une cohérence d'ensemble. Cela contribue au flou qui entoure la place, le rôle du syndicat par rapport à la section d'une part et à la fédération d'autre part. A partir de 1973, on rétablit fermement la primauté du syndicat sur la section. On va également imposer une forme privilégiée de syndicat : le syndicat départemental d'industrie. En principe, contrairement à la CGT, il n'existe plus de syndicat d'entreprise à la CFDT. On a également réduit le nombre de syndicats nationaux conformément à une décision de principe arrêtée au congrès de 1970. Même s'il en subsiste encore certains, les plus importants ont été transformés en fédérations de syndicats².

¹ Ibid, p. 11.

² Voir à ce sujet les études sur les fédérations des Finances et de l'éducation nationale réalisées dans le cadre de cette recherche par Pierre Mathiot et Antoine Bévort.

Cette évolution - c'est-à-dire l'imposition d'un modèle organisationnel quasi unique inspiré du privé, et "importé sans discernement dans d'autres secteurs"¹ - est aujourd'hui critiquée. Suite au 41^e congrès tenu en 1988, la confédération a engagé une réflexion sur les structures "trop nombreuses, lourdes, inadaptées". Une enquête a permis de préciser le diagnostic². Le prochain congrès (1992) devrait tirer les conclusions de ce constat. On estime notamment que le nombre de syndicats est excessif, et qu'il faut redéfinir leur statut, leur rôle. Tout le monde est cependant bien conscient qu'on ne modifiera pas facilement "la structure politique de base de la CFDT".

3. Les fédérations

Il s'agit des structures professionnelles nationales (ou "verticales") de la confédération. Chaque fédération regroupe tous les syndicats qui appartiennent à un même champ professionnel. Les champs de syndicalisation de fédérations et leur nombre ont beaucoup évolué depuis la guerre.

En 1953, on tranche par un compromis le long débat sur les fédérations d'industrie qui opposait le groupe Reconstruction aux anciens de la CFTC, plus particulièrement à la toute puissante fédération des employés³. Les fédérations de métier n'ont pas été immédiatement abolies mais les fédérations d'industrie deviennent la règle générale au début des années 1960⁴.

Depuis les années 1960, on n'a cessé de remodeler les frontières fédérales, dans un effort constant de rationalisation (cf. plus loin). Aujourd'hui, la CFDT ne compte plus que 20 fédérations, il y a en avait deux fois plus dans les années 50. Le tableau 2 présente ces fédérations avec mention du secrétaire général et des effectifs estimés pour l'année 1989.

Un congrès fédéral réunit tous les syndicats qui votent l'orientation et élisent l'instance dirigeante, généralement appelée "conseil fédéral" ou "bureau fédéral". Au

¹ "Réflexions sur nos courroies de transmission", *Syndicalisme hebdo*, 27 septembre 1990, p.7-10.

² "Réflexions sur nos courroies de transmission", *Syndicalisme hebdo*, 27 septembre 1990, p.7-10.

³ Cf dans la seconde section de ce chapitre, une présentation des principales étapes de cette évolution.

⁴ Pour une comparaison internationale, nous renvoyons à un article de Jelle Visser : "Search of inclusive Unionism", *Bulletin of comparative Labour Relations*, Université catholique de Louvain, 1990. D'après l'auteur, le syndicalisme d'industrie à la française représente un cas exceptionnel, par rapport aux autres versions européennes. D'après Visser, "seule la DGB allemande a appliqué complètement le principe : "Toutes les entreprises (et toutes catégories) dans une branche = un syndicat" (p. 138). La Suède applique le principe : "Toutes les entreprises (mais pas toutes les catégories) dans une branche = un syndicat". Elle représente une version atténuée du syndicalisme d'industrie. En France, "avec peut-être l'exception de FO, dans la plupart des fédérations, le palier intermédiaire des fédérations entre les unités locales et les confédérations nationales est très faiblement développé. Les fédérations sont mieux décrites comme des coalitions ou des rassemblements de groupes locaux, régionaux et parfois catégoriels" (ibid.). En fait, à propos de la France, plutôt que de fédérations d'industrie, il faudrait parler de "syndicats d'industrie".

sein de celle-ci est élu un exécutif comprenant le plus souvent des permanents. Le pouvoir théoriquement fondamental du congrès est de fait limité par sa périodicité qui tend à devenir triennale. Afin de contrôler l'activité des instances de direction, dans l'intervalle entre deux congrès, les fédérations ont souvent créé une instance de type assemblée générale.

TABLEAU 2. Les principales fédérations de la CFDT¹

Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines (FGMM) :

Secrétaire général : Gérard Dantin

Effectifs : 48.700

Fédération de la santé :

Secrétaire général : Marc Dupont

Effectifs : 44.700

Fédération des syndicats Généraux de l'Education Nationale et de la recherche publique (SGEN) :

Secrétaire général : Jean-Michel Boullier

Effectifs : 40.000

Fédération Générale de l'Agro-alimentaire (FGA) :

Secrétaire général : Jean Alègre

Effectifs : 37.000

Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) :

Secrétaire général : Michel Pernet

Effectifs : 36.000

Fédérations des personnels communaux (Interco) :

Secrétaire général : Jacques Nodin

Effectifs : 35.700

Fédération unifiée des PTT :

Secrétaire général : Jean-Claude Desrayaud

Effectifs : 29.000

Fédération générale du Gaz et de l'Electricité (FGE) :

Secrétaire général : Bruno Lèchevin

Effectifs : 27.500

Fédération Unifiée de la Chimie (FUC) :

Secrétaire général : Jacques Khelif

Effectifs : 21.700

¹ Depuis 1990, les fédérations CFDT sont toutes réunies dans le même immeuble : 47 rue Simon Bolivar dans le dix-neuvième arrondissement. Dans le tableau ci-dessus, le secrétaire général est celui en fonction au début de 1991, les effectifs syndiqués sont donnés sur la base de huit timbres par adhérents et pour l'année 1989 d'après les indications recueillies lors de nos dépouillements et les recoupements opérés suivant la méthode présentée au chapitre suivant. La convention de huit timbres pour un adhérent n'est pas admise unanimement de telle sorte que les chiffres donnés ici peuvent varier par rapport à certaines autres sources.

Fédération de la banque :

Secrétaire général : Jean-Luc Wabant

Effectifs : 21.200

Fédération des services :

Secrétaire général : Rémi Jouan

Effectifs : 18.500

Fédération de la Protection Sociale, du Travail et de l'Emploi (PSTE) :

Secrétaire général : Michel Weisgerber

Effectifs : 16.700

Fédération des Etablissements et Arsenaux de l'Etat (FEAE) :

Secrétaire général : Guinet

Effectifs : 14.500

Fédération des finances et des affaires économiques :

Secrétaire général : Philippe Le Clézio

Effectifs : 12.200

Fédération Nationale Construction-Bois (FNCB) :

Secrétaire général : Michel Jalmain

Effectifs : 11.300

Fédération de l'enseignement privé (FEP) :

Secrétaire général : Jacques André

Effectifs : 9.700

Fédération de l'Habillement, du Textile et du Cuir (HaCuiTex) :

Secrétaire général : Yvonne Delemotte

Effectifs : 8.200

Fédération des Travailleurs de l'Information, du Livre, de l'Audiovisuel et de la Culture (FTILAC) :

Secrétaire général : Michel Mortelet

Effectifs : 5.500

Fédération de la justice :

Secrétaire général : Yves Rousset

Effectifs : 1.400

Union Confédérale des Retraités (UCR) :

Secrétaire général : Marcel Gonin

Effectifs : 52.400

Union des Fédérations de Fonctionnaires et Assimilés (UFFA) :

Secrétaire général : Michel Agostini

Union Confédérale des ingénieurs et des Cadres (UCC) :

Secrétaire général : Marie-Odile Paulet

De 1953 à 1970, les plus importantes fédérations étaient de droit membres du conseil confédéral. Depuis 1970, les fédérations partagent avec les unions régionales le droit de proposer des candidats au bureau national confédéral, élus ensuite par le congrès confédéral. Elles n'ont plus de représentant désigné dans l'organisme directeur. Les fédérations composent avec les régions les délégations qui forment le conseil (comité) national confédéral, où elles votent par mandat, sur la base d'un mandat pour mille ou une fraction de mille adhérents.

B. LES ORGANISATIONS INTERPROFESSIONNELLES

Les organisations interprofessionnelles rassemblent dans une zone géographique donnée toutes les structures CFDT. Dans une première section, nous décrivons les organisations interprofessionnelles locales, départementales et régionales, notre troisième section sera consacrée aux structures confédérales.

1. Les organisations interprofessionnelles à base géographique

Michel Launay a souligné l'importance du régionalisme "érigé en principe parmi les unions départementales ou régionales du syndicalisme chrétien"¹. Depuis sa création la CFTC-CFDT a privilégié tantôt le département tantôt la région à la différence de la CGT qui a toujours favorisé l'échelon départemental.

Les unions départementales (UD)

Les unions départementales regroupent tous les syndicats d'un même département. Après la seconde guerre mondiale, les UD ont supplanté les unions régionales dans les instances confédérales de la CFTC. Le congrès de 1953 confirme les unions départementales comme la structure interprofessionnelle clef. En 1970, le retournement est radical, les UD perdent tout rôle dans les instances confédérales si ce n'est qu'on tolère, pendant une phase transitoire, une représentation des UD dans les délégations des URI au conseil national confédéral. Comme le montre l'organigramme du tableau 2, après 1970, plus aucun lien institutionnel ne relie les UD à la confédération.

Pourtant les UD continuent à représenter, à l'échelon local, la structure la plus importante par les fonctions qu'elle assume. La vie syndicale interprofessionnelle quotidienne se déroule dans les faits, au niveau de l'UD.

Dans certaines unions départementales, il existe des structures plus décentralisées du type "union locale" dites UIB (union interprofessionnelle de base), mais il s'agit d'une

¹ Michel Launay, *La CFTC, origines et développement (1919-1940)*, Publications de la Sorbonne, p.72.

déconcentration et non d'un d'échelon supplémentaire dans la structure globale. Sur ce point on pourra noter un certain flottement dans l'organisation en 1970 et 1979, quand la CFDT a envisagé de substituer aux UD des UIS (unions interprofessionnelles de secteurs) qui devaient coller de plus près aux bassins d'emploi. Dans la plupart des régions, l'expérience a rapidement avorté.

Les unions régionales interprofessionnelles (URI)

Comme la CGT, la CFTC d'avant-guerre reposait à la base sur son réseau d'unions départementales regroupant les syndicats. Cependant, ces UD ne participaient pas aux instances confédérales. Ce sont les délégués des unions régionales qui composaient le comité national.

Après la guerre, les URI ne participent plus au comité national, qui rassemble alors les représentants des UD. Seules quelques régions importantes peuvent désigner des membres dans l'organisme directeur confédéral (Alsace, Pays-de-Loire notamment).

La mise en place des régions administratives dans les années 1960 va provoquer une réflexion au sein de la CFDT. Le débat débouche en 1970 sur une réforme importante. Les URI, deviennent l'échelon interprofessionnel (ou "horizontal") majeur de la confédération. "C'est le gage d'une vie confédérale plus animée, plus intense" argumente le rapport sur la réforme des structures. "L'éparpillement en 95 unions départementales nuit à l'équilibre interne entre les deux "piliers" de la confédération"¹. Aux côtés des fédérations, les régions participent de droit au conseil national confédéral, et présentent des candidats au bureau national confédéral. Comme les fédérations, elles occupent un tiers des places au BNC. Leur rôle politique est important, mais leur poids en permanents, en fonctions quotidiennes reste nettement moindre que celui des fédérations ou des UD.

2. La confédération

Si le congrès confédéral est bien l'instance souveraine dans les textes, en pratique l'organisme directeur et, en son sein, l'exécutif confédéral apparaissent en réalité comme les véritables centres de décision de l'organisation, sous le contrôle d'un comité national triennal.

Le congrès confédéral

L'organe souverain est le congrès des syndicats qui se réunit tous les 2 ans depuis

¹ Projet de réforme des structures, présenté par Edmond Maire, *Syndicalisme Hebdo*, n° 1275 A, p. 5 et p. 13.

1949, et tous les 3 ans depuis 1967. Il vote le rapport moral, qui deviendra le rapport d'activité en 1959. Il donne quitus à la direction du mouvement pour sa gestion passée. Ce vote présente une certaine importance car, du fait de l'existence d'un noyau stable dans la direction, il se transforme nécessairement en une sorte de question de confiance. Le congrès définit l'orientation du mouvement : cela se traduit par l'adoption d'une résolution générale censée définir les positions de la CFDT sur l'ensemble des grands problèmes nationaux et internationaux. Ce texte fait l'objet de longues discussions et d'un nombre important d'amendements qui traduisent la passion pour les idées qui a été une caractéristique du mouvement.

Le congrès élit en tout ou partie l'organisme directeur. Depuis la réforme des statuts de 1970, les syndicats élisent tous les membres de cette instance, désormais appelée "bureau national confédéral" (BNC). Mais les candidats sont présentés dans des collèges distincts.

L'organisme directeur

A partir de 1970, l'organisme directeur est baptisé "bureau national confédéral" (BNC). Les candidats au BNC sont présentés par les URI et les fédérations dans deux collèges séparés. Le BNC sortant compose un troisième collège qui présente également des candidats : ce sont les membres de la future commission exécutive. Les candidats des trois collèges se présentent aux suffrages du congrès après avoir été classés par le conseil national. Le bureau se réunit tous les mois.

Après leur élection et avant la clôture du congrès, les 31 membres du nouveau BNC élisent ensuite en leur sein la nouvelle CE. De fait, c'est la commission exécutive qui va apparaître comme l'instance décisive.

L'exécutif

L'introduction d'un article sur la "commission exécutive" dans les statuts en 1970 est notamment présentée comme la traduction d'une pratique de fait et une harmonisation de la procédure de désignation de ses membres.

La commission exécutive est élue en deux temps : le congrès élit les candidats du collège du "bureau national sortant" au BNC, puis le bureau nouvellement élu désigne ensuite, par un vote, les membres de la CE¹. La proposition de réserver au moins une place à une travailleuse sera repoussée par le congrès de 1970². En 1982, au nom de la

¹ Le fonctionnement de l'exécutif confédéral est décrit dans la troisième section de ce chapitre.

² Cette proposition n'est pas neuve. Dès la Libération, apparaît le souci d'ouvrir le syndicalisme aux femmes et la "recette" est toujours la même : leur réserver des sièges. Par exemple, en 1946, dans le projet de réforme des statuts présenté au nom du BC par A. Paillieux, l'un des articles comporte l'obligation de nommer au moins une femme secrétaire général adjoint...

"mixité des structures confédérales", un quota de sièges est réservé aux femmes dans l'organe directeur et dans l'organe exécutif de la confédération. Les organisations confédérées sont invitées à faire de même.

Le comité national

De 1957 à 1970, le comité national réunit 2 fois par an les représentants des fédérations et des UD. Ensuite la périodicité devient trisannuelle et les URI se substituent aux UD. Désormais, trois fois par an, les délégués des régions et des fédérations se réunissent avec le BNC en "conseil national confédéral" (CNC). Le CNC joue un rôle comparable aux AG dans les fédérations, les UD ou les syndicats. Les organisations y votent à main levée ou par mandats. Le mode de désignation aboutit à ce que les syndicats soient doublement représentés, par leur fédération et leur union régionale, ce qui n'empêche pas des votes parfois très différents entre ces deux types d'organisations...

II LE FONCTIONNEMENT : PRINCIPES ET TYPES D'INSTANCES

Toutes les organisations, qui viennent d'être décrites, partagent un certain nombre de traits communs que nous allons résumer. Quatre types d'instances prennent en charge le fonctionnement de l'organisation : une assemblée souveraine de prise de décision, un organisme directeur, un exécutif et enfin une instance de contrôle. Elles expriment un système de représentation et de direction dont nous exposons les principes de base et les caractéristiques, avant de décrire les quatre instances qui se retrouvent, sous des formes diverses, dans toutes les organisations CFTC-CFDT.

A. LES PRINCIPES DE BASE

"La bureaucratie accompagne inévitablement la démocratie de masse moderne"¹. Comme toute association volontaire, le syndicat doit concilier les exigences démocratiques, qui reposent sur la souveraineté des instances les plus larges, et la nécessaire gouvernabilité de l'organisation qui suppose une certaine délégation de pouvoir et la différenciation des fonctions.

Depuis la Libération, la CFTC-CFDT a progressivement adopté un système de représentation qui repose sur trois principes : le rôle clef du syndicat, les règles du mandatement, et le fédéralisme. C'est sur ces trois principes que repose le

¹ Max Weber, *On Charisma and Institution building*, selected papers, edited and with an introduction by S. N. Eisenstadt, Chicago, The University of Chicago Press, 1968, p.70.

fonctionnement de la CFDT. Nous verrons dans une troisième section qu'à ces trois principes de base la pratique a ajouté d'autres règles plus ou moins clairement formulées et strictement appliquées.

1. Le syndicat instance de base de l'organisation

Comme nous l'avons déjà noté, l'adhésion se fait à un *syndicat* professionnel et non à une section. De même, les congrès interprofessionnels et fédéraux sont des congrès de *syndicats*. Les sections ne sont connues que par le syndicat qui collecte les cotisations et avalise les délégués syndicaux. Cette particularité explique un fait qui surprend beaucoup les observateurs extérieurs au monde syndical : les confédérations ne connaissent pas leurs adhérents mais seulement le nombre de timbres vendus aux syndicats.

L'adhérent ne participe directement qu'à l'assemblée de sa section. Dans toutes les autres instances, il est représenté indirectement soit par une "délégation", soit par des militants élus ou désignés. En fait, dès que l'on dépasse le niveau du syndicat, cette représentation est indirecte, au second degré, dans la mesure où c'est le syndicat qui est représenté dans les instances de niveau supérieur. Les adhérents sont donc représentés dans les congrès interprofessionnels et professionnels par leur syndicat dont la délégation vote l'orientation et désigne les responsables. Cette règle qui a été clairement rappelée dans les années 70 donne aux militants un rôle privilégié. De fait, il s'agit d'une démocratie de militants plus que d'une démocratie d'adhérents.

2. Le mandatement

En congrès, les votes importants se font par "mandats". Chaque délégation dispose d'un nombre de voix proportionnel au nombre de timbres (adhérents) qu'elle représente. Jusqu'en 1957, le rapport mandat/adhérent est de un pour cent, il passe ensuite à un pour 25 adhérents¹. Le choix de la proportionnalité a été fait dès l'origine et l'idée, selon laquelle chaque organisation fédérée doit être traitée sur un pied d'égalité, n'a jamais été envisagée. Le calcul des mandats au prorata des timbres (adhérents) dénote donc dès l'origine un fort degré d'intégration.

Des textes et de la pratique, on peut dégager deux principes qui définissent les modalités du mandatement. Premièrement, le refus du vote par tendances, comme cela se pratique à la FEN. Qu'il s'agisse de voter des textes ou d'élire des responsables, on vote en fonction du débat politique, non en fonction d'une "tendance" à laquelle on appartiendrait. Deuxièmement, le refus du mandat impératif : une délégation doit pouvoir ajuster son "mandat" en fonction des éléments apportés par le débat. Un

¹ Voir à ce sujet le chapitre sur la syndicalisation du présent rapport.

troisième principe a souvent été invoqué mais ne s'est pas imposé. Il s'agit du "partage des mandats" : chaque délégation répartit ses mandats proportionnellement aux différentes positions qui se sont exprimées au sein de son organisation. Depuis les années 1970, les directions confédérales ont tenté de limiter ces pratiques très répandues¹.

3. Le fédéralisme

Pour la CFDT, le fédéralisme apparaît comme l'alternative positive aux impasses du centralisme ou de l'autonomie totale des structures. Elle revendique cependant aussi une relative autonomie pour ses instances dirigeantes, non sans privilégier, dans les faits, les exécutifs permanents.

"Ni centralisme, ni autonomie totale des organisations affiliées : la CFDT a choisi le fédéralisme"². Concrètement, les organisations ont abandonné une part de leur souveraineté au profit d'instances supérieures. C'est le principe même du fédéralisme. Il suppose à la fois la reconnaissance d'une certaine autonomie et l'acceptation des contraintes qui pèsent sur les organisations fédérées (nous discutons plus en détail cette notion clef dans le dernier chapitre de ce rapport).

Dans la pratique, la CFDT a connu des tensions incessantes entre ces deux principes.

Le débat sur les "Structures et le fonctionnement démocratique", qui s'est déroulé au congrès de Brest en 1979, était sous-tendu par une interrogation sur le contenu du fédéralisme. Jusqu'où faut-il intervenir pour faire respecter les orientations des diverses organisations ? Cette interrogation resurgit régulièrement. Elle se trouve à nouveau à l'ordre du jour au printemps 1991 suite aux positions contradictoires prises par la confédération et certaines organisations sur la guerre du Golfe³.

¹ Au congrès de 1979, ce thème fait l'objet d'un vote sur un amendement au projet de résolution. Ce projet affirmait que "le partage des mandats systématique n'améliore pas l'exercice de la démocratie" et qu'il peut être "à l'origine du fonctionnement en tendances ou sa conséquence". L'amendement déposé par le syndicat métallurgie de la région châlonnaise proposait une appréciation plus positive du système. Le congrès a suivi le rapporteur qui a rappelé que le texte de la résolution ne condamne pas la pratique du partage mais refuse que l'on en fasse une règle ("Structures et fonctionnement démocratique", présentation et débat, *Syndicalisme* n°1757, 17 mai 1979, p. 28-31).

² *Syndicalisme hebdo*, 31 mai 1990.

³ A cette occasion, le bureau national souhaite que les organisations "se saisissent de cette question pour permettre aux collectifs et aux militants CFDT de se réapproprier les principes du fédéralisme". Le texte introduisant ce débat dans l'organisation rappelle que "le fédéralisme procède du mouvement du bas vers le haut, à l'opposé du centralisme". Ce fonctionnement repose sur deux principes complémentaires, la "souveraineté" de chacune des structures fédérées et la "délégation" dans les structures fédératives. La note publiée dans *Nouvelles CFDT* s'inquiète du "refus de fait de la prise de décision majoritaire" et cite plusieurs exemples dont la guerre du Golfe. Le bureau national rappelle que le respect de la règle majoritaire veut que "l'organisation ne se fasse pas voler son sigle et son autorité au profit d'un message opposé au sien". Une nouvelle réflexion s'impose aussi parce que, selon le bureau national, les conditions de fonctionnement du fédéralisme sont modifiées. Pour dépasser l'opposition entre souveraineté et délégation, il faut d'abord que l'organisation fonctionne démocratiquement, "or nos rouages se sont singulièrement grippés dans la dernière période avec un affaiblissement marqué de la plupart des syndicats." Trois autres difficultés sont citées : l'évolution accélérée de la communication ; le

B. LES QUATRE INSTANCES

Toutes les organisations reproduisent un même schéma de fonctionnement, articulant quatre types d'instance : deux organes de représentation d'une part - qui fonctionnent comme instance de décision ou de contrôle - et deux organes de direction d'autre part qui mettent en oeuvre les choix des instances souveraines, du moins en théorie.

1. Les organes représentatifs

Au-delà de la section, l'individu souverain n'est pas l'adhérent mais la section ou le syndicat. Cet individu collectif participe à des assemblées régulières au cours desquelles il prend les décisions essentielles, désigne et contrôle la direction. Ces assemblées sont de deux ordres.

L'assemblée souveraine

Assemblée de section, ou congrès de syndicat, d'union départementale, de fédération, ou encore congrès confédéral, c'est l'instance souveraine. Tous les membres de la structure, c'est à dire les adhérents pour la section, les sections pour le syndicat et les syndicats pour les structures interprofessionnelles, les fédérations et le congrès confédéral, participent de droit à l'assemblée ou au congrès.

En théorie, l'assemblée souveraine possède tous les pouvoirs. Elle définit l'orientation générale, décide des actions, élit les responsables, modifie les statuts. En pratique son pouvoir réel se heurte à trois types de problèmes. L'assiduité des participants potentiels ; la légitimité démocratique de cette instance suppose une bonne participation. Ensuite, la lourdeur de réunions qui regroupent souvent des centaines de participants. Enfin, la périodicité, surtout pour les congrès qui ont tendance à devenir triennaux, voire quadriennaux, et donc à diluer le pouvoir dans le temps. Ce sont des problèmes classiques en démocratie, mais qui prennent dans le contexte syndical une acuité particulière. Pour pallier ces inconvénients, des organes de contrôle sont progressivement apparus.

fonctionnement de la société qui nécessite que les décisions doivent être prises de plus en plus vite ; enfin "nos interlocuteurs politiques, administratifs et patronaux fonctionnent, eux, selon le mode hiérarchique, avec des lieux de décision souvent centralisés". On souligne en passant que "la médiocre concordance de nos structures avec ces lieux de décisions n'arrange pas les choses". Il faut donc répreciser les règles, revitaliser les structures de base, bien préciser les compétences géographiques et professionnelles des différentes structures. Il est nécessaire de réaffirmer le principe majoritaire, et refuser ne pas banaliser l'utilisation du sigle, réaffirmer la solidarité des instances délibératives. Le texte s'interroge en conclusion sur les sanctions à envisager en cas de non-respect de ces principes du fédéralisme ainsi formulés. "Le fédéralisme dans le fonctionnement de la CFDT", *Nouvelles CFDT*, 22 mars 1991.

Les organismes de contrôle

Assemblée générale de section ou de syndicat, ou encore conseil national confédéral, il s'agit d'une instance de représentation chargée entre deux congrès de "prendre la température". Une sorte de parlement qui sauf pour la confédération, a la même composition que les congrès, avec des pouvoirs cependant plus délimités.

Au niveau confédéral, cette instance, le conseil national confédéral, réunit les représentants des fédérations et des unions régionales, trois fois par an.

Cette instance délibère sur un ordre du jour précis défini par les organismes directeurs. Elle éclaire, "cadre", pour ainsi dire, les décisions des organismes directeurs sans avoir cependant la même autorité qu'un congrès. C'est un lieu d'expression de la "base" face aux instances élues en congrès. Elle se heurte cependant souvent aux mêmes problèmes que l'assemblée souveraine : manque d'assiduité, lourdeur des réunions, formalisme des débats, périodicité trop faible...

2. Les organes de direction

Théoriquement les organisations sont gouvernées par les "organismes directeurs". Appelées généralement "conseils", ces instances élues en congrès mettent en oeuvre les décisions votées par les organes souverains. Elles comprennent en majorité des membres qui représentent leur structure, mais également un "collège" destiné à prendre en main la gestion quotidienne de l'organisation. Cet "exécutif" est sous le contrôle "politique" du conseil, mais dans la réalité cette relation s'inverse très souvent.

L'organe directeur

L'organisme directeur : le conseil (ou le bureau pour la confédération) est élu en assemblée de section ou en congrès. Cette instance assure la direction et l'administration de la structure dans le cadre des décisions de congrès et dans le respect des statuts. C'est théoriquement l'instance "politique" clef entre deux congrès. Le conseil interprète et applique les décisions de l'assemblée ou du congrès. En général, il élit l'exécutif. Il prend aussi les décisions que la conjoncture appelle. Les conseils, ou bureau dans le cas de la confédération, se réunissent habituellement une fois par mois.

Ses membres sont souvent dans une situation difficile. A la fois représentants de ceux qui les ont élus et responsables d'organisations, ils occupent une position

ambiguë¹. En outre le pouvoir, théoriquement stratégique, se heurte au poids de l'exécutif permanent.

L'organe exécutif

Elu par et au sein de l'organisme directeur dans le cas général, la commission exécutive (appelé autrefois le "bureau") gère l'activité courante de la structure. Elle met en oeuvre les décisions de l'organisme directeur, veille au bon fonctionnement de l'organisation. Elle se réunit habituellement toutes les semaines.

Théoriquement il s'agit d'un organe "administratif", qui gère sous le contrôle de l'organisme directeur. Pratiquement il s'agit du véritable gouvernement de la structure. Par sa permanence, son information, ses ressources, elle oriente de fait les débats et les décisions. Cette pratique a tendance à être encore plus prononcée dans les phases de reflux syndical.

L'exécutif se dote d'un appareil administratif comprenant un personnel salarié et des permanents "techniques" (c'est la formule consacrée), qui n'exécutent théoriquement que des tâches purement fonctionnelles. Pratiquement ils représentent des centres de pouvoir à l'instar des directions de ministères face aux politiques qui ne font souvent que passer. On le vérifie notamment dans le cas du secrétariat confédéral dont le mode de fonctionnement sera présenté dans la quatrième section de ce chapitre.

III. LA FORMATION DU SYSTEME ACTUEL (1945-1970)

L'organisation actuelle de la confédération n'est donc pas le résultat d'une construction pragmatique et progressive. A toutes les étapes de son histoire, de grands débats ont fondé les choix organisationnels. Trois principes fondateurs ont émergé progressivement : le syndicat comme unité de base de l'organisation, le mandatement comme procédure de représentation et le fédéralisme sur lequel nous revenons dans le dernier chapitre de ce rapport. Quatre autres débats ont marqué la formation du système actuel et continuent à alimenter la réflexion interne.

A. LES DEBATS FONDATEURS

Quatre grands débats ont marqué l'histoire de la CFTC-CFDT depuis près d'un demi-siècle. Il s'agit de : la section unique d'établissement et le syndicalisme d'industrie ; la représentativité de la direction et de l'exécutif ; la distinction entre "responsables" et

¹ Ainsi le texte de *Nouvelles CFDT* de mars 1991, déjà cité, dit : "le fait de participer à un organe directeur d'instance confère un certain nombre d'obligations. Certes, ce rôle revêt une certaine ambivalence. Mais bien qu'initialement présenté par sa structure, le membre d'organe directeur en est responsable solidaire" (des décisions de l'organe directeur).

administratifs et, enfin, le découpage en secteurs de l'exécutif confédéral.

1. La section unique et le syndicalisme d'industrie

Dès 1945, la question est abordée par Gaston Tessier dans son rapport d'activité au premier congrès se tenant après la Libération :

"Le problème de la structure syndicale est actualisé par le fait que, de plus en plus, les ouvriers tendent à se grouper d'après l'activité professionnelle exercée par leur patron. C'est ainsi que dans une usine de produits chimiques, les ouvriers de l'entreprise, quel que soit leur métier propre, adhèrent au syndicat des produits chimiques. Les employés, par contre, se groupent sur le plan de leur profession d'employés... Ils constituent des syndicats d'employés du commerce et de l'industrie (...) Il en est de même pour les ingénieurs et cadres, exception faite de ceux ressortissants à des professions ayant un statut particulier comme les cheminots (...) Cette situation à la base se retrouve au plan national où nous trouvons des fédérations ouvrières qui tendent, en fait, à devenir des fédérations d'industries, et une fédération française des syndicats chrétiens des employés du commerce et de l'industrie (...) Il faut affirmer que la section d'entreprise, réunissant tous les syndiqués de la même maison, constitue la base de l'organisation syndicale. Cela implique-t-il nécessairement que ces travailleurs soient groupés dans le même syndicat ? Incontestablement non". Et Gaston Tessier préconise le maintien de syndicats séparés.

En fait les deux idées énoncées par Tessier sont contradictoires. La vie syndicale se déroule essentiellement au niveau de la section et, dans les négociations collectives, les problèmes des employés et des cadres est traité avec celui des autres salariés par la fédération d'industrie. Très vite la fédération *Employés et cadres* se trouve menacée et perd de sa substance. Mais l'évolution sera longue, ponctuée de délicats conflits de frontière. A chaque congrès, la question revient sur le tapis sans que l'on parvienne à des compromis acceptables. Les fédérations y consacrent de longues négociations et signent des conventions dont on ignore l'application réelle. C'est à la suite d'un de ces compromis que le congrès de 1957 modifie les statuts (Art 1, 2c, 4, 5, 6, 20, 24, 26b, 27) pour instaurer les organisations d'industrie et y affilier tous les adhérents. La réforme est adoptée par 70% des votants. Elle accorde un délai de 4 ans pour dissoudre les syndicats d'employés et de cadres (le congrès de 1961 devant trancher définitivement). Théo Braun pourra dire en présentant son rapport que : "Plus personne n'est contre le principe de l'organisation d'industrie". Et pourtant, en termes d'adhérents, les *Employés* sont encore la cinquième "fédération" en 1961, au moment où le principe de leur disparition est définitivement acquis.

Du point de vue pratique et théorique, le problème apparaît beaucoup plus complexe. Pour illustrer cette complexité, nous voudrions citer succinctement l'exemple de la métallurgie. En effet, le débat principal se déroule entre la Métallurgie et les Employés.

La première commission d'arbitrage issue du congrès de 1947 est d'ailleurs formée par les dirigeants de ces organisations et elle communique ainsi le résultat de ses travaux au congrès de 1948 :

"Les camarades Escher-Desrivières, président de la fédération des syndicats d'ingénieurs et cadres et April, président de la fédération des syndicats chrétiens d'employés, techniciens et agents de maîtrise et Savouillan, secrétaire général de la fédération de la métallurgie (...) affirment l'urgence de la mise au point d'une formule de regroupement professionnel dans le cadre de chaque industrie... décident de réaliser cette mise au point le plus rapidement possible en partant d'expériences qui seront tentées en commun sous le contrôle des fédérations intéressées". Or il faudra plus de dix ans pour parvenir à cet accord.

Dans l'automobile, les principales étapes de cette histoire sont assez caractéristiques¹. Jusqu'en 1950, existait une section "Ingénieur et cadres" à Billancourt animée par de jeunes militants qui, depuis les grèves de 1947 se sentaient plus proches des positions de la fédération de la métallurgie que de la fédération des cadres. En 1950, les cadres adhèrent à la section "ouvrière" tout en continuant à tenir leurs propres réunions. Ils demeurent toujours officiellement rattachés au syndicat des ETAM de la métallurgie parisienne lui-même adhèrent à la fédération des cadres. Bien que participant à la vie de la fédération de la métallurgie jusque dans ses organes statutaires, ces cadres n'en sont donc pas formellement membres. Ce n'est qu'en mars 1959 que les deux fédérations (Métallurgie et Employés) parviennent à un accord officiel : les adhérents cadres payent leur cotisation à la métallurgie et celle-ci en ristourne une partie à la fédération des Employés. En janvier 1962, fut créé le Syndicat National des Ingénieurs et Cadres de l'Automobile (SNICA) ayant la double appartenance (Métallurgie et Ingénieurs et cadres²). Ses adhérents appartenaient parfois à des sections "ouvrières" parfois il demeurait des sections particulières pour les ingénieurs et cadres. Le syndicat est surtout implanté à Renault et Peugeot. En 1976, le SNICA est dissout à la demande de la confédération et de la fédération de la métallurgie. Les membres de l'ancien syndicat national sont rattachés aux sections ouvrières de leurs établissements respectifs et aux différents syndicats des métaux constitués sur une base départementale.

De ce bref historique, on retiendra deux conclusions. Premièrement, le principe de l'unité des sections n'est acquis dans l'automobile qu'en 1976 plus de vingt ans après avoir été proclamé par Gaston Tessier à la tribune du congrès. Deuxièmement, le principe de la fédération d'industrie n'est pas perçu comme contradictoire avec l'existence de syndicats nationaux catégoriels et ceci jusqu'au milieu des années 1970. L'exemple de la métallurgie est éclairant car les cadres et ingénieurs concernés ont toujours proclamé leur sympathie pour la minorité confédérale et pour le syndicalisme

¹ Nous remercions François Jacquin qui nous a communiqué ces renseignements.

² Alors même que le principe d'une disparition définitive de cette organisation a été adoptée par le congrès de 1961.

"ouvrier". Ils ont participé aux activités de la fédération "ouvrière" de la métallurgie bien avant l'accord de 1959 qui leur en reconnaît juridiquement le droit. C'est Eugène Descamps - secrétaire général de la métallurgie à l'époque - qui encourage la création du SNICA et accepte le maintien de sections séparées sans doute par pragmatisme et par souci d'élargir l'audience de la CFTC dans ce milieu. Là réside sans doute les vraies raisons de la lenteur avec laquelle se réalise la mise en place des fédérations d'industrie et la mise en oeuvre du principe de la section unique. Sans doute faut-il faire aussi la part de la résistance des permanents des fédérations d'employés et de cadres qui se sentaient à juste titre condamnés par le mouvement.

Depuis lors, le problème de la représentation de certaines catégories et des entreprises n'a jamais été totalement résolu comme le montre la création de l'UCC et le fonctionnement en "branches" des fédérations actuelles.

2. Les limites du syndicalisme d'industrie : la question des frontières fédérales

A peine le principe du syndicalisme d'industrie était-il définitivement acquis que la confédération ouvrait un nouveau chantier. P. Jeanne rapporte devant le congrès de 1963 au nom de la commission d'organisation. Son rapport préconise le regroupement des fédérations en de grands ensembles dont il esquisse les contours. Il affirme : "Dans notre organisation comme dans la vie économique, il n'y a plus de place pour les entreprises marginales". Le congrès adopte une motion définissant les critères de "viabilité" auxquels doivent répondre les fédérations sous peine de se voir regroupées.. Mais il manque à la confédération l'arme statutaire pour réaliser ce projet. De plus, les autres réformes vont occuper le devant de la scène jusqu'en 1970. L'article 5 des statuts adoptés par ce congrès prévoit que : "le champ d'activité des fédérations et des unions interprofessionnelles est établi par la confédération après avis des organisations intéressées. Les difficultés relatives au rattachement fédéral ou régional d'un syndicat sont tranchées par le bureau national". Sur le papier, la direction confédérale a donc obtenu les moyens de réaliser son objectif. Le regroupement en vastes fédérations sera, avec la régionalisation, la grande affaire des années 1970. Ce regroupement présente un double aspect : la disparition des syndicats nationaux et de quelques grands ensembles en remodelant les fédérations jugées trop nombreuses.

La disparition des syndicats nationaux et la généralisation du syndicat à base territoriale (département ou région) est un projet proclamé depuis longtemps. Dans le secteur industriel, cette disparition sera acquise non sans mal et non sans perte d'adhérents à la fin des années 1970. En revanche, dans le secteur public, la fédéralisation pose des problèmes beaucoup plus lourds. Deux monographies, réalisées dans le cadre de cette recherche, font le point sur cette question¹.

Les statuts de 1970 permettent à la confédération d'engager la révision des frontières entre les fédérations afin d'obtenir des regroupements. Dès 1971, le bureau national

¹ Voir également la seconde partie de la thèse de Georges Hornn, *Le SURT-CFDT. Contribution à l'histoire politique et sociale du service public de la radio-télévision*, Thèse pour le doctorat d'Etat, Paris, Fondation nationale des sciences politiques, 1988.

charge la commission confédérale d'organisation (CCO) d'impulser la concertation avec les fédérations et de définir les critères de regroupement. Dans certains cas, le travail de regroupement aboutit rapidement car il se fonde sur des données de bon sens. Par exemple, la fédération "Interco", créée en mai 1974, regroupe les personnels du ministère de l'intérieur et des collectivités locales. Par exemple, un peu plus tard les mineurs, toujours moins nombreux, sont rattachés à la FGM (d'où l'addition d'un deuxième M au sigle). Mais cette rationalisation limitée se trouve rapidement dépassée. Il apparaît clairement, à la lecture des circulaires et procès-verbaux de réunion, que la confédération a vraiment connu la tentation de "reconstruire par le haut" l'organisation pour la mettre en accord avec son engagement révolutionnaire. Par exemple, cette volonté transparaît dans le rapport "Structures et charte financière" présenté par René Decaillon au nom du bureau national au congrès de Nantes (mai 1973). En voici un extrait qui affirme la finalité des réformes en même temps qu'il illustre la langue de bois qui se répand à l'époque dans la CFDT :

"Les liens étroits qui existent entre la stratégie et les structures, le développement du rapport des forces, la coordination des luttes nécessitent, bien entendu, un accord sur la finalité de l'action, par rapport au socialisme, afin de cerner les responsabilités de chaque niveau de la structure de la CFDT afin que l'organisation, au sens de fonction, soit au service de l'action et de la stratégie."

Deux critères sont adoptés définitivement en 1974 par le BN. Le premier de ces critères c'est la notion de "viabilité" héritée du congrès de 1963. Le second critère est celui des "axes d'activité" qui est définitivement adopté par une réunion de toutes les fédérations en mars 1974 et défini ainsi dans le compte-rendu daté d'avril 1974 : "un ensemble d'entreprises, d'établissements ou de services publics constituant une cohérence à partir de l'examen des réalités et des évolutions prévisibles et permettant de développer un rapport de forces en face des pouvoirs de décision pour défendre les intérêts des travailleurs et remettre en cause le type de développement, en fonction des perspectives et de la stratégie de la CFDT, ce qui peut conduire à réunir dans un même axe des secteurs privés, publics, semi-publics et nationalisés". Suit une liste des secteurs à examiner par priorité avec, pour chacun, les choix possibles, comme par exemple le rattachement des maisons des jeunes et de la culture (axe "enseignement" ou axe "loisir-tourisme" ?). La circulaire se termine par l'énumération de 17 axes. Certains correspondent déjà à des processus de fusion en cours et souvent modestes (transports, commerce, métaux, enseignement privé) ; d'autres illustrent les illusions de la période : ainsi la suggestion de rattacher les fonctionnaires des finances à la même organisation que les salariés des banques et des assurances ou de fondre EDF dans la chimie ou encore de rassembler l'enseignement privé et l'enseignement public avec les journalistes et les travailleurs du spectacle dans une fédération de l'information et de la culture...

En septembre 1974, la CE mandate ses membres pour "suivre" certains de ces axes et une réunion du bureau est consacrée à cette question. Mais, un an plus tard, l'intérêt de la confédération se déplace de nouveau vers le problème des unions interprofessionnelles et notamment des unions locales - à cause de l'entrisme des gauchistes qui y trouvent un terrain d'action assez facile - et il n'est plus question dans

les circulaires de la CCO des frontières fédérales. Le processus en revient à un pragmatisme prudent et E. Maire le reconnaît implicitement dans son rapport d'activité présenté au congrès de Brest :

"Pour ce qui est de la révision des frontières fédérales, nous sommes dans l'impossibilité de présenter un bilan entièrement positif... parce que les problèmes posés par ces regroupements sont complexes et délicats... Néanmoins, la Fédération générale des transports et de l'équipement est devenue une réalité en regroupant quatre fédérations et, au moment où nous écrivons ces lignes, l'axe tourisme vient d'être créé et rattaché à la Fédération générale service-livre. Le processus pour la création de la Fédération agro-alimentaire est engagé. Les personnels des entreprises de formation professionnelle et permanente ne dépendant pas de l'éducation nationale sont organisés au sein de la FEP (Fédération de l'enseignement privé). Enfin, les problèmes posés par l'axe information sont en cours d'examen et le rattachement des syndicats de l'UAS (Union des affaires sociales) à une ou plusieurs fédérations fait l'objet de confrontations difficiles. Pour le reste nous en sommes au point mort... mais la confédération n'est pas la seule responsable."

Au total, on aboutit aujourd'hui à un nombre relativement restreint de grandes fédérations ce qui simplifie considérablement l'organigramme. Naturellement, beaucoup d'incohérences demeurent¹. Mais l'opération a montré deux choses. D'une part, le syndicalisme d'industrie ne permet pas de définir objectivement le champ d'activité de chaque fédération. Faute de pouvoir être conduite rationnellement, l'opération reflète essentiellement les rapports de force au sein de l'organisation. D'autre part, le "fédéralisme" est une notion difficile à traduire dans la réalité. C'est une sorte d'équilibre en constant déplacement. Comme nous le constaterons de nouveau à propos du secrétariat confédéral, les trente dernières années se sont traduites par une augmentation continue du champ d'action et des pouvoirs de la confédération. D'ailleurs, les pouvoirs accrus qui lui sont conférés par les révisions successives des statuts sont parfois ressentis comme des menaces par les organisations confédérées.

3. La représentativité de la direction et de l'exécutif confédéral

Le principe selon lequel la direction de la confédération doit être représentative du mouvement n'a jamais été officiellement proclamé mais on retrouve, dans toutes les déclarations, l'idée selon laquelle l'organe directeur de la confédération doit refléter aussi fidèlement que possible les différentes sensibilités et la diversité sociologique de l'organisation. L'interprétation de ce principe fait débat et il trouvera des traductions diverses au cours des années.

¹ L'un des principaux débats concernait la future fédération de l'agro-alimentaire à partir de l'Agriculture, l'Alimentation, la SEITA, etc. Le Crédit agricole et la Mutualité sociale agricole étaient revendiqués par cette fédération - au nom de la viabilité - mais aussi par les banques et par l'action sociale - au nom du critère "axes d'activité". En définitive, c'est la solution FGA qui l'a emporté. Mais les militants du Crédit agricole auraient largement préféré les banques...

A la Libération, l'organe directeur est issu d'une élection soigneusement contrôlée. Les statuts prévoient que les candidatures au bureau doivent être présentées par les fédérations et des UD (Art 19). Le règlement intérieur adopté en 1947 précise que le candidat devra avoir exercé des fonctions pendant au moins trois ans au sein de l'organisation qui le présente et que la présentation doit procéder d'une délibération du conseil de cette organisation (Art. 5 du règlement intérieur). Le comité national établit la liste des candidats et les classe. Naturellement, les adversaires de la direction sont généralement classés dans les derniers, ce qui est une manière très nette d'indiquer que leur élection n'est pas souhaitée. Mais plusieurs d'entre eux seront pourtant élus et, à partir de 1946, la minorité sera toujours présente dans le bureau. Rapidement les principales figures de la minorité y seront élus¹. Ce phénomène prouve que la majorité confédérale de l'époque n'était pas un bloc uni autour de Tessier - puisqu'une part importante des congressistes apportent ses suffrages aux leaders de la minorité après avoir repoussé leurs propositions programmatiques ou statutaires. C'est surtout la preuve qu'existait, chez beaucoup de syndicalistes, une conception plus large qu'aujourd'hui des droits de la minorité et du principe de représentativité.

Le système électif tel qu'il fonctionne de la Libération à 1953 permet donc la présence des leaders de la minorité dans l'organe directeur mais non dans l'exécutif. Or du fait de sa lourdeur relative, le bureau a du mal à fonctionner et à assurer la plénitude de ses fonctions. Le pouvoir est détenu par un organe non statutaire tantôt désigné comme le "bureau du bureau" tantôt comme la "commission exécutive" ou plus simplement le "secrétariat". Nous présentons plus bas le fonctionnement de cet exécutif de fait. L'existence de cet organe explique que la minorité revendique de participer à cette direction "réelle".

Les critères de la représentativité portent sur des individus ou des "sensibilités" et non sur des organisations. Ce qui choque certains dans ce système, c'est que la régulation vienne du fonctionnement spontané du congrès et il n'y ait aucune garantie statutaire. L'échec de tel ou tel leader aux élections peut signifier qu'on écarte la Métallurgie, la Chimie ou les Pays-de-Loire de la direction malgré leur poids dans l'organisation. Une conception plus "fédéraliste" de la représentativité exige que ces "grandes organisations" participent de droit à la direction même si elles se trouvent en désaccord avec la majorité confédérale. Les propositions du SGEN au congrès de 1947 reposent sur cette conception plus exigeante dite "fédéraliste". Elles visaient essentiellement à remettre la direction de la confédération à un "comité national" composé de délégués des fédérations et des UD les plus importantes. La désignation de la direction échappait donc au congrès. Ce comité se réunirait trois fois l'an et élirait les membres du bureau et de la commission exécutive... Cette motion est rejetée par le

¹ En 1946 Charles Savouillan, secrétaire général des métaux, est battu mais un autre métallo est élu ainsi qu'un enseignant (Labigne). Détraz, Savouillan et Vignaux seront élus au congrès de 1948. Declerq, Marion, Mathevet entrent au bureau l'année suivante.

congrès mais l'importance des suffrages qu'elle recueille (44%) montre que cette idée "fédéraliste" dépasse largement les frontières de la minorité de l'époque. C'est d'ailleurs à ce moment que les négociations commencent entre les leaders de la minorité et la direction confédérale grâce à la mise en place de plusieurs commissions successives composées par moitié des deux courants. Elles débattent du syndicalisme d'industrie, des droits de la minorité et, après le congrès de 1949, d'une réforme de la direction qui aboutit au congrès de 1953.

La modification des statuts adoptée en 1953 se situe à mi-chemin des deux conceptions. L'organe directeur - l'ancien bureau devenu "conseil confédéral" - sera composé pour moitié selon le système traditionnel (élection par le congrès après classement par le comité confédéral) et par moitié désigné par les principales organisations¹. Dans son rapport, A. Paillieux explique qu'il fallait "trouver un système assurant un point d'équilibre entre la nécessaire représentation des intérêts des diverses catégories de travailleurs et la non moins nécessaire représentation des intérêts collectifs d'une branche économique donnée tout en assurant la représentation certaine des organisations les plus fortes et en permettant au congrès d'avoir le contrôle réel du mouvement"...

Au cours de la discussion sur la réforme des statuts, plusieurs petits syndicats attaquent le principe de la nomination comme non démocratique (Livre, PTT notamment). Le système dépossède l'organe souverain d'une partie de ses pouvoirs au profit d'un système de cooptation avec des risques de bureaucratie. Dans l'immédiat, ces protestations n'eurent pas d'écho car les principaux dirigeants nommés sont des militants très connus et qui se sont illustrés dans leurs fédérations ou leurs UD respectives.

Le bureau confédéral constitue l'organisme exécutif de la confédération. Il siège hebdomadairement et dispose d'une délégation de pouvoirs du conseil auquel il rend compte. Il comprend 10 à 12 membres élus par le conseil parmi lesquels ce dernier désigne un président, deux vice-présidents, un secrétaire général et un trésorier. Comme prévu dans le compromis entre majorité et minorité, ce bureau s'ouvre à la minorité². Cependant, le compromis ne peut développer ses effets à cause de la grève de l'été 1953³. Le bureau se trouve en partie paralysé et, en dehors des statuts, se forme un exécutif restreint autour du président : le "bureau journalier" (cf. plus bas). Au congrès de 1955, les trois minoritaires sont éliminés du bureau mais tous les principaux leaders sont présents au conseil notamment Eugène Descamps. En 1957, c'est E. Descamps qui démissionne du bureau mais sera repêché en décembre 1957 (cf. plus bas).

¹ Le conseil est composé de 22 membres désignés par les organisations (fédérations et UD) les plus importantes et de 22 membres élus par le congrès suivant la procédure antérieure.

² Comme on peut le voir dans la liste des dirigeants annexée à ce rapport, c'est en 1953, que G. Declercq, R. Mathevet, Y. Morel deviennent membre du bureau, c'est-à-dire de l'exécutif.

³ Sur les grèves de l'été 1953 et leurs conséquences pour la CFTC voir Gérard Adam, *La CFTC*, Presses de la FNSP, 1964, p 241-260.

Le compromis de décembre 1957 permettra l'arrivée aux responsabilités effectives de la minorité et une transition en douceur vers la CFDT. On peut donc formuler l'hypothèse selon laquelle le système "mixte" mis en place en 1953 a montré une certaine efficacité en évitant à la CFTC un blocage que n'aurait pas manqué de produire un système majoritaire rigide. Mais, au-delà des aménagements statutaires, c'est le respect des principes fédéralistes et représentatifs qui a probablement permis cette évolution.

Le principe de représentativité de la direction du mouvement reste présent jusqu'à la fin des années 1970. Par exemple, il eut été impensable que les secrétaires généraux des plus grandes organisations soient absents de l'organe directeur. En 1985, ce tabou tombe définitivement avec la non-élection au BN du secrétaire général de la Métallurgie, première fédération par le nombre de ses adhérents. De même, il a longtemps paru normal qu'il y ait dans l'exécutif confédéral un métallo, un chimiste ou un enseignant. Et il était implicitement entendu que ces gens seraient des militants de premier plan ou que le métallo aurait un poste clef - au moins secrétaire général adjoint (SGA) - et serait en charge d'un secteur important. Progressivement ce principe s'est affaibli et il est passé au second plan. Sa disparition sera illustrée lors de la désignation des candidats dans le collège de la CE pour le congrès de 1988. A la suite de l'élimination de Pierre Héritier, un syndicat a déposé une proposition de modification des statuts pour permettre au congrès de se prononcer sur toutes les candidatures (comme il peut le faire pour les deux autres collèges). Le BN a adopté une réponse négative qui se conclut ainsi : "Enfin, la formule proposée peut conduire à élire des membres de la CE d'orientations opposées et donc à rendre non viable la CE ainsi élue. Il ne s'agit pas là d'une hypothèse d'école, des organisations confédérées ayant connu ce type de situation, avec des conséquences très dommageables"¹. Aujourd'hui, le souci essentiel semble donc bien que se dégage du congrès une "majorité de gouvernement" et non plus d'assurer, dans la direction et l'exécutif du mouvement, une représentation minimale des différentes sensibilités et organisations.

4. La distinction entre militants "responsables" et permanents administratifs

L'administration de la confédération est confiée à un certain nombre de salariés² formant des organes permanents. Les uns ont des tâches de pure exécution : on peut parler de "techniciens" ou d'administratifs. Tels étaient à l'origine les "secrétaires confédéraux". En revanche, d'autres sont amenés à prendre des décisions et à agir au nom de la confédération. Ils le font sous le contrôle de l'organe directeur devant qui ils sont responsables. C'est pourquoi nous les nommons "responsables". On parle souvent

¹ *Syndicalisme*, 2224, 8-14 septembre 1988, p XXXVII.

² qui ne sont pas forcément payés par la confédération puisque celle-ci bénéficie d'aides en nature comme le montre le troisième chapitre de ce rapport.

à leur propos de "dirigeants" voire à la CFDT de "politiques". Nous verrons que ce glissement sémantique est significatif.

A l'image de l'Etat, une distinction s'est progressivement imposée dans les organes permanents de la confédération un peu à l'image de la séparation entre les ministres et leurs cabinets d'une part et la haute fonction publique d'autre part. Cependant, la croissance de l'appareil confédéral et la multiplication des tâches qui lui sont confiées va entraîner un changement de nature dans la fonction des deux catégories et estomper les différences.

A l'origine, les statuts prévoient :

- que le bureau choisira parmi ses membres un président¹, un ou plusieurs vice-présidents et un ou plusieurs trésoriers (Art 20). Nous avons rencontré à plusieurs reprises l'expression "bureau du B.C." pour désigner ces membres et les distinguer du "secrétariat" ;

- que le bureau désignera un secrétaire général et un ou plusieurs secrétaires généraux adjoints. Ceux-ci forment le "secrétariat". Le secrétaire général assiste au Bureau confédéral avec voix délibérative (Art 21). Non seulement il n'est pas prévu qu'il soit élu mais la disposition même des différents articles des statuts indique clairement le contraire. C'est ainsi que Gaston Tessier ne se présentera à l'élection que lorsqu'il deviendra président à partir de 1948. De même, Eugène Descamps ne se présentera pas devant le congrès en 1961 lorsqu'il devient secrétaire général. Dans l'esprit des fondateurs de la CFTC, le secrétaire général et le président devaient être d'accord. L'un était responsable des grandes orientations, l'autre de la vie quotidienne de l'organisation et du personnel. C'est d'ailleurs le secrétaire général qui présente le rapport d'activité devant les congrès à l'époque du dualisme président-secrétaire général. Cependant Levard, puis Descamps ne suivront pas cette logique et se présenteront à l'élection... Mais c'est que, dans les deux cas — après le départ de Tessier et son remplacement par Bouladoux puis le départ de celui-ci —, l'institution de président confédéral tombe lentement en quenouille et que, au moins à partir de 1963, le secrétaire général cumule, en fait, les pouvoirs et les fonctions du président...

L'article 22 des statuts d'avant-guerre prévoyait que le bureau confédéral "peut déléguer une partie de ses pouvoirs à une commission exécutive prise dans son sein"². Mais aucun texte ne semble régir cette commission. Le règlement intérieur adopté par le congrès de 1948 comble la lacune et prévoit que la "commission exécutive" sera

¹ Jules Zirnheld, président de la CFTC depuis sa fondation meurt le 28 décembre 1940. Il ne sera remplacé officiellement par Georges Torq qu'au congrès de 1946. En fait, G. Tessier avait progressivement concentré entre ses mains les principaux pouvoirs de la présidence. L'administration quotidienne de la confédération était confiée au secrétaire général adjoint, Maurice Bouladoux qui jouait en réalité le rôle de secrétaire général (c'est notamment lui qui présente le rapport d'activité).

² Rapport au 27^e congrès confédéral, mai 1953, "La CFTC réforme ses structures", p. 12. Nous n'avons pas trouvé trace de cette CE dans les statuts mais dans le règlement intérieur sous le nom de "commission administrative".

composée d'une partie du bureau dont elle reçoit une délégation de pouvoir limitée. Elle se réunit autour du président et doit établir un PV de ses réunions qui sera immédiatement porté à la connaissance du bureau à qui appartient en dernier ressort le pouvoir de décision (Art 9 du règlement intérieur). Le règlement intérieur de 1948 n'est pas plus précis. Il semble codifier un usage ancien consistant à réunir plusieurs fois par semaine les principaux responsables de la confédération, notamment les responsables des commissions, le secrétaire général et ses adjoints. Bien que non-prévu dans les statuts, cet organe avait semble-t-il, pris une importance considérable dès avant la guerre. La chose était sans importance tant que le petit groupe dirigeant autour de G. Tessier bénéficiait d'une sorte de consensus dans le bureau. Mais, à partir du moment où, dans le bureau, un certain nombre de minoritaires refusent ce consensus, ce groupe se trouve privé de légitimité et ses décisions peuvent toujours se trouver contestées lors des réunions mensuelles du bureau. D'où la nécessité d'une première formalisation opérée grâce à ce règlement intérieur.

En 1953, l'institutionnalisation de l'exécutif s'achève. Le bureau confédéral est maintenant prévu dans les statuts. Il siège hebdomadairement. Il dispose d'une délégation de pouvoirs du conseil auquel il rend compte. Il comprend 10 à 12 membres élus par le conseil parmi lesquels ce dernier désigne 1 président, 2 vice-présidents, un secrétaire général et un trésorier. A ces élus s'ajoutent le secrétaire général, les secrétaires généraux adjoints et certains secrétaires en charge de tel ou tel secteur (notamment la commission féminine et la commission formation).

En 1953, il est prévu que cet exécutif doit s'ouvrir aux minoritaires. Mais la crise de l'été 1953 bloque ce processus d'intégration et paralyse le système. Une nouvelle structure informelle se met en place réunissant autour du président Bouladoux les principaux responsables. Il s'agit du "bureau journalier" qui devient le véritable exécutif bien que non statutaire. D'après les témoignages recueillis par M. Branciard, le secrétaire général ne fait pas partie du "noyau actif" de ce bureau¹. Ce mode de fonctionnement souligne la prééminence du président sur le secrétaire général, dans la direction bicéphale de la CFTC. Il indique également une dérive constante : l'organe directeur se trouve progressivement dépouillé de certaines prérogatives au profit de l'organe exécutif. Mais celui-ci se parlementarise et finit par jouer un rôle presque équivalent à celui de l'organe directeur pendant que l'entourage du principal dirigeant exerce la réalité du pouvoir exécutif. C'est à l'occasion de cette crise qu'est inventé le dernier principe d'organisation qui perdure jusqu'à aujourd'hui. Il s'agit du découpage en "secteurs" de l'exécutif confédéral. L'analogie avec des départements ministériels est grande. A la tête de chacun de ces ministères est placé un militant élu par le bureau et responsable devant lui. Au départ ces responsables sont de militants de

¹ Michel Branciard, *Secrétariat confédéral : 1953-1980*, Paris, BRAEC-CFDT, avril 1980. En fait ce petit groupe existait avant 1953 et il continue à fonctionner autour de Bouladoux comme le faisait autour de Tessier.

premier plan, issus des organisations confédérées. Nous présentons ce principe et son évolution en décrivant le fonctionnement du secrétariat confédéral.

B. LES ORIGINES ET LE CONTENU DE LA REFORME DE 1970

En 1964, un problème ancien reste en suspens : la régionalisation¹. Un autre se fait jour au cours des années soixante : la place des permanents confédéraux dans la direction de la CFDT.

1. Le problème régional

Au congrès de 1955, A. Paillieux avait présenté un rapport sur une modification de l'organisation confédérale portant essentiellement sur deux points : l'aménagement de la transition entre les fédérations professionnelles et les fédérations d'industrie ; la mise en place de structures régionales. Ce rapport a été repoussé par une question préalable (2625 voix contre 1279). Cette majorité résultant de la conjonction des Employés et des minoritaires. Dans une brochure rédigée à l'issue de ce congrès, la fédération de la chimie parle à ce propos d'une "révolte de l'esprit fédéraliste" et écrit : "Nos camarades doivent comprendre que l'organisation régionale interprofessionnelle ne peut résoudre tous les problèmes ; la dispersion des ressources dans un grand nombre de régions, sans l'avis des fédérations conduirait à une perte de temps et d'argent. Le fonds d'organisation servirait à subventionner des permanents d'UD pour leur permettre d'être présents partout, de continuer à tout brasser, tout entreprendre, sans rien d'efficace malgré tout leur dévouement certain et, parfois, déraisonnable"². Tous les débats ultérieurs sur cette question reviennent aux mêmes thèmes. Quelles fonctions doivent remplir les structures locales ? Quel partage des ressources en hommes et des pouvoirs doit être opéré entre les échelons locaux des fédérations et les unions interprofessionnelles ? Tout développement des régions étant ressenti comme une machine de guerre confédérale contre les fédérations.

La réforme de 1970 résout apparemment le problème en dotant les régions d'organes souverains et d'organes directeurs qui assurent normalement le contrôle des syndicats et évitent théoriquement de les transformer en échelons décentralisés de la confédération.

¹ Dès la Libération, la question du retour aux régions est posée. Certaines régions se reconstituent dès 1945 (Alsace notamment). Mais toutes les propositions dans ce sens sont bloquées par le débat avec la minorité et par les réticences d'une partie des membres de la majorité.

² Fédération des syndicats des industries chimiques, *Pour comprendre la CFTC*, reproduit dans SGEN, *Bulletin intérieur du syndicat général de l'Education nationale*, 2-3, juillet-août 1955, p 35-36. Ce texte est signé J.-M. K. Il s'agit très probablement de Jean-Marie Kieken. Celui-ci devient secrétaire confédéral en 1959 et sera en charge de la commission confédérale d'organisation. J.-M. Kieken sera l'un des artisans de la réforme de 1970.

Les URI risquent de faire double emploi avec les UD puisqu'elles ont pratiquement les mêmes compétences. Implicitement il est proposé de supprimer les UD. Le conseil national d'octobre 1970 propose la création d'UIB (unions interprofessionnelles de base) "regroupant tous les syndicats et sections CFDT d'une ville ou d'un secteur au sein d'un département ou d'une région"¹. Dans certaines régions (Nord, Lorraine, Alsace), les UD sont effectivement démantelées et leurs moyens redistribués sur les anciennes unions locales rebaptisées "UIB". Mais, à l'occasion de plusieurs conflits sociaux, il apparaît que ces UIB sont encore plus difficiles à contrôler que les UD et que certaines UD, maintenues en vie, sont tombées aux mains de gauchistes alliés à des militants du PSU et parfois du CERES. A partir de 1975, la confédération commence à faire machine arrière. La commission organisation envoie de nombreuses circulaires insistant sur le "fonctionnement démocratique" des UIB et soulignant la nécessité de mettre en place des conseils et de s'assurer que les membres sont bien mandatés par leurs organisations. En janvier 1976, une circulaire du secteur organisation annonce le revirement : "Il s'avère nécessaire d'avoir entre l'union départementale et les UIB des structures... Dans certaines régions ces structures sont les unions départementales existantes... Le pouvoir politique à donner à ces structures est de la responsabilité des régions". Cette circulaire sera suivie de plusieurs autres de plus en plus insistantes. Pour finir, dans le rapport d'activité du 38e congrès diffusé en décembre 1978, E. Maire tire les leçons de l'échec² :

"Des difficultés graves de fonctionnement ont encore marqué la vie de certaines organisations confédérées nécessitant l'intervention du Bureau national pour les aider à résoudre leurs problèmes. Ce fut le cas pour FNHET et pour l'UIS de Cherbourg, les UD de Gironde, de la Haute Marne et du Rhône. Ces interventions parfois critiquées (mais plus sur la forme que sur le fond), nécessitent de rechercher les causes de ces difficultés... Nous en relevons trois qui sont de notre responsabilité. Notre pratique syndicale a conduit à mettre l'accent sur le rôle de la section. Mais n'ayant pas rappelé suffisamment, dans le même temps, le rôle du syndicat, ceci a eu pour conséquence un affaiblissement de la cohésion de l'organisation notamment dans les structures interprofessionnelles. La mise en place d'unions régionales, décidée en 1970, n'a pas été accompagnée d'une réflexion collective ni sur leur organisation interne ni sur la clarification du rôle des diverses unions interprofessionnelles. Il s'en est suivi non seulement des tâtonnements mais des conflits de pouvoirs qui, là encore, ont nui à la cohésion de la CFDT... Alors que la CFDT progressait en nombre d'adhérents, que ses militants étaient renouvelés, nous n'avons pas mis assez l'accent sur ce qu'était pour

¹ Dans le rapport sur l'organisation présenté par R. Decaillon au congrès de 1973, le terme UD a totalement disparu. En revanche, la constitution des UIB est longuement discutée.

² *Syndicalisme*, 15 décembre 1978, p 50-51. Il s'agit d'un chapitre intitulé : "Des structures pour l'action" qui est très éclairant sur l'époque et sur la manière dont sont conçues et introduites les réformes au cours de ces années 1970.

nous le fonctionnement démocratique. Nos insuffisances ont permis à ceux, organisés ou non, qui ne font pas confiance aux travailleurs pour leurs revendications et leurs formes d'action à partir des propositions des organisations syndicales, d'essayer d'introduire dans la CFDT un mode de fonctionnement où l'exercice du pouvoir est le fait d'avant-gardes dites éclairées..."

"L'analyse de conflits survenus entre des syndicats et des unions interprofessionnelles ont fait apparaître que des unions locales (ou UIB) ne reposaient pas sur des syndicats mais sur des bonnes volontés, parce que les syndicats se désintéressaient de l'action interprofessionnelle. Cela nous conduit à affirmer que l'action syndicale part de la section et qu'elle est à la fois professionnelle et interprofessionnelle... Neuf ans après la création des unions régionales, l'expérience a conduit à conclure qu'entre elles et les UL et UIB, il était nécessaire d'avoir une structure politique, d'une part parce que, dans de nombreux cas, la région est loin des UL, d'autre part parce qu'il existe d'autres réalités extérieures entre l'URI et les UL. Cette structure se situe la plupart du temps au niveau du département mais l'analyse montre, dans certains cas, que le découpage départemental ne correspond plus aux évolutions de toutes natures... "

Les UD sont donc rétablies et, depuis lors, un équilibre plus ou moins instable s'est instauré entre les deux structures locales (URI et UD) dont les vocations sont proches et dont les compétences se recoupent largement. En définitive, la réforme débouche sur un alourdissement de la CFDT. Les syndicats, frappés par la désyndicalisation, sont sollicités pour mandater des militants, participer à des congrès et à des assemblées générales. Les délégués ou les membres des instances régionales ont souvent le sentiment qu'on leur répète des choses déjà entendues dans le cadre de leurs structures professionnelles ou de leurs UD ; que les mêmes problèmes sont débattus sans que les réponses soient plus évidentes. Sauf dans les régions où existait une tradition très ancienne — comme l'Alsace ou les Pays de Loire — il ne semble pas que la région soit entrée dans les esprits ni qu'elle ait apporté aux sections et aux syndicats en difficulté une aide de nature supérieure à ce que pouvaient fournir les UD ou les anciennes unions locales.

2. Le problème des responsables permanents confédéraux

Tant que l'ensemble du bureau était élu, le système n'était pas trop déséquilibré puisqu'une majorité plus ou moins homogène sortait des urnes. Une opposition politique majeure entre les dirigeants paraissait difficilement concevable. Il n'en est de plus de même quand le bureau est à demi désigné par les principales organisations comme c'est le cas à partir de 1953. Ce changement dans les statuts entraîne une autre difficulté. Le secrétaire général, comme les secrétaires, sont des permanents confédéraux. Dans un esprit strictement fédéraliste, il semble impossible de leur donner à tous une voix délibérative dans l'organe directeur de la confédération. Mais si ce sont des militants éminents, une telle solution est difficile et il peut sembler souhaitable de les faire entrer au bureau. Soit en les faisant élire, soit en leur attribuant un siège d'office. Dans le système mis en place en 1919 et maintenu jusqu'en 1970, pour être élu (ou désigné) au bureau, il faut être présenté par une organisation confédérée (Fédération et UD). La chose est difficilement envisageable pour un permanent confédéral ayant quitté de longue date son organisation d'origine. L'autre solution aurait consisté à leur donner d'office un siège, mais une telle proposition aurait probablement soulevé des tempêtes de protestations chez la minorité qui y aurait vu une nouvelle manoeuvre.

A partir de 1953, les "politiques" de la confédération peuvent envisager deux solutions pour obtenir leur participation à la direction confédérale.

D'une part, ils peuvent se faire désigner par une des 22 organisations les plus importantes de la CFDT. Ainsi, en 1965 et 1967, Albert Détraz sera désigné au BC par la fédération de la construction bien qu'il en ait quitté la direction et soit appointé par la Confédération. Mais cette solution n'est pas envisageable pour la majorité des permanents. Elle limite leur indépendance. Elle n'est possible que si leur autorité demeure suffisamment forte pour que leur successeur accepte de ne pas siéger au BC et que le conseil de leur UD ou de leur fédération accepte de "perdre" le siège qui revient à l'organisation ;

D'autre part, ils peuvent se faire élire. C'est ainsi que, de 1948 à 1951, Gaston Tessier - devenu président - présente sa candidature au bureau "es qualité". De même E. Descamps en 1963, est simplement présenté comme "secrétaire général". Ces mentions curieuses et contraires aux statuts - puisqu'ils auraient dû être présentés par des organisations confédérées - soulignent assez la difficulté. Pour le congrès de 1965, R. Bonety, E. Descamps, G. Espéret, M. Gonin, R. Mathevet sont candidats avec mention de leurs fonctions à la confédération... Cette solution comporte plusieurs inconvénients. Elle est en contradiction avec les statuts. Elle augmente la concurrence dans le collège des élus puisqu'il ne reste que 15 sièges pour les fédérations et les UD. Elle est aléatoire : en cas d'échec, il paraît difficilement concevable que le "recalé" continue d'exercer des fonctions dirigeantes dans la confédération. Ainsi Marcel Gonin,

mal élu en 1965, renonce-t-il à se représenter en 1967¹. A ce dernier congrès, seuls Bonety, Descamps et Mathevet affronteront l'élection.

Certes, les huit permanents confédéraux responsables de secteurs continuent à participer de temps à autre aux travaux du bureau mais avec voix consultative. En droit, seuls participent au bureau : le secrétaire général adjoint (L. Lucas à partir de 1963), le trésorier (Alidières) et les responsables des commissions féminines (J. Laot à partir de 1967) et formation (Lebescond). Les autres se trouvent dans une position diminuée par rapport au secrétaire général et aux autres dirigeants "historiques".

Certes, la position prééminente du secrétaire général vient également de la forte personnalité d'Eugène Descamps et de sa grande popularité dans l'organisation. Il semble que certains responsables confédéraux aient souffert de cette situation. A partir de 1965, quelques protestations se font entendre. Les uns demandent un fonctionnement plus "collégial" de la direction confédérale. Les autres exigent que les pouvoirs du bureau soient mieux respectés dans les domaines stratégiques où le SG ne devrait en théorie agir qu'avec mandat du BC². Apparemment les réformes proposées en 1970 devaient satisfaire ces deux exigences.

Comme l'indique E. Maire dans son rapport présentant la réforme : "Il faut éviter que les membres de ce qu'on appelle l'exécutif confédéral ne soient nommés selon des procédures différentes, comme c'est actuellement le cas, élection au congrès ès qualité pour le président et le secrétaire général, présentation à l'élection du congrès par une organisation professionnelle ou interprofessionnelle qu'ils ont quittée depuis de nombreuses années pour d'autres, simple élection par le conseil confédéral sans vote du congrès pour une troisième catégorie."

D'une part, la réforme crée un collège dit "de la CE" dans lequel le bureau sortant présente la future direction. Par rapport à la situation antérieure, cette solution a plusieurs avantages. Dans le collège de la CE, il y a autant de candidats que de sièges à pourvoir et l'ex-comité confédéral, devenu conseil national, ne classe pas les candidats de ce collège. Il peut sembler d'ailleurs curieux que la présentation ne soit pas confiée au conseil national puisque cet organe est chargé d'établir la liste des candidats et de les classer comme auparavant. Le bureau qui récupère les pouvoirs du conseil en ce domaine ne compte, au cours de la période, que 30 à 40 personnes. Le travail en commun a permis de se connaître. Le vote de chacun peut être contrôlé : la direction

¹ Il restera secrétaire confédéral encore pendant plusieurs années jouant un rôle officieux beaucoup plus important que son titre officiel.

² L'affaire de l'unité d'action avec la CGT est souvent citée comme exemple de la manière "personnelle" dont Descamps assurait la direction de la CFDT. L'appel à l'unité d'unité d'action confédérale lancé à la tribune du congrès n'avait pas été soumis au bureau ni aux principaux dirigeants. Seul Declercq avait été mis dans la confiance (Gilbert Declercq, *Syndicaliste en liberté*, Paris, Seuil, 1974, p 126). Il est vrai qu'à de nombreuses reprises la majorité du bureau se montrera réticente devant l'unité interconfédérale (cf. Branciard, p 199-206).

s'assure aisément que ses candidats ne seront pas rejetés avant de les présenter formellement.

En définitive la future direction est connue avant le congrès. Edmond Maire dans son rapport sur la réforme des structures le reconnaît :

"Il est assez formel de faire proposer aux nouveaux élus (du BN) les membres de la future CE alors qu'à l'évidence les remplacements à ce niveau doivent être préparés bien avant le congrès... Il est vrai que le choix effectué par le bureau national sortant de candidats dont il souhaite l'élection au bureau national pour qu'ils puissent se présenter à la commission exécutive représente une certaine contrainte pour l'élection par le congrès. Mais il apparaît inévitable et sain que le bureau national prévoit longtemps à l'avance les remplacements à effectuer au sein de l'exécutif"¹.

L'élection est-elle "formelle" comme le dit E. Maire ? Si tel était le cas, on peut se demander pourquoi ne pas en rester au système antérieur ? C'est que l'élection donne aux secrétaires confédéraux membre de la CE un statut au moins équivalent aux représentants des organisations confédérées. Ils ont maintenant la légitimité d'élus, ils sont des "politiques" comme l'habitude se prendra de les nommer.

Dans la CE de 1970, on remarque que 9 des dix membres présentés sont sortants du précédent CC. Trois y participaient de droit (Alidières comme trésorier, Lucas comme secrétaire général adjoint, Laot comme responsable de la "commission confédérale des travailleuses" (sic). Seul Salanne semble "nouveau". En réalité, il était l'animateur du "secteur international" (et à ce titre, il devait participer à certains CC et BC). On remarque donc que jamais le renouvellement de l'exécutif n'aura été aussi faible. De plus, la totalité de la nouvelle CE est composée de *permanents* confédéraux. Il est remarquable que le congrès de 1970 se traduise par un renouvellement considérable des membres élus de la direction (voir à ce sujet le chapitre suivant) et que l'exécutif, lui, passe le cap au grand complet.

Certes l'élection comporte un petit risque : si le congrès ne peut pas choisir une autre direction que celle cooptée par la direction précédente, il peut manifester sa plus ou moins grande confiance par ses votes. En 1970, Edmond Maire est de très loin le candidat le plus mal élu. Il ne recueille que 14.503 des 21.166 mandats (68,6% des inscrits) et 5.000 de moins qu'Albert Détraz, le dirigeant le plus populaire (19.568). De même en 1985, Jean Kaspar est rayé sur 6.806 bulletins soit 37% des suffrages (il n'obtient que 11.669 voix soit 54% des 21.696 inscrits en avant-dernière position devant J.-P. Jacquier qui n'obtient que 48% des inscrits)... Dans le cadre du système antérieur à 1970, ils auraient été battus.

Le système adopté en 1970 est donc très rigide. La direction peut se coopter sans

¹ Edmond Maire, Projet de réforme des structures confédérales et des statuts, *Syndicalisme*, 1275 A, janvier 1970, p 30-31.

surprise. Et d'ailleurs, il n'y en a jamais eu en 18 ans de fonctionnement. Avec un tel système, les changements de 1953 à 1970 sont inconcevables. Il y a même fort à parier que des gens comme Edmond Maire auraient été éliminés. En 1963, il a été mal classé par le comité confédéral et battu lors du congrès. En 1965 et 1967, il entre au conseil comme membre désigné par sa fédération (la chimie) qui n'obtient aucun élu. De telle sorte qu'avant de bénéficier du système de quasi-désignation instauré en 1970, *il n'a jamais passé le cap d'une élection vraiment concurrentielle.*

3. L'équilibre entre la confédération et les organisations confédérées

Au cours des années 1960, une sorte de point d'équilibre semble avoir été trouvé de manière assez pragmatique entre la confédération et les organisations confédérées. La réforme de 1970 bouscule cet équilibre de plusieurs manières et ouvre une période d'incertitudes.

En diminuant le nombre des sièges de la direction accordés aux organisations confédérées elle augmente d'autant le poids de la direction confédérale. Auparavant, la direction confédérale pouvait espérer disposer de 5 élus parmi les 44 sièges du bureau (proportion atteinte entre 1965 et 1967). En ajoutant les trois SGA, cela représente au maximum 15% des sièges dans l'organe directeur. Après 1970, l'exécutif confédéral dispose du tiers des sièges de la direction.

En revanche, les organisations aussi grosses soient-elles ne sont plus assurées d'être représentées. Elles se trouvent placées en situation de concurrence et peuvent subir des revers curieux. Par l'intermédiaire du classement en comité national, la direction dispose d'une certaine latitude pour "choisir" le représentant de certaines organisations. Deux exemples parmi beaucoup d'autres. En 1985, le secrétaire général de la fédération de la métallurgie - G. Granger qui était sortant - se trouve battu alors qu'une secrétaire nationale de cette fédération est élue - Brigitte Milhomme : sa candidature avait été sollicitée par la confédération dans le cadre de la promotion des femmes dans la direction. Deuxième exemple, la représentante actuelle du SGEN au CN (Hélène Goux) a été battue lors du dernier congrès de cette organisation. Cette latitude a évidemment un revers : la direction confédérale n'aura pas forcément l'oreille des organisations qui s'estiment mal représentées et elle peut susciter des animosités plus ou moins profondes ;

La généralisation de l'élection, et donc la suppression de la désignation de représentants par les organisations les plus importantes, suscite sur le moment d'assez violentes critiques. Pour les opposants à cette réforme, il s'agit d'un abandon du fédéralisme, d'un recul de la démocratie. Les syndicats hostiles dénoncent les risques de bureaucratisation. "On sacrifie dans les statuts toutes les structures de base" proclame

un délégué parlant au nom des syndicats de Loire-Atlantique¹. Mais le congrès n'accorde que 44 % des mandats aux propositions alternatives de désignation. Les raisons de cette attitude seraient trop longues à développer ici²

IV. LE SECRETARIAT CONFEDERAL DEPUIS 1945

La structure confédérale nationale, désignée le plus souvent sous le terme de "secrétariat confédéral", comprend deux composantes que nous nommerons : le "gouvernement" et l'"administration"³. Le "gouvernement" comprend les dirigeants nationaux, chargés de la gestion quotidienne de la confédération. Ils sont membres de l'instance constituant l'organe directeur confédéral. Ils représentent l'exécutif confédéral. L'"administration" désigne l'ensemble des autres permanents nationaux. Ils n'appartiennent pas à des instances statutaires de l'organisation, ils sont désignés par le "gouvernement" ou l'organe directeur. Dans la CFTC, cette distinction n'est pas toujours claire, ni dans les statuts, ni dans la pratique. En revanche, elle est nette pour la CFDT, surtout à partir de 1970.

Depuis les années cinquante, la confédération a subi plusieurs réorganisations tout en connaissant une forte croissance. Nous distinguerons trois temps dans l'évolution de "l'appareil" confédéral.

A. L'EMERGENCE DU SECRETARIAT : 1945-1957

A la Libération, les statuts prévoient que le bureau peut constituer des commissions chargées de suivre le travail des divers services confédéraux. Les présidents de ces commissions seront désignés ou homologués par le bureau (Art 28). S'il n'est pas indiqué expressément que ces présidents doivent être choisis au sein du bureau, la coutume semble s'établir de former une sorte de tandem combinant la présidence d'un membre du bureau avec l'assistance d'un secrétaire confédéral assurant le suivi des décisions. C'est de cette pratique que provient l'organisation actuelle de la confédération en secteurs avec à leur tête des "tandems" composé d'un élu et d'un secrétaire confédéral.

En 1953, le premier compromis entre la majorité et la minorité officialise cette pratique : le bureau confédéral admet en son sein le secrétaire général, le trésorier et les

¹ Intervention de D. Palvadeau, syndicats de Loire Atlantique, la réforme des structures, *Syndicalisme* hebdo, 14 mai 1970, p. 4.

² Le système de la désignation comporte de nombreux inconvénients. Le rapport sur l'union départementale de Haute-Garonne réalisé par Guy Prince, dans le cadre de cette recherche, montre clairement ces inconvénients notamment le manque de motivation et de continuité dans le travail des conseillers désignés.

³ La terminologie confédérale n'est cependant pas constante, cette notion désignant tantôt les deux composantes, tantôt l'administration seule, tantôt l'exécutif (statuts de 1953).

secrétaires responsables des commissions (féminine et formation). Pourquoi ceux-là ? Il semble qu'il s'agissait à l'époque des seuls responsables qui étaient *permanents confédéraux* (Levard, Alidières, Troigros et Lebescond). Les autres responsables de commissions étaient élus ou pouvaient se faire désigner par leur organisation. Ils participaient donc à l'organe directeur sans qu'il soit nécessaire de leur attribuer automatiquement un siège. C'est la principale difficulté qui ressurgira régulièrement : à partir du moment où le responsable d'un secteur est permanent confédéral, seul son passé militant peut le distinguer des secrétaires confédéraux et lui permettre d'accéder au statut de "responsable". Mais cet argument perd de sa valeur au fur et à mesure que le permanent devient plus ancien dans la confédération et que ses liens avec son organisation d'origine sont rompus.

D'après les statuts adoptés en 1953, c'est le bureau confédéral qui constitue, en droit, "l'organe exécutif du mouvement". Les statuts distinguent également un "secrétariat confédéral" qui se compose du secrétaire général, des secrétaires généraux adjoints (SGA) choisis par le secrétaire général et élus par le conseil confédéral. Les SGA élus deviennent ensuite membres du bureau confédéral¹. Ils ne sont donc pas des membres élus par le congrès ou désignés par leur organisation au conseil confédéral, mais néanmoins membres en titre de l'exécutif.

Le "secrétariat confédéral" est une instance ambiguë : certains de ses membres participent au gouvernement, en tant que membres du bureau confédéral, mais l'organe reste confiné dans un rôle de discussion et d'enregistrement à cause de son mode de désignation et de la concurrence du bureau journalier.

Quant au groupe constituant l'"administration" tel que nous l'avons définie, on y distingue deux types de permanents : les secrétaires confédéraux, secondant les SGA, ayant un rôle plus "politique" — c'est-à-dire "responsable" dans le jargon confédéral, et les chargés de service, qui sont davantage des exécutants, des "techniciens".

A l'époque, l'appareil confédéral est modeste, environ 25-30 permanents, et l'organisation interne est relativement peu formalisée. La répartition fonctionnelle du travail est assez floue au sein du secrétariat confédéral. Il n'y a pas de secteurs à proprement parler, mais des grandes commissions qui se réunissent à l'occasion du conseil confédéral². Ces commissions sont dirigées par un président de commission, membre du conseil confédéral, et par un secrétaire général adjoint ou éventuellement un secrétaire confédéral. Double pilotage donc, mais le SGA est "permanent", là où le conseiller confédéral retourne dans son département ou sa fédération.

¹ Article 24 des statuts de 1953.

² En 1953, la liste des commissions est la suivante : "Problèmes sociaux, "Problèmes économiques, "Territoires d'Outre-mer", "Propagande, problèmes féminins, jeunes, loisirs", "Formation", "Organisation et finances".

Les commissions instituées au conseil confédéral sont d'inégale importance. Celle des problèmes sociaux est considérée comme la plus importante mais son activité est surtout d'ordre législatif et institutionnel. Selon Branciard, il y a "absence de toute politique d'action professionnelle, impossible compte tenu des débats majorité-minorité"¹. Du point de vue de la répartition des moyens, c'est la commission organisation-finances, qui dispose du plus grand nombre de permanents, ce qui sera une constante si l'on excepte les permanents de l'information.

B. LE RENFORCEMENT DU SECRETARIAT : 1957-1970

C'est autour de cette organisation que s'ordonne le compromis de décembre 1957. Le rapport de G. Levard au congrès de juin 1959 l'expose de manière assez détaillée. Ce texte mérite d'être cité car la présentation des événements a reçu l'aval des deux camps maintenant réconciliés.

Par ce compromis, écrit G. Levard, "d'une part, on officialisait en quelque sorte l'organisation du travail au sein du secrétariat confédéral. La création de "secteurs fonctionnels" reprenait pour l'essentiel, sauf en ce qui concerne le secteur politique créé à cette occasion, la division du travail et sa répartition au niveau du secrétariat confédéral. Mais, alors que dans le passé, la coopération entre le secrétariat et les autres membres du bureau confédéral s'établissait surtout à l'occasion des travaux du bureau confédéral, c'est maintenant dès le stade de l'étude en groupe de travail que la coordination s'établit.

C'est la raison d'être du tandem constitué à la tête de chaque secteur par un membre du bureau confédéral venant du conseil confédéral et un membre du secrétariat général. Si la méthode est féconde, il est évident qu'elle exige davantage de ceux qui ont la responsabilité quotidienne du mouvement. D'ailleurs se rencontrant plus souvent pour travailler, ils ont moins besoin de se réunir pour délibérer. C'est pourquoi les réunions du bureau confédéral ont lieu désormais toutes les deux semaines. Si dans l'intervalle de ses sessions, des décisions sont à préparer ou à prendre rapidement, le président et le secrétaire général peuvent s'appuyer sur les avis du bureau journalier composé des animateurs de chaque groupe fonctionnel."

"Une autre liaison a été renforcée, celle existant entre le bureau confédéral et l'ensemble du mouvement. Problème difficile d'ailleurs puisqu'il s'agit en quelque sorte de mettre à l'unisson les préoccupations nationales interprofessionnelles du bureau confédéral avec celles évidemment fort diverses de nos nombreuses fédérations et de nos unions départementales. C'est le souci qui avait déjà commandé la réforme des statuts confédéraux de 1953. La création de 22 postes réservés dans le conseil

¹ Branciard, op cit, p. 9

confédéral aux organisations professionnelles et territoriales les plus importantes avait pour objet de donner un poids plus grand dans la décision aux organisations qui supportent le plus lourd fardeau au moment de l'action."

"Il ne semble pas qu'on ait trouvé du premier coup la formule idéale. Pour y tendre, nous avons d'une part complété le bureau confédéral en élisant Eugène Descamps puis Yves Morel... Enfin le bureau confédéral appelait à participer à ses travaux, à titre de conseillers, trois camarades membres du conseil confédéral dont l'ensemble des compétences apparaissait utile, j'ai nommé : René Bonety, G. Declercq, Albert Détraz".

Le découpage en secteurs officialise donc une pratique antérieure et représente le moyen de fonctionner malgré les désaccords. En effet, la définition stricte de "territoires" et la codification des interactions, à la manière des départements ministériels dans un gouvernement, permet à des rivaux ou à des adversaires de travailler ensemble sans aboutir à une paralysie complète de la machine.

Ce compromis allait à son tour générer de nouveaux problèmes organisationnels. Après le congrès extraordinaire de 1964, une équipe plus unie se trouve à la tête de la nouvelle CFDT. Ils poursuivent un même but : développer la confédération et de rationaliser son fonctionnement. Cette volonté aboutit à la réforme de 1970.

D'après M. Branciard, au cours de la période, on assiste "à la transformation progressive du secrétariat confédéral en un réel appareil organisationnel, technique et financier, capable, en termes d'efficacité, de poids, de rapports de force, de ne pas être trop disproportionné face à l'appareil PC-CGT"¹. L'ambition profonde d'hommes comme Descamps et ses compagnons était de constituer un appareil leur permettant de parler d'égal à égal avec la CGT qui domine à l'époque le champ syndical français.

Il y a d'abord une clarification dans le fonctionnement de l'exécutif. Le "bureau journalier" réunit désormais autour du président, le secrétaire général et les six responsables des secteurs fonctionnels². Ces secteurs, dont nous avons reproduit la liste dans le tableau 3, sont dirigés par un membre élu du bureau confédéral, qui en est l'animateur, et un membre du bureau "appartenant au secrétariat au titre de responsable de l'exécutif"³. Le "gouvernement" appartient désormais à un groupe clairement désigné issu de l'organisme directeur. On nommera également un véritable secrétaire général adjoint. Avec Eugène Descamps, qui deviendra secrétaire général, en 1961, le SG prend le pas sur le président. En 1962, on décide de remplacer à la direction des secteurs fonctionnels les SGA par des membres du bureau confédéral, ceux-ci devenant

¹ Ibid, p. 41.

² En 1958 les secteurs sont les suivants (leur champ de compétence est indiqué entre parenthèses) : "Administration" (finances, personnel, matériel, gestion du fonds de développement), "Organisation" (structures, presse, propagande, femmes, jeunes, loisirs), "Action sociale et professionnelle", "Economie", "Politique", "Formation".

³ Ibid, p.10. La confusion entre la notion d'exécutif et de secrétariat apparaît ici clairement. C'est pour cela que nous avons voulu distinguer ces deux composantes. Il apparaît bien que les membres du bureau ne sont pas l'exécutif, dont les SGA font en revanche partie.

permanents confédéraux. Selon Michel Branciard, devenus ainsi permanents, "les camarades n'ont plus le même caractère de représentants d'organisations qu'ils avaient auparavant. La nature du bureau journalier s'en trouve modifiée¹". Le gouvernement devient de plus en plus un véritable exécutif, autonomisé par rapport à l'organisme directeur, et distinct des permanents "administratifs".

L'appareil confédéral se renforce par la création d'un poste d'attaché au secrétariat général, complété en 1964 par un poste de secrétaire administratif. Le nombre de permanents s'accroît pour avoisiner la cinquantaine à la fin des années 60. On distingue désormais l'administration, c'est à dire les finances, de l'organisation, jusqu'alors confondues au sein d'une même commission. La mise en place d'un secteur politique souligne les ambitions de la CFTC dans la période. Le secteur international se structure progressivement au cours des années 60. Le secteur économique s'étoffe et l'action sociale devient lentement plus professionnelle alors que l'action législative est plus difficile du fait des particularités de la Ve République.

Cette période voit donc émerger l'organisation confédérale actuelle. L'exécutif se distingue progressivement de l'organe directeur, les permanents "politiques", des permanents "techniques". La confédération joue un rôle de plus en plus actif dans la politique revendicative et économique. Ce processus aboutit, à la veille du congrès de 1970 à une organisation assez proche de celle d'aujourd'hui et que présente l'organigramme diffusé à la veille du congrès de 1970 (tableau 3)².

C. LE CLOISONNEMENT DU SECRETARIAT : 1970-1988

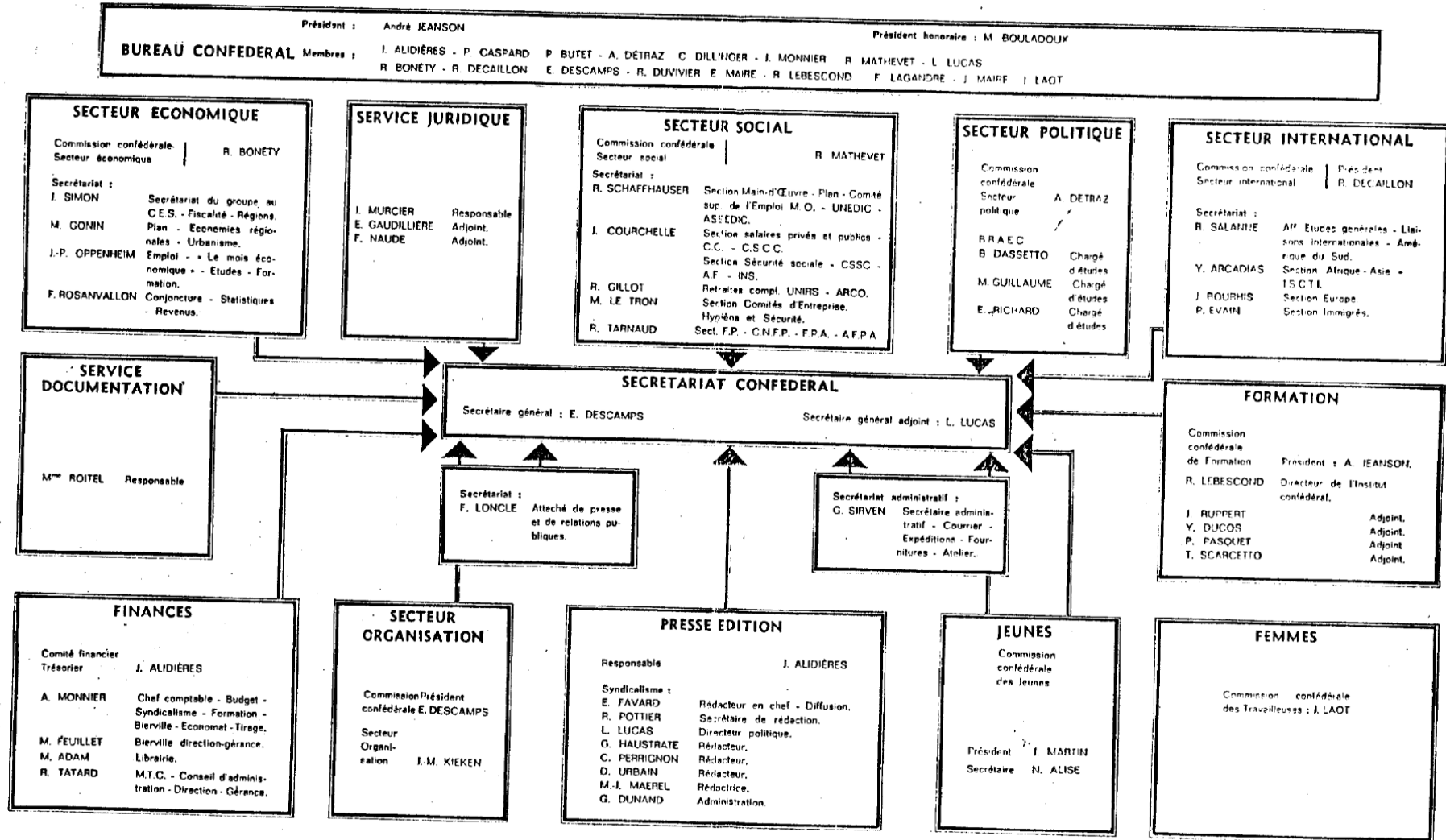
Les textes adoptés au congrès de 1970 sont en grande partie la codification du résultat de cette évolution. Les nouveaux statuts distinguent plus nettement les différents niveaux de responsabilités au sein de la confédération. La "commission exécutive" (CE) se substitue définitivement au bureau journalier et assure "l'activité courante de la confédération. Le secrétariat et les services de la confédération sont dirigés par la CE, représentée par le secrétaire général et, dans le cadre des responsabilités propres que leur a attribuées le bureau national, par les autres membres de la CE³". La commission exécutive est clairement investie des responsabilités "gouvernementales". Il n'y a plus d'article "secrétariat" dans les statuts, qui n'est plus désormais qu'une instance administrative dépendante de la CE.

¹ Ibid p. 20. Ce problème a été discuté plus haut et nous avons montré qu'il avait inspiré la réforme de la CE en 1970.

² *Syndicalisme*, 1286, 9 avril 1970, p 24-25.

³ Article 22 des statuts de 1970.

Tableau 3. Organigramme du secrétariat fédéral en 1970



La croissance du secrétariat et l'arrivée d'un nouveau type de permanent, plus "expert" que "militant", soulève quelques problèmes. Une certaine ambiguïté caractérise le statut des permanents, ce qui se traduit par de longs débats, des tensions et des conflits, dont nous nous contenterons de noter les conclusions¹. On distingue les secrétaires confédéraux et les secrétaires permanents. En ce qui concerne les secrétaires confédéraux, la CE "en dispose pour l'élaboration et la mise en œuvre de la politique décidée par les instances statutaires". Ils ont un statut "politique" et "leur travail implique impérativement qu'ils soient en accord avec les orientations de la CFDT et qu'ils respectent les décisions des organismes statutaires"². Ils reçoivent l'investiture politique du BN. Les secrétaires permanents, dont les responsabilités sont moindres, sont désignés par la CE. A la fin des années 60, on précisera qu'un permanent doit avoir 5 ans d'expérience syndicale. Il existe enfin des cadres techniciens qui n'ont pas de rôle politique et qui exercent des responsabilités techniques (informatique, gestion...)

La répartition des tâches entre les différents secteurs subit plusieurs modifications, non sans tâtonnements et tensions. Par rapport aux années 60, le secteur "Action professionnelle et sociale" éclate en deux, un secteur "Action revendicative" et un secteur "Action sociale cadre de vie". On remarque l'apparition de secteurs Information et Formation. Le secteur économique couvre également le domaine de la formation professionnelle.

Selon P.-E. Tixier, le secrétariat confédéral fonctionne selon "la règle du jeu du territoire"³. Chaque membre de la CE a "la maîtrise du secteur qu'il dirige", selon "un modèle de relation caractérisé par la fidélité et la protection mutuelle au sein de chaque secteur". En fait, les secteurs ont tendance à se replier sur eux-mêmes, et à constituer des territoires fermés et plus au moins autonomes. Cela se traduit notamment par des relations intersecteurs très difficiles, accentuée à l'excès la spécialisation, et les cloisonnements. P.-E. Tixier en arrive à poser la question : "Le cloisonnement du fonctionnement du secrétariat n'est-il pas, plus fondamentalement, la solution trouvée expérimentalement pour gérer les différences idéologiques et permettre à la CE et au secrétaire général de dominer le fonctionnement du secrétariat entre 1975 et 1986"⁴.

La CE a toujours eu conscience de ces dysfonctionnements, mais n'a jamais réussi à les maîtriser. La classification des secteurs n'est pas très rigide, comme le montre la liste de 1991. Elle change en partie pour tenter de remédier aux difficultés de fonctionnement, en partie à la suite des congrès. Le renouvellement des membres de la CE impose assez souvent de nouveaux découpages de territoires.

¹ Voir pour plus de détails, la thèse de Pierre Tixier, *Déclin ou mutation du syndicalisme, le cas de la CFDT*, Thèse, 1990, tome II.

² M. Branciard, op. cit. p. 48.

³ P.-E. Tixier, op cit, tome II, p. 180 et suivantes.

⁴ *Ibid*, tome II. p. 208.

Tableau 4. ORGANIGRAMME DU SECRETARIAT CONFEDERAL - 1991

COMMISSION EXECUTIVE :	Secrétaire général : Jean Kaspar	Secrétaire générale adjointe : Nicole Notat	Secrétariat CE :
	Membres : Marguerite Bertrand, Alain Chupin, Jean-Paul Jacquier, Noël Mandray, Jean-René Masson, Jean-Marie Spaeth, Jean-François Troglic.		Claude Mennecier Coordination
			Christophe Panis Ass. secrétaire général

DEPARTEMENT INTERNATIONAL EUROPE	
CE : Jean Kaspar	
Responsable département : Roger Briesch	
Roger Briesch	CES et Europe syndicale, CISL
Alain Benlezar	Suivi financement europ., mandats
J.P. Delhomenie	BIT, Dom-Tom, FSM Gestion réunion fédés et régions
Denis Jacquot	Tiers Monde, Coopération, Libertés
Jean Limonet	Tiers monde, NPI, formation
Geneviève Le Proux	Informations dont "Inform. Intern."
François Staedlin	Comité écon. et soc. de la CEE
Albert Mercier	Suivi des problèmes européens en lien avec le départ. intern.-Europe

DEPARTEMENT SOCIETE	
CE : Jean-François Troglic	
Responsable département : Pierre Bobe	
Libertés et relations extérieures	
Pierre Bobe	Relations ext., partis, parlement, gouvernement, église, intellectuels
Délégation immigrés	
François Bouille	Délégué aux immigrés
Environnement - cadre de vie	
François Quieffin	Logement urbanisme
Jean Tassart	Energie, environnement
Michel Cadiegues	Temps libre, mouvements assoc.
Délégation jeunes	
Vincent Loustau	Mouvement de jeunes
Jean-Philippe Liard	Mouvement associatif jeunes

DEPARTEMENT ACTIVITES REVENDICATIVES	
CE : Nicole Notat	
Responsable département : Jean-Pierre Dufour	
Actualités revendicatives	
Jean-Pierre Dufour	Salaires, org. du travail, qualif., classif.
Gilbert Fournier	Négoc. collect. (privé), temps de travail
Jean-F. Le Corre	Fonction publique, secteur nationalisé, Autres organisations syndicales
Michel Lefevre	Pratiques syndicales, CE.
Geneviève Rendu	Accords collectifs
Délégation femmes	
Béatrice Ouin	Egalité, mixité, CES
Sécurité soc., retraites, prévoyance, services aux administrateurs	
Daniel Magal	Sécurité sociale
Alain Deluc	Financement protect. soc., politique santé
Anne-Marie Fevrier	Action sociale, famille, formation
Etienne Giazzi	Service aux administrateurs
Henri Lourdelle	Retraites, mut., prot. sociale et Europe
Emploi-Formation	
J.-P. Lasseron	Animateur section : Emploi, développement local, Europe
Michel Mersenne	Emploi-chômage
Anne-Marie David	Formation permanente, apprentissage
Gérard Despierre	Insertion, FNE..
Conditions de travail droit d'expression	
Pascal Etienne	Animateur section : Conditions de travail
Michel Letron	Conditions de travail
Henri Pinaud	Programme "paroles"
Délégation DOM-TOM	
Alain Petitjean	Dom-Tom

DEPART. DEVELOPP. ORGANISATION	
FORMATION CE: Noël Mandray	
Responsable département : Alain Viaud	
Structures et responsables	
Alain Viaud	Animateur section CCO, Etat de l'union,
Daniel Remond	Syndicats, fonct. démoc., GAPS
Michel Crechet	Structures, congrès organ.
GAPS	
Michel Lenoir	<i>Stallan</i>
Moniques Groues	
Pierre Beck	
Denis Parichon	
Délégation petites entreprises	
Denis Parichon	Petites entreprises
Formation syndicale	
Roland Schleicher	Animateur
Yvonne Capus	Militants d'entreprise
François Fayol	Responsables nationaux
Gérard Lesprit	Nouvelles technologies
Jérôme Passedouet	Formation de formateurs

Tableau 4 (suite) ORGANIGRAMME DU SECRETARIAT CONFEDERAL - 1991

DEPARTEMENT COMMUNICATION	
CE : Alain Chupin	
Responsable département : Jean-Marie Charpentier	
Communication	
J.-M. Charpentier	Politique de communication
Gérard Carles	CFDT productions
Maryse Driencourt	Edition, service télématique
Michel Betrancourt	Création artistique
Michel Rey	Audiovisuel confédéral
CFDT magazine	
Mireille Amiel	Rédactrice en chef
Marc Duvivier	
Henri Israël	
Frédéric Prouteau	
Françoise Thomas	
Olivier Apprill	
Liliane Vaubourg	
Syndicalisme Hebdo	
Jacques Rastoul	Rédacteur en chef
Danièle Bouveret	
Jean-Paul Rocher	
Jean-Pierre Druelle	
Jacques Quesnel	
Denis Le Parc	

DEPARTEMENT RESSOURCES HUMAINES	
CE: <i>J.J. Spaeth</i>	
Responsable département : Marie-Ange Piazza	
Marie-Ange Piazza	Politique du personnel
Josette Pasquier	Formation permanents
Gisèle Cuny	Administration du personnel

SERVICE ANALYSE, RECHERCHE ECONOMIQUE ET SOCIALE	
Responsable du service : Marc Béchet	
Analyse -études -Interventions	
Marc Béchet	Economie d'entreprise, Plan, Syndex ..
Jacques Bass	Conjoncture, macro-économie, IRES
Bernard Sujobert	Revenus, fiscalité, protection sociale
Aude Raiga	International, dette PVD
Michel Branciard	Histoire et CFDT
Véronique Barla	Etudes sociologiques, syndicalisme..
Hélène Goux	Etudes sociologiques, syndicalisme..
CFDT Aujourd'hui	
Jacques Bass	Rédacteur en chef
Anne Evans	Secrétaire de rédaction
Archives confédérales	
Louissette Battais	Responsable Archives
Pierre Autexier	Histoire et identité CFDT
Documentation	
Pierre Hureau	Responsable documentation

DEPARTEMENT FINANCIER	
CE : Jean-Marie Spaeth (trésorier)	
Responsable département : François Rogé	
François Rogé	Gestion finances confédérales, immobilier, CNAS
J.-Y. Brannelec	Financ. départ., Bierville, Presse
Michel Bultez	Belleville
Nicole Lacroix	Comptabilité
SERVICES DEPENDANT DU TRESORIER	
Lucien Badets	CNAS-SCPVC
Gérard Lorin	Administration presse confédérale
Dany Euzen	Publicité
Claude Wagner	Promotion publications confédérale
Yves Maire	Responsable service informatique
Claude Mariotti	Cadre technique
Dominique Pepiot	Cadre technique
Edith Humbert	Cadre technique

SERVICE JURIDIQUE	
Responsable du service : Pierre Lanquetin	
Pierre Lanquetin	Droits syndicaux
Catherine Battut	Prud'hommes, revue Action juridique
Manuela Grevy	Guide pratique
Geneviève Rendu	Emplois précaires, accords collectifs
Gabriel Coin	Formation, licenciements, CNAS
Olivera Djukic	Action juridique, fonction publique

Après le congrès confédéral de 1988, et à la suite à un "audit" pour évaluer son mode de fonctionnement, la CFDT a procédé en 1989 à une nouvelle réorganisation du secrétariat qui est plus qu'un réaménagement ponctuel. Nous présentons la physionomie actuelle de la confédération dans l'organigramme du tableau 4. La réforme est surtout une tentative de décloisonnement. On veut obtenir plus de transversalité, favoriser la communication entre les secteurs, obtenir une plus grande rationalité dans l'utilisation des moyens et une meilleure maîtrise du fonctionnement global du secrétariat confédéral. Les nouveaux "départements" ne doivent pas devenir des sortes de féodalités, comme l'étaient devenus les secteurs depuis les années 1970. On limite également le rôle des membres de la CE dans la direction d'un secteur, car ils avaient tendance à prendre tout en charge, du personnel à la coordination. Les secteurs sont désormais dirigés par un "responsable de département" et non plus par un membre de la CE. On peut enfin noter parmi les nouveaux secteurs, les "finances", qui étaient jusqu'alors gérées par un service technique et les "ressources humaines". Les secteurs "économie" et "éducation" ont en revanche disparu. Ces questions doivent être prises en charge de façon transversale par les départements.

Au total, la CFDT présente un double paradoxe.

D'une part, l'organisation confédérale a continué de se développer alors que sa base s'amaigrissait considérablement. Alors que les services s'étoffent et que l'appareil s'étend, son taux de syndicalisation (le nombre de syndiqués CFDT dans la population active) diminue de moitié par rapport à 1975. De nombreux syndicats n'existent plus que sur le papier. La CFDT est très attachée à la démocratie et au bon fonctionnement de ses organes statutaires. Or ce fonctionnement se déroule souvent en circuit fermé. Dans l'une des UD que nous avons étudiées, seuls quatre syndicats sur la vingtaine du département s'étaient réunis pour discuter les textes du congrès confédéral de 1988 et confier les mandats à un délégué. Les 16 autres furent aussi représentés à ce congrès sans en avoir même débattu : ce sont des responsables, plus souvent interprofessionnels que fédéraux, qui ont "géré" ces mandats et "représenté" les syndiqués au congrès. Cet exemple n'est pas caricatural. Certes, les confédérations syndicales semblent relativement prospères quand on limite l'analyse aux appareils fédéraux et confédéraux. Mais les cellules de base, sur lesquelles repose l'édifice, sont dans une situation d'extrême faiblesse qui menace à terme l'ensemble de l'édifice qui vient d'être décrit.

D'autre part, aux différents niveaux de l'organisation, se retrouve un même processus de centralisation des pouvoirs. Les organes souverains ou de contrôle deviennent des chambres d'enregistrement et n'influent plus que très marginalement sur les décisions. L'organe directeur lui-même se réunit trop rarement et se "parlementarise". L'exécutif se

segmente et perd son autorité collective. Progressivement, un petit noyau plus ou moins informel, regroupé autour du secrétaire général, exerce la réalité du pouvoir, définit la ligne du mouvement, choisit les responsables. Depuis 1976, les militants critiques se taillent des succès faciles à la tribune des congrès de la CFDT en dénonçant le "régime présidentiel" qui s'est instauré selon eux à la tête de la confédération (il serait juste d'ajouter qu'il en est de même dans les principales fédérations et dans certaines UD et URI). La CFTC d'avant-guerre avait déjà connu une telle évolution dont les germes étaient également présents dans les années 1950-60. Mais, avant 1970, cette dérive institutionnelle n'avait pas grande importance car la confédération disposait de fort peu de moyens et l'autonomie des organisations confédérées était très grande dans les faits. La montée en puissance de la confédération, combinée aux effets de la désyndicalisation, augmente considérablement la portée du phénomène et remet en cause plusieurs principes fondateurs du mouvement.

CHAPITRE II LES MILITANTS ET LES DIRIGEANTS DE LA CFTC-CFDT

Jusqu'ici les chercheurs se sont contentés d'observer le petit noyau des dirigeants confédéraux. Par exemple, pour la CFDT, la petite dizaine de membres du secrétariat puis de la "commission exécutive"¹ dont la presse signale régulièrement les déclarations et les activités, voire les rivalités réelles ou supposées. En revanche, on ne sait pratiquement rien des militants et des responsables intermédiaires : membres des conseils, responsables d'Unions départementales ou de fédérations². L'un des objectifs de notre travail était de combler, partiellement, cette lacune par une étude systématique des conseils de la confédération, de trois UD et de trois fédérations³.

Cette étude se heurte à des difficultés non négligeables. La première consiste dans les fréquents changements de noms ou de composition des organes⁴. Une fois neutralisés les glissements sémantiques et établie la continuité des fonctions, il faut encore collecter les noms - en rectifiant les erreurs fréquentes dans la transcription des patronymes⁵ -, les fonctions, établir les origines, le parcours syndical et déjouer les fantaisies dans les indications biographiques. Plus on remonte dans le temps, plus les lacunes et les incertitudes sont nombreuses. Une autre incertitude pèse sur les dates précises d'entrée et de sortie. Entre deux congrès - qui sont le lieu normal d'investiture -,

¹ Pour la CFDT depuis 1964 la liste de ces dirigeants se trouve en annexe du livre de Groux et Mouriaux sur la CFDT (GROUX Guy, MOURIAUX René, *La CFDT*, Paris, Economica, 1990).

² On peut signaler quelques exceptions. D'une part, le BRAEC puis l'ARES ont publié régulièrement un portrait des délégués aux congrès confédéraux et fédéraux de la CFDT à partir d'enquêtes par questionnaires auto-administrés à l'occasion de ces congrès. D'autre part, le travail de Jean Eglin sur les fédérations CGT, CFTC-CFDT et FO de la construction. Une synthèse de ce travail est présentée dans le rapport de J. Eglin pour cette recherche : *Des origines au premier mandat. Les trajectoires des dirigeants nationaux de la fédération construction-bois CFTC-CFDT*, Grenoble, CERAT, 1991.

³ Le même travail a été réalisé sur le personnel dirigeant de trois UD et de deux fédérations (Finances et Construction-bois). Les listes se trouvent en annexe des monographies consacrées à ces organisations.

⁴ Rappelons que l'organe directeur et l'organe exécutif de la confédération ont changé de noms à trois reprises depuis 1945. Pour l'organe directeur : "bureau confédéral" (BC) jusqu'en 1953, puis "conseil confédéral" (CC) jusqu'en 1970 et depuis lors "bureau national" (BN). Pour l'organe exécutif, le terme "bureau" est officiellement adopté en 1953. Il devient "commission exécutive" en 1970. Pour simplifier les choses, dans ce chapitre, nous parlerons d' "exécutif" et de "dirigeants" pour le BC et la CE ; de "conseil" et de "conseillers" pour l'organe directeur et ses membres. L'ensemble sera désigné sous le nom de "direction confédérale"...

⁵ Signalons également le délicat problème des homonymies. Dans les listes et les publications confédérales, le prénom n'est parfois pas mentionné ou par la seule initiale (par exemple, "E. Descamps" désigne-t-il Edouard ou Eugène ? A la même époque, le premier dirigeait la fédération de la banque, le second la métallurgie avant d'être secrétaire général de la confédération. Tous deux étaient membres du conseil...) Une seule de ces difficultés n'a pu être résolue : dans les conseillers de 1948-49 et de 1955-57 figure "Maurice Durand" sans mention d'origine ou de fonction.

certaines membres peuvent disparaître pour diverses raisons (démission, retraite, autres fonctions, décès, voire exclusion) et ils peuvent être remplacés par des membres cooptés en cours de mandat.

Ces réserves admises, que tirer de ce recensement ? En lui-même, il peut fournir des matériaux pour une "sociographie" des militants syndicaux français de l'après-guerre. Lorsque les renseignements sont disponibles, on peut également y lire des réponses à des questions intéressantes. Par exemple, quels sont les syndicats ou les régions gros pourvoyeurs de dirigeants syndicaux ? De quelle stabilité ont bénéficié les équipes syndicales et quelles sont les époques de renouvellement de ces équipes ? etc. Derrière ces questions partielles se dessine le grand problème des générations syndicales que nous discuterons à la fin de la seconde section de ce chapitre.

I. LES DIRIGEANTS DE LA CONFÉDÉRATION.

Malgré de nombreuses difficultés, nous avons établi la liste des 259 membres de la "direction confédérale" (composition des organes directeurs et exécutifs à l'issue de chaque congrès)¹. Ces dépouillements permettent de caractériser les dirigeants de la CFTC-CFDT depuis la libération.

A. Un noyau stable et une forte rotation des dirigeants.

Pour mesurer simplement la stabilité ou le renouvellement de la direction confédérale, deux indicateurs sont disponibles, le nombre de mandats et la durée totale des responsabilités au niveau confédéral.

1. Le nombre des mandats.

Qu'ils soient élus ou désignés, on peut considérer que les conseillers se succèdent normalement de congrès en congrès pour des sortes de législatures et qu'à chacune de ces législature correspond un mandat. Plus le conseiller sera resté longtemps à la direction plus il aura exercé de mandats. Leur nombre est donc un premier indicateur possible pour observer la stabilité des dirigeants et des équipes.

Pour le calcul du nombre de mandats - comme de leur durée -, nous avons exclu les membres du bureau de 1945 (ils ont pu être membres de la direction avant-guerre ou pendant l'occupation) ainsi que les membres du bureau élu ou réélu en 1988 : pour la plupart d'entre eux, il est impossible d'affirmer que leur carrière syndicale s'achèvera en 1992, date du prochain congrès confédéral....

¹ Voir annexes 2 à la fin de ce rapport.

Le tableau 1 donne les résultats du tri sur le nombre de mandats. Un petit tiers des conseillers (32,8%) sont restés à la direction le temps d'un seul mandat et plus de la moitié pendant moins de 3 (55%). Enfin, 80% ont connu moins de 5 mandats. A l'opposé les 20% restants - 38 personnes - ont eu cinq mandats et plus : en moyenne, ils sont restés à la tête de la confédération pendant plus de 14 ans.

Tableau 1. Les membres des bureaux et conseils confédéraux de la CFTC-CFDT depuis 1945 (classement par nombre de mandats)

Nombre de Mandats	Effectifs (membres)	% des effectifs totaux	% du total des mandats
1	65	33,0	10,8
2	43	21,8	14,3
3	31	15,7	15,5
4	20	10,2	13,3
5	11	5,6	9,2
6	9	4,6	9,0
7	3	1,5	3,5
8	5	2,5	6,7
9	3	1,5	4,5
10	4	2,0	6,7
12	1	0,5	2,0
13	1	0,5	2,2
14	1	0,5	2,3
	197	100,0	100,0

Ces données suggèrent l'existence d'un petit noyau stable autour duquel gravite une population assez nombreuse demeurant peu de temps à la direction. La répartition du nombre total de mandats confirme cette intuition : en gros, 75 % des conseillers se partagent la moitié des mandats et, à l'opposé, les 25% les plus stables ont détenu l'autre moitié. L'analyse de la durée de présence — liée à ces mandats — confirme largement cette forte inégalité (tableau 2).

2. La durée de présence à la direction

Le calcul de la durée de présence de chaque responsable à la direction n'est pas très simple notamment parce que l'espacement des congrès a eu tendance à grandir (d'un an il passe à deux en 1949 puis à trois en 1967) et parce que les changements de statut des personnes en cours de mandat ont été fréquents. Ces restrictions admises, on peut estimer la durée moyenne de la présence à la tête de la confédération à 6,9 années mais - comme le laisse penser l'analyse du nombre de mandat - les données sont très inégalement réparties autour de cette moyenne. Environ les deux tiers des conseillers (167) ont eu une durée de présence inférieure à un septennat et pour 35% d'entre eux, cette présence n'a pas excédé 3 ans. L'hypothèse d'une forte rotation du personnel dirigeant est donc vérifiée.

Tableau 2. Les membres des bureaux et conseils confédéraux de la CTTC-CFDT depuis 1945 (classement par nombre d'années)

Nombre d'années	Effectifs (membres)	% des effectifs totaux	% du total de la durée
1	9	4,6	0,7
2	24	12,2	3,6
3	36	18,3	8,0
4	13	6,6	3,9
5	8	4,1	3,0
6	37	18,8	16,4
7	5	2,5	2,6
8	12	6,1	7,1
9	11	5,6	7,3
10	7	3,6	5,2
11	1	0,5	0,8
12	8	4,1	7,1
13	2	1,0	1,9
14	2	1,0	2,1
15	4	2,0	4,4
16	5	2,5	5,9
17	4	2,0	5,0
18	2	1,0	2,7
19	1	0,5	1,4
22	2	1,0	3,3
23	1	0,5	1,7
25	1	0,5	1,9
27	1	0,5	2,0
28	1	0,5	2,1
	197	100,0	100,0

La dernière colonne du tableau introduit le concept "d'année-conseil". Les 197 dirigeants dont la carrière syndicale est connue dans leur intégralité totalisent 1 350 années de direction. La répartition de ces "années-conseil" est indiquée dans la dernière colonne du tableau. Le cumul de ces données permet de constater que la moitié des conseillers sont restés en poste moins de 5,5 ans (médiane) et qu'ils ont totalisé moins du quart du temps total. Toutes ensemble, ces 98 personnes ont siégé moins longtemps que les 18 dirigeants dont la longévité a été la plus forte (restés au pouvoir 16 ans et plus, ils totalisent à eux-seuls 26% des années-conseil)...

En moyenne, depuis 1945, la moitié de la direction confédérale a donc changé tous les cinq ans et demi et en huit ans quatre dirigeants sur cinq ont été renouvelés. Cela laisse donc supposer une assez forte instabilité qui va à rencontre de l'image de continuité donnée par quelques dirigeants connus du grand public et identifiés à l'organisation entière par les médias. Certes, cette image est en partie justifiée puisque l'on constate bien l'existence d'un petit groupe de dirigeants très stables : une quarantaine de personnes environ en quarante-six ans. On trouve parmi les dirigeants stables plus de la moitié des membres du bureau confédéral - qui deviendra commission

exécutive en 1970 - et tous les "dirigeants historiques" de la CFTC-CFDT. Cinq de ses secrétaires généraux ou président d'après-guerre : Georges Levard (10 mandats, 17 ans), Eugène Descamps (8 mandats, 16 ans), Laurent Lucas (7 mandats, 16 ans), Edmond Maire (7 mandats pour 21 ans), Jean Kaspar (6 mandats, 18 ans). Les champions de la longévité sont Gilbert Declerq : 12 mandats pour 27 ans de présence dans l'organe directeur, Albert Détraz (13 mandats pour 28 ans), André Glorieux (14 mandats pour 25 ans).

Notre décompte ne commence qu'à la Libération, il faut donc signaler que, en remontant aux origines, la longévité maximale appartient à Gaston Tessier - secrétaire général adjoint du SECI (syndicat des employés du commerce et de l'industrie) depuis 1907 et secrétaire général de la CFTC de sa fondation en 1919 jusqu'en 1948 puis enfin président jusqu'en 1953 -, qui est donc resté 46 ans à la tête de la confédération. Maurice Bouladoux vient en second : il entre au bureau de la CFTC au milieu des années 30 et la quitte en 1970. Il faut encore signaler Charlemagne Broutin, également fondateur de la CFTC en 1919, qui siégera à son bureau jusqu'en 1947, soit 28 ans. Il faudrait aussi mentionner certains permanents qui ont profondément marqué l'organisation : Jean Alidières s'occupe des finances confédérales pendant 27 ans (jusqu'en 1973) et sera l'artisan principal du SCPVC (service central de perception et de ventilation des cotisations)¹.

Au sommet de la confédération, le noyau dirigeant de la CFTC-CFDT a toujours été relativement, voire très, stable. En revanche, plus l'on s'éloigne du petit cercle du pouvoir, plus l'on constate une rotation importante qui témoigne de la difficulté - même à ce niveau - de constituer une élite syndicale large et durable.

L'accès à la direction confédérale se fait en général après avoir exercé des responsabilités dans les organisations confédérées. Dans ces conditions, les raisons de l'instabilité relative qui vient d'être décrite peuvent être recherchées dans l'origine syndicale des dirigeants.

B. L'ORIGINE SYNDICALE DES DIRIGEANTS

Bien que les renseignements soient parfois lacunaires ou imprécis ou contradictoires d'une source à l'autre, nous avons pu établir l'organisation à laquelle appartenaient les dirigeants au moment de leur entrée au conseil puis, éventuellement de leur renouvellement. Le tableau 3 considère les organisations d'origine au moment de la première entrée dans la direction².

¹ Cf à ce sujet le chapitre 3 consacré aux finances confédérales. A partir de 1953, sa position lui donne voix délibérative au BC mais, faute d'indications précises sur ce point, nous le faisons figurer seulement dans le bureau et la CE élus en 1970.

² Nous avons écarté du calcul les 6 personnes qui étaient déjà explicitement permanents confédéraux au moment de leur entrée officielle dans le conseil : Alidières, Bouladoux, Bureau, Lesire-OgreL, Salanne, Tessier.

Tableau 3. Les organisations d'origine des dirigeants de la CFTC-CFDT¹

Organisations d'origine	Nombre de membres	Durée totale ²	Fonctions au BC ou à la CE
Métaux + Mineurs	20	169	9 SG SGA P M SG CE
Santé-sociaux	14	65	1 CE
Rhône-Alpes	12	94	4 M TVP
Cheminots + transports	11	64	4 VPPTM
Nord Pas de Calais	11	96	6 MVPTMVP
Textiles	11	67	2 VPCE
Chimie	10	78	3 SGCE
Paris Ile de France	10	71	4 SGA VP SG S
Pays de Loire	9	87	3 MMM
SGEN	9	53	2 MCE
Lorraine	8	53	2 MM
Agriculture	7	68	3 MCECE
Alsace	7	59	3 MVP
EDF	7	55	4 T VP SGA CE
Bretagne	6	30	0
Construction-bois	6	49	2 MCE
PTT	6	43	1 VP
Employés	5	42	3 VPSM
Franche-Comté	5	28	0
Languedoc-Roussillon	5	29	0
Alimentation	4	27	1 CE
Finances	4	23	2 MT
Fonctionnaires	4	42	2 SVP
Ingénieurs et cadres	4	36	2 VPM
Services-commerce	4	25	1 CE
Banque	3	12	1 CE
Défense nationale	3	13	1 M
Enseignement privé	3	20	0
Provence Côte d'azur	3	15	0
Afrique du nord	2	16	1 VP
Aquitaine	2	11	0
Centre	2	6	1 CE
Champagne-Ardennes	2	5	0
Communaux	2	13	0
Midi-Pyrénées	2	9	0
Haute-Normandie	2	15	0
Auvergne	1	3	0
Bourgogne	1	6	0
Basse-Normandie	1	3	0
Indéterminés	18	46	0
Sommes	253	1646	74

¹ Les fonctions sont signalées par les symboles suivants. CE : membre de la commission exécutive (après 1970) ; M : membre du bureau (avant 1970) ; P : président ; S : secrétaire confédéral ; SG : secrétaire général ; SGA : secrétaire général adjoint ; T : trésorier ; TA : trésorier adjoint ; VP : vice-président Les 19 secrétaires confédéraux permanents de la Confédération avant leur première élection ou désignation ne sont pas pris en compte.

² Total des années passées à la direction par l'ensemble des membres issus de cette organisation

Origines:	Conseillers			Exécutif	
	N	%	Années-conseils	N	%
Régions et UD	94	40	636	24	35
Fédérations	141	60	969	44	65
	235	100	1605	68	100

En tenant compte des modifications de noms et de champ d'activité de ces organisations depuis 45 ans et en regroupant les UD dans leur région respective, on obtient une petite cinquantaine d'organisations confédérées susceptibles de fournir des dirigeants à l'organisation. Quarante sont répertoriées dans le tableau ci-dessous¹. Parmi elles on notera l'absence totale de quatre régions : Limousin, Picardie, Poitou-Charentes et Corse. En 43 ans, aucun des 259 dirigeants recensés n'est originaire de ces régions (soit 12 des 96 départements).

1. La concentration géographique et professionnelle des principaux, dirigeants

Deux enseignements essentiels peuvent être retirés de ce tableau. Si la plupart des organisations sont présentes, le classement hiérarchique indique clairement que la grande majorité des dirigeants provient d'un petit nombre d'entre elles. Peut-on affirmer que ces organisations détiennent la réalité du pouvoir dans l'organisation ? Cette idée repose sur le postulat selon lequel le mandat syndical— au moins au niveau de l'organe directeur — n'est pas de type représentatif général, à la manière du mandat politique, mais de type "impératif-professionnel" c'est-à-dire que, élu ou nommé, le dirigeant se conçoit comme le représentant d'une organisation fédérée, à qui il doit rendre des comptes, et non comme investi d'une légitimité personnelle et d'une mission générale supérieure à celle de son organisation d'origine. Comme nous le montrons par ailleurs cette idée banale dans les années 1950-60 s'est progressivement affaiblie pour conduire à une conception "politique-générale" du mandat. De ce fait, l'étude des organisations d'origine perd sans doute une partie de son intérêt. Elle n'en demeure pas moins intéressante pour deux raisons. D'une part, la direction confédérale étant largement cooptée dans les faits, il n'est pas inintéressant de connaître la nature et la composition du "vivier" dans lequel on puise pour assurer le renouvellement de la direction. D'autre part, les expériences syndicales, l'univers de pensée sont, encore aujourd'hui, assez différents suivant les organisations concernées.

Au premier rang des organisations hégémoniques, se trouve la fédération des métaux. Mutatis-mutandis, entre 1953 et 1973-76, celle-ci semble jouer au sein de la CFTC-CFDT le même rôle que tenaient les employés jusqu'au début des années cinquante. Son poids réel est d'ailleurs beaucoup plus important qu'on le lit dans le tableau... En effet, les métaux ont fourni un nombre considérable de responsables aux échelons interprofessionnels départementaux et régionaux. Dans les trois UD étudiées (Meurthe et Moselle, Haute Garonne, Isère), nous avons retrouvé pour les années 50-70

¹ Sous réserve des 18 noms pour lesquels il a été impossible d'établir une origine : il s'agit généralement de conseillers n'ayant exercé qu'un mandat et aucun n'a eu de responsabilité dans l'exécutif.

cette même hégémonie de la FGM : de nombreux responsables départementaux et régionaux sont aussi des métallos¹.

On constate une évolution assez nette au cours des 43 années écoulées. De la Libération au début des années cinquante, la majorité des conseillers viennent des trois départements alsaciens-lorrains du Nord et de Paris. La fédération des employés domine les organisations "industrielles" où émergent les cheminots, les textiles et la banque. A partir du milieu des années cinquante, Rhône-Alpes et les Pays de Loire relayent le Nord et l'Alsace-Lorraine - régions déjà déclinantes - cependant que les Métaux et, loin derrière, la Chimie puis EDF s'imposent comme des viviers de dirigeants. Depuis 15 ans, l'importance des métaux décline, la Santé et le SGEN notamment prennent le relai.

Cette évolution n'est pas propre à la Confédération. Dans les trois UD étudiées, les mêmes tendances se dessinent. L'hégémonie des métaux s'affirme plus ou moins rapidement dans les années 1950 et décline partout depuis une quinzaine d'années. Dans ces trois départements, la fonction publique autrefois en retrait gagne progressivement une place prépondérante.

Certes ces mouvements correspondent aux changements intervenus dans la syndicalisation tels que nous les décrivons dans le chapitre 4 de ce rapport. La situation économique joue aussi un rôle important dans ces évolutions et notamment le déclin du textile depuis les années 50 ou encore, dans les années 1970-80, la crise de la sidérurgie, de l'automobile et de la mécanique. A tous les échelons de la CFDT, la montée du secteur public parmi les dirigeants s'explique aussi par le nombre des personnels mis à disposition des organisations syndicales par l'Etat et les collectivités locales.

2. L'inégale représentation des régions et des fédérations

La seconde partie du tableau 3 indique cependant une sérieuse différence entre l'échelon interprofessionnel et l'échelon professionnel dans l'origine des dirigeants. Ainsi, les UD et URI ne fournissent que 40% des conseillers contre 60% pour les fédérations. Pour l'exécutif, la chose est encore plus nette : un tiers des dirigeants viennent d'une instance régionale ou locale, les deux tiers d'une fédération, il est vrai que le nombre d'années-conseil ne semble pas significativement différent entre les deux groupes. Cependant la différence dans les effectifs est trop forte pour qu'on puisse l'attribuer au hasard.

Ce constat rejoint une opinion commune au sein de la CFDT selon laquelle, en pratique, la dimension interprofessionnelle est toujours négligée par l'organisation.

¹ Deux exemples parmi beaucoup d'autres. G. Declercq, qui totalise le plus grand nombre de mandats et d'années de présence au conseil, est toujours présenté au titre des Pays de Loire. Cependant, il est aussi métallos et c'est au titre de permanent de la métallurgie nantaise qu'il assurait le secrétariat de la région basse-Loire jusqu'en 1958 (Gilbert Declercq, *Syndicaliste en liberté*, Paris, Seuil, 1974). Autre exemple : en 1965, W. Païni et R. Carême entrent au conseil confédéral l'un au titre de UD-Moselle, l'autre au titre de la FGM. En fait, ils sont tous les deux des métallos lorrains... Naturellement, nous avons pris en compte la fonction affichée dans les documents du congrès. L'importance des métaux est donc beaucoup plus importante encore que le laisse penser le tableau.

Cependant, beaucoup d'éléments peuvent être avancés à rencontre de cette opinion. D'une part sur le plan matériel, il ne semble pas y avoir de différence. Dans les budgets, les UD et les URI reçoivent une part des ressources pratiquement équivalente à celle des fédérations. De plus, l'aide reçue par les collectivités locales est, dans certains cas, tout à fait conséquente. Le thème de la pauvreté générale des UD en face des fédérations n'est guère recevable. D'autre part, tout semble fait pour assurer une certaine parité des deux dimensions dans les organes dirigeants (par le jeu de la désignation avant 1970 et des deux collèges séparés depuis lors). Ajoutons que la CFDT, à cause de ses origines, a toujours été méfiante envers la dimension professionnelle du syndicalisme qu'elle soupçonne de corporatisme. Enfin, les UD et les URI peuvent être comparées à de petites confédérations et les dirigeants locaux semblent mieux armés pour assurer une responsabilité confédérale du fait de leur expérience interprofessionnelle.

En fait, ces résultats n'infirmement pas les idées exprimées ci-dessus. Ils ne sont pas le résultat d'une quelconque faveur secrète pour les fédérations au détriment de l'échelon interprofessionnel régional. Plus simplement, ils résultent des mécanismes mêmes de la cooptation des dirigeants qui conduit à la concentration du pouvoir aux mains d'une petite élite parisienne. Le clivage n'est pas entre interprofessionnel-interprofessionnel, il est d'abord entre Paris et la province et entre deux types de dirigeants. Le secrétaire départemental ou régional, pressenti ou désireux de participer à la direction nationale, peut choisir de conserver ses responsabilités locale, donc continuer à résider en Province. Outre que ce choix l'astreint à de nombreux déplacements, il le coupe des sources d'information orales, des réunions informelles, des rencontres et des repas qui font l'essentiel de la vie de la direction confédérale. De même, son éloignement lui interdiera l'exercice de certaines charges intéressantes, formatrices et où il pourrait faire remarquer ses talents par les membres influents de la CE : siège au CES, participation aux commissions du plan ou à des commissions confédérales, délégation auprès du patronat ou de tel ou tel ministère, rencontre avec la presse, les parlementaires, confection de dossiers et de rapports¹... En revanche l'installation à Paris comme permanent confédéral représente une coupure familiale sociale et professionnelle. Si le nouveau responsable n'appartient pas à la fonction publique, il s'y ajoute l'angoisse de la reconversion en cas d'échec. Au contraire, le permanent fédéral, lui, est déjà installé à Paris. S'il est ancien dans "la maison", il en connaît les arcanes. Il en devine les hiérarchies implicites. Il "sent le vent", il est plus facilement au courant de la dernière innovation conceptuelle, de la formule en vogue dans la direction du mouvement, n lui sera plus aisé de reconnaître les étoiles montantes et de choisir les bons patronages...

L'étude des équipes syndicales peut conforter cette dernière hypothèse.

¹ La mission de présenter des rapports au comité national ou au congrès est souvent un moyen de roder les nouveaux dirigeants et de les présenter à l'organisation. Ainsi E. Maire a présenté deux rapports de grande importance au congrès confédéral de 1970 : le rapport sur les modifications de structure et celui sur l'autogestion dans l'entreprise qui lui a permis de se placer en opposition de gauche par rapport à la direction de la CFDT et notamment à E. Descamps et L. Lucas (Secrétaire général adjoint et "dauphin" de Descamps).

II. A LA RECHERCHE DES ÉQUIPES SYNDICALES

En introduction de ce chapitre, nous avons formulé plusieurs questions et notamment : quelles sont les époques de renouvellement des équipes syndicales ? L'exploitation des listes présentées en annexes 2 débouche sur un tableau de données et quelques calculs simples mais éclairants (tableau 4). Grâce à ces données, on peut calculer des "taux de renouvellement" et localiser certaines ruptures. Il est alors possible de supposer qu'entre ces périodes de rupture se constituent des "équipes syndicales" relativement stables. Le même travail a été réalisé sur les six organisations faisant l'objet de monographies séparées. Mais le caractère lacunaire des archives ou certaines particularités dans la composition des organes n'ont permis de réaliser l'ensemble des calculs que pour la fédération construction-bois. Pour les autres, certaines indications laissent supposer l'existence de phénomènes comparables.

A. Les taux de renouvellement

En théorie, le renouvellement de la direction confédérale se résout en une question simple : à un moment donné, combien de responsables changent ? En pratique, la réponse se heurte aux mêmes difficultés que l'établissement des listes et notamment au niveau de l'organe exécutif, le plus important, pour lequel il n'a pas été possible d'établir des listes complètes avant 1970. De plus, l'effectif total des deux organes change fréquemment de telle sorte que les entrées ne sont pas égales aux sorties. Enfin, la périodicité du renouvellement se ralentit : un an, deux ans puis trois et maintenant quatre... Dès lors plusieurs mesures deviennent concevables.

1. Les taux de sortie et d'entrée

Pour les années de congrès (colonne A), les tableaux 4 comportent l'indication du nombre d'entrées et de sorties de la direction. Deux séries de calculs sont donc possibles.

- Calculs sur les sorties. Les colonnes B et C donnent le nombre de dirigeants non reconduits (quelles que soient les raisons de leur départ) et l'effectif du conseil sortant. De ces deux données, on peut tirer un "taux de sortie" (colonne D). La signification de ce taux est évidente. Pour la confédération, il oscille entre 11% minimum en 1961 — ce qui signifie qu'un ancien dirigeant sur dix ne figure pas dans la nouvelle direction — et 61% au maximum en 1970 (sur dix membres de l'ancienne direction, six disparaissent à cette date)¹. 1976 est l'autre année où la majorité des dirigeants changent².

¹ L'année 1970 est un peu particulière. Comme expliqué par ailleurs, un certain nombre de secrétaires confédéraux sont présentés pour la première fois à l'élection alors qu'ils participaient déjà au bureau avec voix délibérative (notamment J. Alidières, J. Laot, J. Lucas, R. Salanne). La seconde ligne du tableau 4 donne le résultat des calculs si l'on considère ces quatre personnes comme sortantes et non comme nouvelles.

² Pour la fédération Construction-Bois, cet indice est généralement assez élevé. Il dépasse la moitié de l'effectif en 1954, 1972, 1981 et 1984.

Tableau 4 A. Calcul des taux de renouvellement de la direction de la CFDT.

A Années	B Non recond.	C Effectifs conseil sortant	D TxdeS (B/Q)	E Entrées	F Effectif conseil actuel	G Txcte E/F	H TxdeR simple (B+E)/ /(C+F)	I Intervalle Congrès	J TxdeR pondéré H/I	K Durée théo. (années)
1946	6	28	21	15	37	41	32	1	32	3,1
1947	9	37	24	10	38	26	25	1	25	3,9
1948	7	38	18	7	38	18	18	1	18	5,4
1949	5	38	13	5	38	13	13	2	7	15,2
1951	10	38	26	10	38	26	26	2	13	7,6
1953	10	38	26	16	44	36	32	2	16	6,3
1955	10	44	23	10	44	23	23	2	11	8,8
1957	10	44	23	10	44	23	23	2	11	8,8
1959	15	44	34	15	44	34	34	2	17	5,9
1961	5	44	11	5	44	11	11	2	6	17,6
1963	14	44	32	14	44	32	32	2	16	6,3
1965	13	44	30	13	44	30	30	2	15	6,8
1967	13	44	30	13	44	30	30	3	10	10,2
1970	27	44	61	14	31	45	55	3	18	5,5
1970	27	48	56	10	31	32	47	3	16	6,4
1973	11	31	35	10	30	33	34	3	11	8,7
1976	17	30	57	18	31	58	57	3	19	5,2
1979	9	31	29	9	31	29	29	3	10	10,3
1982	14	31	45	22	39	56	51	3	17	5,8
1985	16	39	41	15	38	39	40	3	13	7,5
1988	16	38	42	13	35	37	40	4	10	10,1
	237	769	30,8	244	776	31,4	31,1	45	14,8	7,9

Tableau 4 B. Calcul des taux de renouvellement de la direction de la Construction-bois CFDT.

A Années	B Non recond.	C Effectifs conseil sortant	D TxdeS (B/C)	E Entrées	F Effectif conseil actuel	G Txcte E/F	H TxdeR simple (B+E)/ /(C+F)	I Intervall e Congrès	J TxdeR pondéré H/I	K Durée théo. (années)
1946				4	12	33				
1947	5	12	42	2	8	25	35	2	18	5,7
1949	3	8	38	4	9	44	41	2	21	4,9
1951	2	9	22	6	13	46	36	1	36	2,8
1952	6	13	46	5	12	42	44	2	22	4,5
1954	7	12	58	5	10	50	55	2	27	3,7
1956	4	10	40	5	11	45	43	2	21	4,7
1958	2	11	18	4	13	31	25	2	13	8,0
1960	6	13	46	8	15	53	50	3	17	6,0
1963	6	15	40	5	14	36	38	3	13	7,9
1966	6	14	43	1	9	11	30	3	10	9,9
1969	2	9	22	2	9	22	22	3	7	13,5
1972	5	9	56	5	9	56	56	3	19	5,4
1975	5	9	56	8	12	67	62	3	21	4,8
1978	4	12	33	6	14	43	38	3	13	7,8
1981	7	14	50	8	15	53	52	3	17	5,8
1984	9	15	60	6	12	50	56	3	19	5,4
	79	185	43	84	197	43	42,7	40	18,3	6,3

Il est naturellement possible d'examiner le problème sous l'angle inverse : combien d'anciens figurent dans le nouveau conseil ? La réponse est implicitement contenue dans l'indice précédent. Ainsi, par exemple pour la première année analysée

(1946), le "taux des rescapés" est de 79% (22/28). Autrement dit, sur dix membres de l'ancienne direction, huit participent au nouveau bureau. Deux congrès voient le non-renouvellement de la majorité de la direction sortante : 1970 et 1976 ;

- Calculs sur les entrées. Les colonnes E et F indiquent le nombre de membres élus pour la première fois et l'effectif total de la nouvelle direction. On en tire un "taux d'entrée" (colonne G)¹. Le tableau montre que, par deux fois dans l'histoire de la centrale, la direction issue d'un congrès était majoritairement composée de "nouveaux" : 1976 et 1982. En revanche, les taux les plus bas sont observés en 1961 (11%) et 1949 (13%).

Une remarque : comme ci-dessus, on peut considérer le poids des anciens dans le nouveau conseil, c'est-à-dire "le taux de continuité". Par exemple, dans le premier conseil de la fédération Construction-bois élu après-guerre, les "anciens" (entrés au bureau fédéral avant 39) représentent les deux tiers du bureau. Malgré la guerre, cette fédération connaît donc à la Libération une forte continuité. En revanche, la direction confédérale connaît un taux d'entrée assez fort en 1946 qui ne provient pas d'une élimination des anciens dirigeants (taux de sortie : 21%) mais d'une augmentation du nombre des conseillers. Comme l'indiquent les colonnes C et F, ces changements dans les effectifs sont assez fréquents. Cependant, quand un fort taux d'entrée se combine avec une proportion de non-renouvellement également élevée on peut déjà conclure que l'on se trouve devant des coupures majeures dans l'histoire de l'organisation. Tel est certainement le cas pour 1976 et 1982. Plus difficile à interpréter, l'année 1970 constitue probablement aussi un tournant². A ces trois dates, la majorité de la direction a changé.

La dernière ligne du tableau donne les taux moyens. En tenant compte de la légère augmentation de l'effectif du conseil, on obtient des taux de sortie et d'entrée de l'ordre de 31% : en moyenne à chaque congrès, un petit tiers de la direction est renouvelée. L'hypothèse d'une forte rotation se trouve donc confirmée.

Ces deux taux sont simples, leur signification est immédiatement accessible et leur calcul ne pose pas de problème. En eux-mêmes, ils sont déjà significatifs. Pour aller un peu plus loin, il pourrait être intéressant de les fondre en un seul chiffre. C'est ce que nous proposons de réaliser grâce à un taux synthétique.

¹ Par exemple, pour la fédération Construction-Bois, ce taux atteint ou dépasse les 50% en 1972-75 et 1981-83. Comme la Confédération, la fédération semble connaître une forte instabilité au cours des années 1970-1986.

² Pour la fédération Construction-bois, on constate que la coupure majeure se situe à la même époque : 1972-75 (tableau 4 deuxième partie).

2. Le taux synthétique de renouvellement.

Peut-on rassembler, de manière synthétique, l'information contenue dans les calculs précédents ? En toute rigueur statistique, la moyenne des taux n'est envisageable que si les dénominateurs — l'effectif de la direction avant et après le congrès — sont identiques (colonne C et F) : c'est le cas pour les années 1948-51, 1955-67, 1979. Pour les autres années, il faut que tous les conseillers, entrants et sortants, pèsent du même poids dans le calcul. Cette égalité est obtenue grâce à la formule suivante :

$$R = \frac{\text{Non reconduits} + \text{Nouveaux élus}}{\text{Effectif de l'ancien conseil} + \text{effectif du nouveau conseil}}$$

Le résultat de ce calcul est donné en pourcentage dans la colonne H. Ce calcul met en valeur les mêmes années de fort renouvellement (notamment 1976, 1982 et 1970). Ceci permet maintenant de classer les congrès avec certitude en allant des plus "conservateurs" (1961 ou 1949) aux plus "novateurs" (1976 et 1982)¹.

Le graphique 5 A donne la représentation du phénomène. Le taux moyen de 31% est dépassé seulement à trois reprises avant la décennie 1970 (1946, 1953 et 1959). Depuis lors, le renouvellement semble durablement plus fort avec une exception relative en 1979. Un des aspects de la crise du syndicalisme se trouve ainsi suggéré : l'instabilité des équipes dirigeantes et donc le manque de continuité probable de la direction.

On peut toutefois discuter ce dernier point. En effet, le calcul ne neutralise que les changements dans l'effectif du conseil et il ne tient pas compte de la durée du mandat. Or R n'a pas la même signification lorsque le conseil est élu pour un an, comme au début de la période, ou pour un mandat de trois ans comme à la fin de la période. Si l'on admet que le temps est le premier facteur d'usure des équipes syndicales et non pas l'obligation de se représenter plus ou moins fréquemment devant la "base", il est certain, par exemple, que le congrès de 1959 apporte un changement plus important (34% de renouvellement pour deux ans de mandat) que le congrès de 1988 (40% pour quatre ans)...

Une solution simple à ce problème consiste à pondérer le taux de renouvellement par la durée du mandat² (M). On obtient un "taux de renouvellement annuel" du bureau (Rp).

$$R_p = R / M$$

¹ Pour la fédération Construction-bois, 1966 et 1958 sont les congrès les plus conservateurs et ceux des plus forts renouvellements se situent en 1975 et 1972. Le taux moyen est de 43%.

² Nous considérons ici les années civiles et non le nombre exact de mois séparant les congrès.

Tableau 5 A. Graphique du taux de renouvellement simple des membres de l'organe directeur de la confédération depuis 1946.

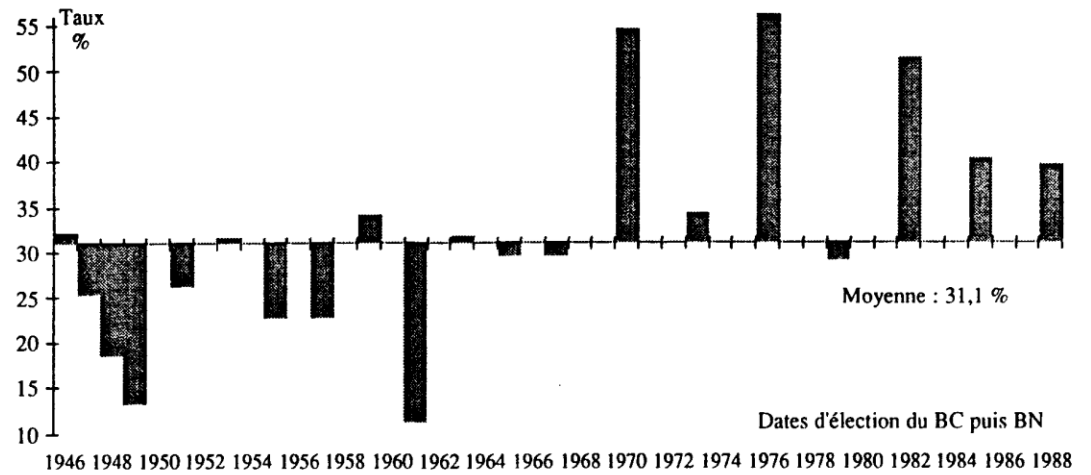
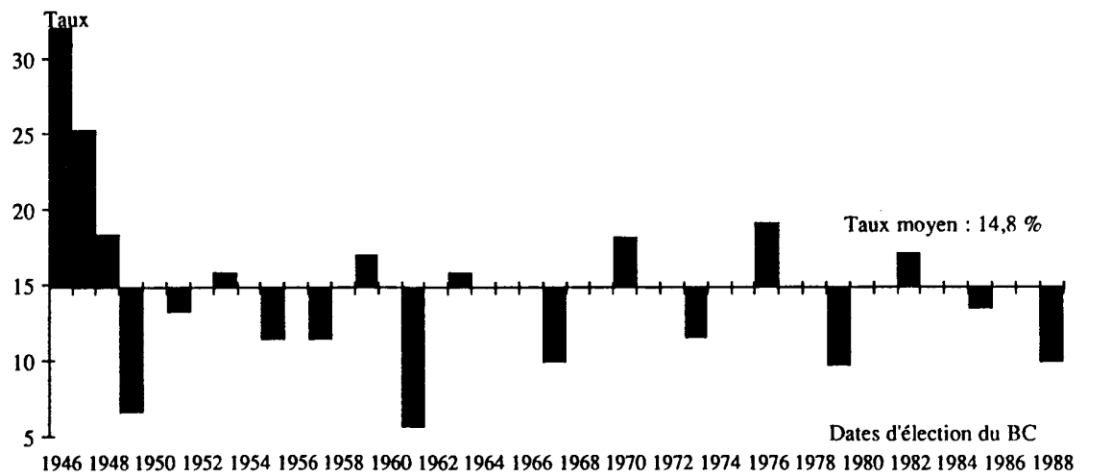


Tableau 5 B. Graphique du taux de renouvellement annuel moyen des membres de l'organe directeur de la CFDT depuis 1946



Le résultat de ce calcul est donné dans la colonne J du tableau et dans le graphique 5.B L'introduction du temps change radicalement le visage du phénomène : le taux moyen est divisé par deux. Si l'évolution avait été régulière au cours de la période, le taux avoisinerait 22% à la Libération et baisserait jusqu'à environ 11% à la fin des années 1980. En fait, il serait préférable de distinguer trois périodes.

La première période suit la Libération : l'incompatibilité des mandats syndicaux et politiques ainsi que l'augmentation des effectifs du bureau contribuent à un renouvellement important de la direction confédérale.

Puis, de 1948 à 1969, l'effet temps joue à plein : le passage à deux puis à trois ans combine ses effets avec une baisse relative du renouvellement et se traduit par une "longévité" plus grande des équipes sauf en 1959-63 (départ des syndicalistes chrétiens)¹.

Depuis 1970, le phénomène d'allongement semble stoppé et l'ajustement n'est pas vraiment significatif. Tout indique que, de 1970 à 1988 la confédération a traversé une période où l'allongement du mandat n'a pas compensé l'instabilité de son personnel dirigeant qui n'a connu qu'un bref répit aux alentours de 1977-81. Si l'on écarte les congrès suivant immédiatement la Libération, le taux le plus fort se retrouve en 1976 confirmant ainsi les analyses précédentes.

Une hypothèse vient naturellement à l'esprit : chaque rupture marquerait l'avènement d'une nouvelle équipe syndicale et son installation progressive au pouvoir jusqu'à ce qu'elle soit remplacée par une autre.

B. LES "ÉQUIPES SYNDICALES"

L'indice, dont nous venons de présenter le calcul, mélange deux idées apparemment contradictoires : le renouvellement, qui est un phénomène ponctuel, et la durée. D'où une dernière proposition de calcul qui essaie de neutraliser cette contradiction et permet de dégager les équipes syndicales qui se sont succédés à la tête de la CFDT.

1. la durée théorique du mandat.

Nous avons parlé plus haut de "longévité". La question pourrait être formulée ainsi : "A l'issue du congrès, combien de temps en moyenne les membres de la direction actuellement en fonction devraient-ils rester encore en fonction ?" Certes, il est toujours possible de reprendre la liste des membres à chaque élection et d'en tirer l'ancienneté moyenne. Mais la moyenne calculée sur un petit nombre de valeurs fortement dispersées n'a pas grande signification. Un ou deux individus peuvent fortement la tirer

¹ Pour la fédération de la construction, on n'observe aucune encoche pour ces dates. Le courant "Reconstruction" est depuis longtemps aux commandes et le départ des tenants de la CFTC-maintenue ne semble pas avoir d'incidence ni sur la direction ni sur la syndicalisation dans cette fédération.

vers le haut même dans les périodes de renouvellement. Or ce que nous cherchons à savoir c'est si, aux conditions du moment, l'on peut considérer que l'équipe en fonction est stable ou bien si elle se trouve dans une phase de "recommencement"... Cette notion de "durée" des équipes peut être quantifiée à l'aide des calculs précédents. En projetant sur l'avenir le taux de renouvellement actuel et en postulant que la durée du mandat sera inchangée, on peut, en quelque sorte, calculer "l'espérance de vie (dans le BF) aux conditions de mortalité du moment"¹ que nous baptiserons "Mandat théorique moyen" (Mth). La formule que l'on tire des deux postulats précédents — mandat et taux de renouvellement inchangés — est la suivante :

$$\text{Mth} = R * M$$

Les résultats de ce calcul sont donnés dans la dernière colonne du tableau 4. Le graphique 6, qui en est tiré, permet quelques conclusions de synthèse. Il apparaît clairement que la coupure majeure, pour la direction confédérale, se situe bien en 1976. La période antérieure connaît deux fractures sérieuses en 1959 et en 1953. Au total, quatre vagues se dessinent sur les 45 ans². Un congrès de renouvellement fait brutalement chuter l'indice. Puis, celui-ci augmente plus ou moins régulièrement au fur et à mesure que se constitue un nouveau noyau dirigeant, que les anciens finissent de partir et que se corrigent, par des départs plus ou moins spontanés, les erreurs de sélection commises par la nouvelle équipe à ses débuts. Comme le montre le graphique, ces vagues peuvent-être assez précisément datées et leur durée estimée :

1. 1945-1951 : 6 ans³ 1951-1959: 6 ans
2. 1959-1963 : 4 ans 1963-1970 : 7 ans
3. 1970-1976 : 6 ans 1976- 1982: 6 ans
4. 1982-1988 : 6 ans

2. *Les "équipes dirigeantes" de la CFTC-CFDT*

Jusqu'en 1951, la "tradition CFTC" domine et la "minorité" de l'époque ne joue qu'un rôle modeste au niveau de la direction confédérale.

¹ Pour pousser la comparaison avec l'espérance de vie, il faudrait également prendre en compte la longévité dans le BF des conseillers sortants ; on obtiendrait ainsi de véritables "tables de mortalité". Ces calculs n'auraient d'intérêt qu'avec des cohortes beaucoup plus nombreuses.

² Pour une analyse plus détaillée des équipes syndicales de la fédération Construction-bois, voir la monographie déjà citée de Jean Eglin.

³ Cette période commence probablement en 1936 et se prolonge à la Libération comme le montre la recherche de Jean Eglin déjà citée. Elle serait donc de 16 ou 17 ans. Mais elle se caractérise aussi par une instabilité plus grande que les périodes suivantes sans doute à cause des circonstances historiques mais aussi de la faiblesse intrinsèque de l'appareil syndical. Ici le bénévole est de règle, le permanent, l'exception, contrairement aux équipes suivantes.

Tableau 6 A. Graphique de la durée théorique moyenne du mandat des membres de l'organe directeur de la confédération depuis 1946.

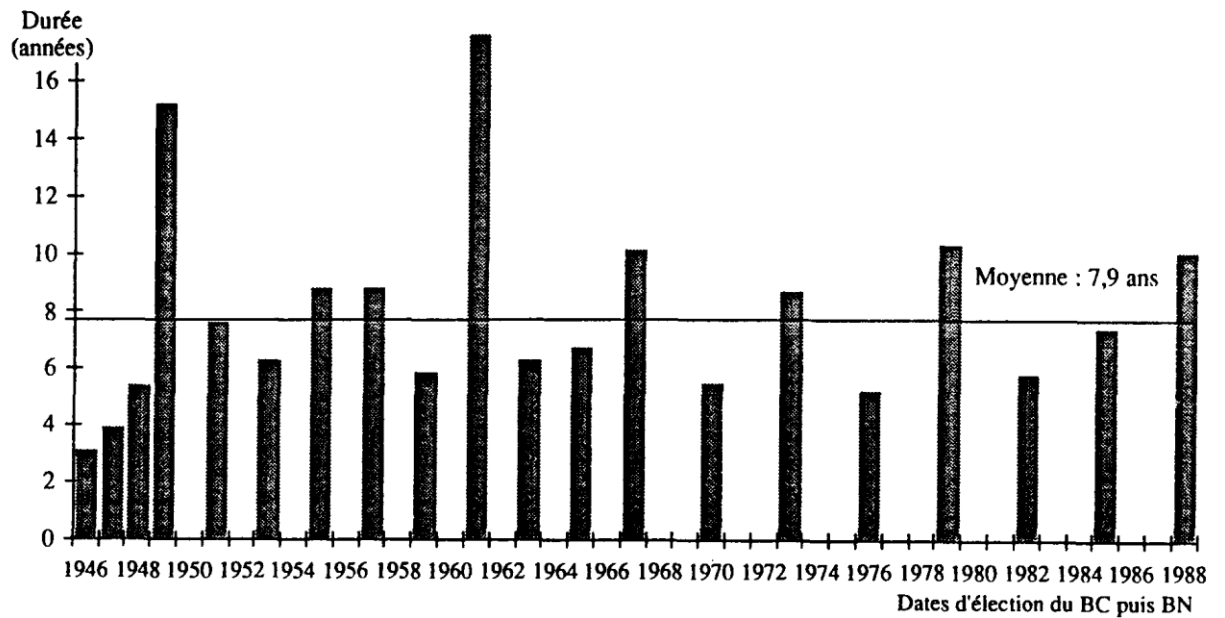
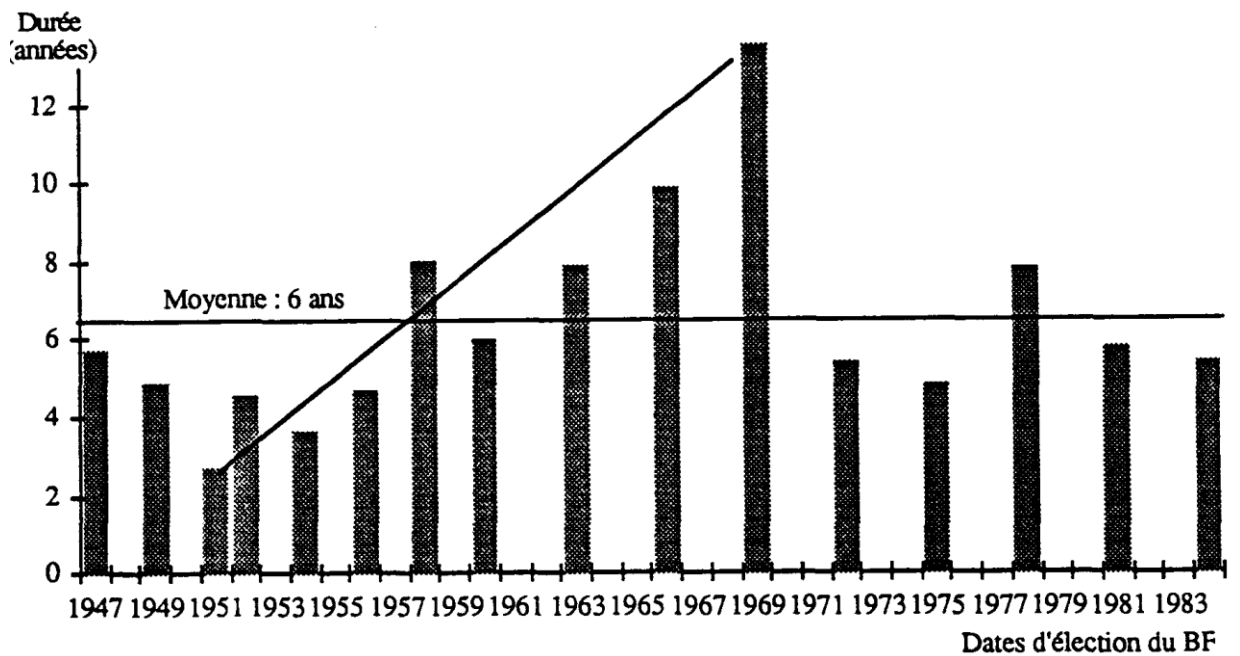


Tableau 6 B. Graphique de la durée théorique moyenne du mandat des membres de l'organe directeur de la fédération Construction-bois depuis 1947.



De 1951 à 1963, et grâce à une réforme des statuts, on assiste à une lente intégration de la minorité dans la direction confédérale. Elle devient majorité à la faveur des événements de la période 1958-61. Le passage de la CFTC à la CFDT est alors acquis mais ne se fait pas sans un nouveau renouvellement des équipes dirigeantes du fait du départ des syndicalistes chrétiens encore présent dans la direction. La stabilisation intervient en 1965-67.

De 1970 à 1976, et malgré une certaine tendance à la stabilisation en 1973, on assiste à un phénomène un peu comparable à la période 1951-59. Mais ici les minorités et les majorités sont moins faciles à cerner et l'intégration semble échouer à chaque fois. Chaque congrès est marqué par un renouvellement important mais ne semble pas apporter de stabilisation significative. Au contraire, les congrès de 1982 et de 1984 voient un renouvellement considérable des équipes dirigeantes et seul le congrès de 1992 permettra de dire si la CFDT a retrouvé un "centre de gravité" qui justifierait l'existence, pour l'instant théorique, de cette "quatrième vague" mentionnée plus haut

Une instabilité identique se retrouve, à la même époque, dans toutes les organisations que nous avons étudiées. On peut donc affirmer avec certitude que l'organisation traverse à cette époque une crise sérieuse. Comme dans les années 1950, le débat qui agite la CFDT a été relativement confus. Car sa dimension "partisane" a toujours été niée. La CFTC des années cinquante était clairement déchirée entre la droite et la gauche. En revanche, difficulté supplémentaire, à partir de 1974, le débat oppose des syndicalistes qui sont majoritairement adhérents ou sympathisants du parti socialiste. Le point essentiel sur lesquels ils s'affrontent, sans toujours se l'avouer, est l'attitude à adopter envers le parti communiste et la CGT. Les uns sont favorables à l'union de la gauche et considèrent la CGT comme le principal partenaire d'une politique d'unité syndicale. Les autres sont hostiles à l'unité avec les communistes que ce soit au niveau politique ou syndical. Mais ce débat fondamental n'a jamais été clairement mené dans l'organisation. Déjà, au cours des années 1960, l'unité d'action et l'appui à l'union de la gauche avaient été imposés par E. Descamps malgré les réticences d'une bonne partie des militants et des responsables. De même la "ligne du courant des Assises" — hostile aux communistes et à la CGT — est imposée par E. Maire, par touches successives avant 1979, puis de plus en plus ouvertement ensuite. Faute de pouvoir s'énoncer clairement, le débat se déroule sur des fronts secondaires — notamment les questions d'organisation ou de "démocratie syndicale" — et se polarise en affrontements "pour" ou "contre" la confédération et la personne de son secrétaire général...

En conclusion sur ce point, nous tenterons de montrer combien cette évolution a changé la nature même de la direction confédérale. Auparavant, l'exécutif était contrôlé par des personnalités de premier plan, secrétaires généraux de leur organisation, bien connus dans l'ensemble de la confédération et incarnation d'une certaine ligne syndicale.

Progressivement, au cours des années 1970, la cooptation par la direction en place produit ses effets. Une "carrière confédérale" se dessine. Par exemple, dans la CE élue en 1985, six membres sur 11 sont entrés directement dans l'organe exécutif sans avoir participé auparavant à l'organe directeur ni exercé des fonctions dirigeantes de premier plan dans une organisation confédérée¹. Dans une certaine mesure, la situation est la même en 1988 : seuls trois membres de la CE sur huit ont été secrétaires généraux². Cette nouvelle carrière ne signifie pas que les personnes qui en bénéficient aient moins de valeur ou d'aptitudes qu'auparavant. Simplement, elles sont relativement peu connues avant que la direction sortante ne les présente aux suffrages du BN puis du congrès. Le vote ne porte donc pas sur une personne ou une certaine ligne syndicale ; il est donc une sorte de question de confiance envers le secrétaire général et son entourage. Les organisations confédérées ne jouent pratiquement aucun rôle dans cette sorte d'adoubement. De ce fait, les personnes choisies par le BN sortant ou sélectionnées par le comité national auront envers leurs organisations d'origine une indépendance très grande. En revanche, ne pouvant s'appuyer sur une région ou une fédération, elles n'auront guère de marge d'autonomie au sein de la direction confédérale. Faute d'un ancrage dans une organisation confédérée, elles seront en position de dépendance par rapport au secrétaire général et à son entourage et si elles ne sont pas représentées au congrès suivant, c'est encore à la direction qu'elles devront d'avoir été recasées plus ou moins bien. D'où une sorte d'obligation de réserve à laquelle se sentent tenues ces personnes en cas de désaccord. Ce n'est donc pas par faiblesse de caractère que l'on trouve bien peu d'"opposants" à Edmond Maire dans ces "promus surprise" qui ont peuplé le BN et la CE depuis le milieu des années 1970.

Il est vrai que ces profonds changements ont également été rendus possibles par l'évolution considérable que connaît la sociologie des militants.

III. SOCIOLOGIE DES MILITANTS

Depuis 1976, lors des congrès des principales organisations confédérées et de la confédération, le BRAEC interroge les délégués. Les réponses permettent de se faire une idée assez précise du profil des militants de l'organisation et de l'évolution de ce profil au cours du temps³. Nous résumons les principales données publiées par le BRAEC dans le tableau 7.

¹ Noël Mandray (1979), Marie-Christine Foin (1985), Albert Mercier (1976), Nicole Notât (1982), Loïc Richard (1982), Jean-Marie Spaeth (1985). Aucun n'était secrétaire général dTJD, dTJRI ou de fédération...

² Jean Kaspar (Alsace), Alain Chupin (FGE), Jean-René Masson (Santé-sociaux).

³ Les résultats des enquêtes auprès des délégués aux congrès confédéraux sont publiés dans *CFDT aujourd'hui*. 37e congrès : n°22 (nov-décembre 1976) ; 38e : n° 41, jan-février 1980 ; 39e : n° 59, jan-février 1983 ; 40e, n° 77, jan-février 1986 ; 41e : n° 95 : avril 1990. Pour les délégués aux congrès fédéraux et régionaux, le BRAEC a également publié une étude portant sur la période 1979-1985 : "Les délégués dans les congrès CFDT, *Notes et documents du BRAEC*, 33, septembre 1985, p 3-63. Les délégués aux congrès de l'Isère ont également été étudiés : Dominique Labbé, Maurice Croisat, *Les délégués eut congrès de l'UD-CFDT de l'Isère (Villefontaine. janvier 1987)*, Grenoble, GERAT, 1987.

Tableau 7. Les délégués aux congrès confédéraux de la CFDT de 1976 à 1988

	37e (1976)	38e (1979)	39e (1982)	40e (1985)	41e (1988)
1. Sexe					
Hommes	86	86,8	80,8	81,8	80
femmes	14	13,1	19,2	18,1	20
2. Age					
moins de 30 ans	34,8	24,4	17,8	11,1	5
30-39 ans	43,8	53,0	55,9	60,1	47
40-49 ans	16,4	17,4	19,7	24,2	36
50-59 ans	4,5	3,8	5,3	2,8	7
60 ans et plus	0,3	0,3	1,0	1,7	5
Age moyen estimé	34	35	36	38	41
3. Secteur d'activité					
Privé et nationalisées sans statut	50,3	50,8	36,9	41,1	41
Fction publique et secteur public	46,5	47,3	59,9	55,2	54
Chômeur			0,4	0,3	0,5
Retraités			1,4	2,2	5
4. Profession					
OS	5,8	5,6	3,0	2,5	
OQ	21,2	21,9	18,5	19,2	19
Employés et Fonctionnaires C-D	25,2	22,0	24,1	23,7	23
Techniciens et agts maîtrise	16,1	17,6	20,5	20,4	19
Cadres moyens et fonctionnaires B	13,7	16,2	13,7	16,2	25
Enseignant	7,5	6,7	9,2	8,8	
Ingénieurs, cadres sup Fonctionnaires A	3,7	7,7	7,5	8,2	14
5. Années d'adhésion					
Avant 1964	23,5	15,7	13,3	8,6	11
1964-1967	18,0	14,9	10,3	9,7	7
1968-1971	39,1	26,2	24,5	22,0	18
1972-1975	17,7	29,8	28,7	26,7	27
1976-1979	1,7	8,9	18,3	22,8	21
1980-1982	-	-	2,7	7,9	9
1983-1985	-	-	-	1,6	6
Après 1985	-	-	-	-	1
6. Statut syndical					
Permanent	23,6	31,1	29,5	34,3	38
Plus d'un tiers-temps en délégation -			17,3	30,1	27
Non-permanent	54,2	51,4	53,2	35,6	35
7. Présent au précédent congrès					
			26,6	31,0	33
8. Fonctions syndicales					
Délégué ou élu (DP-CE)	49,7	50,3	45,5	44,9	47
Secrétaire de section	19,9	20,4	21,4	30,5	26
Secrétaire de syndicat	25,3	29,0	28,7	35,7	33
Conseil du syndicat	58,8	54,7	57,1	74,9	69
Conseil URI-UD	45,3	35,7	37,7	40,5	41
Conseil de fédération		24,9	22,2	25,9	27
Nombre de resp. par délégués	2,3	2,3	2,4	2,8	2,6
8. Appartenance politique					
PS	23,2	19,7	20,2	15,1	21,0
PSU	10,6	6,4	4,8	2,3	1,3
Extrême-gauche	6,2	3,9	2,3	1,8	1,8
Divers	1,0	3,5	1,5	2,0	1,8
Total	41,0	33,5	29,8	21,2	25,9
Proportion PS dans le total	56,0	59,0	70,0	71,0	81,0

A. CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES DES MILITANTS

Si l'on en juge par les caractéristiques personnelles des délégués aux congrès de la CFDT, ses militants sont des hommes mariés et vieillissants, ayant bien réussi professionnellement.

1. Des hommes vieillissants

La confédération a longtemps affirmé avoir un tiers d'adhérentes¹. Toutes les études lui en donne une proportion moindre. Pour nos recherches sur la désyndicalisation menées entre 1987 et 1989, nous avons dépouillé un grand nombre de listes d'anciens adhérents². Dans ces listes, la proportion moyenne de femmes est inférieure au quart avec d'assez fortes fluctuations autour de cette valeur : il y a à peu près autant d'hommes que de femmes dans les adhérents de l'enseignement privé et public. Mais elles sont probablement moins de 5% dans la fédération des métaux qui ignore presque complètement les employées, les techniciennes et les ingénieurs femmes travaillant dans les entreprises de ce secteur. De manière générale, il nous a semblé que les syndicats de l'industrie et du secteur privé comptent proportionnellement moins de femmes que la moyenne de l'organisation. Dès lors, le recul de ces syndicats dans la confédération peut expliquer l'augmentation des femmes dans les délégués à partir de la fin des années 1970.

Il faut aussi rapprocher cette "féminisation" toute relative du débat qui se tient à cette époque sur la "mixité des structures" et qui conduit à fixer des quotas de "militantes" dans la direction confédérale et à en préconiser dans les organisations confédérées. Force est de constater que, depuis 1982, aucune avancée significative n'a eu lieu en ce domaine malgré ces quotas. Au contraire, on peut parler de recul pour deux raisons. Premièrement, les femmes pèsent sans cesse plus lourd dans la population active. Dès lors, il est possible d'affirmer que, globalement, l'influence relative de la CFDT doit reculer plus vite chez les femmes que les hommes puisque le poids relatif des premières n'augmente pas. Deuxièmement, nous savons que les militantes sont proportionnellement plus nombreuses dans le secteur public que dans le privé. Or le secteur public voit son poids devenir prépondérant dans la confédération : la proportion des militantes dans l'organisation aurait dû augmenter en proportion. Cette stagnation du nombre de femmes que l'on constate à tous les niveaux appelle un commentaire. Sur ce point, la CFDT ne se distingue pas des autres organisations politiques et syndicales qui conjuguent toutes le militantisme au masculin. Sans doute les habitudes et les modèles culturels jouent-ils un grand rôle dans cet ostracisme. Mais, lors de nos

¹ BRANCIARD Michel, *La CFDT*, Paris, PUF, p 115.

² Cf notamment Dominique Labbé, Maurice Croisât, Antoine Bévort, *La désyndicalisation. Le cas de la CFDT (Etude réalisée pour le compte du PIRTEM-CNRS)*, Grenoble, CERAT, octobre 1989.

enquêtes, nous avons aussi constaté, chez les femmes plus souvent encore que chez les hommes, une réticence, voire une hostilité, envers les appareils syndicaux ou politiques.

Les deux tiers des délégués sont mariés ; 15% sont célibataires, 7% veufs ou divorcés et 11% vivent en union libre. Par rapport aux données du recensement, on voit que les militants de la CFDT ne diffèrent guère de la population française adulte. En revanche, les femmes déléguées s'écartent sensiblement de ces moyennes. L'étude du BRAEC, révèle que, parmi les militantes de la CFDT, on rencontre autant de femmes mariées que de célibataires : deux sur cinq à chaque fois. Les femmes restantes se partagent également entre "union libre" et "veuves ou divorcées". De ce fait, nous sommes très loin des caractéristiques de la femme active française telle qu'elles apparaissent dans le recensement. Peut-on en déduire qu'il existe un lien entre militantisme syndical au féminin et faible nuptialité ? La disponibilité voire la solitude sont-elles des conditions nécessaires pour qu'une femme puisse devenir une militante syndicale ? Ou, au contraire, le militantisme rend-il plus difficile pour les femmes la fondation d'un foyer ? Autant de questions qui demeurent ouvertes et qui mériteraient une recherche plus approfondie.

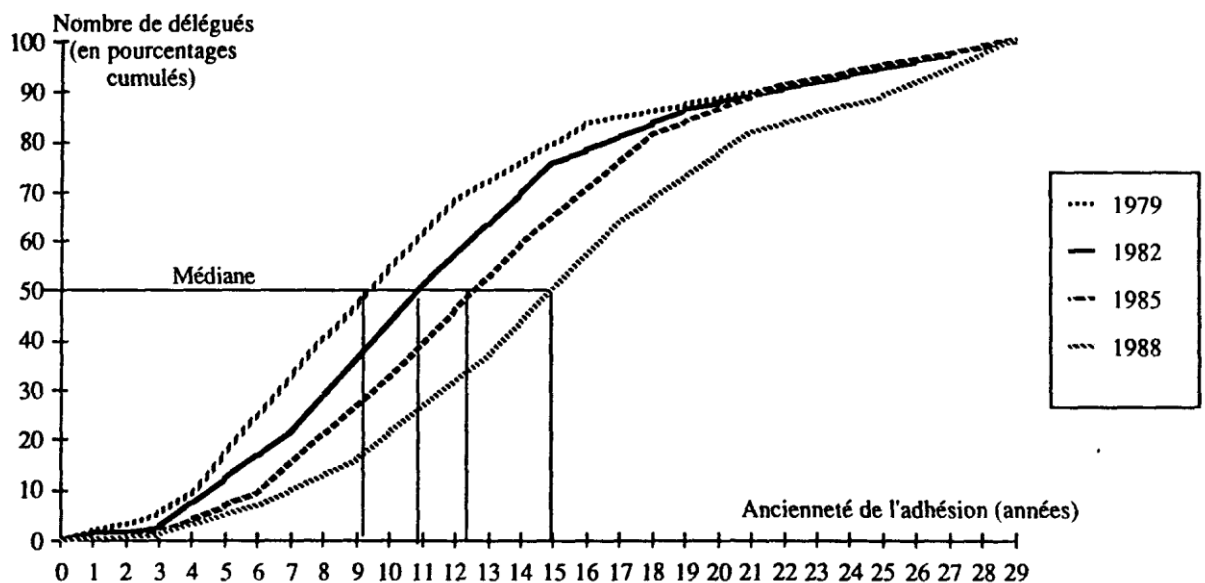
Depuis 1976, qu'ils soient hommes ou femmes, les militants sont de plus en plus âgés. Le BRAEC ne publie pas d'âge moyen et donne rarement des indications sur l'âge médian. Pendant longtemps, il s'est contenté de la formule consacrée : "l'âge d'or du militantisme syndical se situe entre 30 et 40 ans". Cette idée semble vraie jusqu'aux années 1983-84. Depuis lors, cet "âge d'or" a beaucoup reculé et se situe aujourd'hui aux alentours de 35-45 ans voir au-delà. En témoigne l'augmentation de l'âge moyen — tel qu'on peut l'estimer à partir des données du BRAEC. Entre 1976 et 1988, il passe de 34 à 41 ans autant sous l'effet de l'augmentation du nombre de délégués "âgés" que du fait de la disparition des moins de trente ans. Ces derniers représentaient plus du tiers des délégués en 1976 et 5% en 1988. Soit un recul de 85 % qui manifeste le profond divorce séparant aujourd'hui le syndicalisme des jeunes salariés ! Entre 1982 et 1988, le vieillissement est presque égal à l'écart de temps séparant les congrès de telle sorte qu'on peut se demander si ce ne sont pas les mêmes congressistes qui reviennent d'une fois sur l'autre. Le cadre 7 du tableau confirme en partie cette intuition : la proportion de délégués ayant assisté au congrès précédent s'accroît régulièrement. Cette proportion n'est cependant que d'un tiers en 1988 : ce ne sont pas toujours les mêmes délégués mais une génération qui ne semble pas avoir de relève...

2. Techniciens, cadres moyens ou supérieurs

Professionnellement, on assiste à un double mouvement. La montée du secteur public et nationalisé et le recul des ouvriers au profit des cadres moyens. L'étude de la syndicalisation le montrera : le déclin du secteur privé dans l'organisation est déjà engagé en 1976, date où débutent les enquêtes sur lesquelles est construit le tableau. On remarquera d'ailleurs que le secteur privé comporte aussi les "entreprises nationalisées à

convention collective" (Renault, SNECMA, Aérospatiale, Air France...). Malgré cette définition très extensive, le poids de ce secteur recule de 50 à 40% des délégués en 12 ans ; le secteur public et la fonction publique passant de 46 à 54%. Le déclin de la syndicalisation dans le secteur privé, et notamment dans l'industrie, entraîne une marginalisation des ouvriers. Alors que ceux-ci représentaient plus du quart des délégués en 1976 (27%), ils ne sont plus qu'un cinquième (19%) douze ans plus tard. En 1988, il y avait dans les délégués autant de techniciens que d'ouvriers. Rappelons que les ouvriers forment encore 38% de la population active salariée contre 7% pour les techniciens et les agents de maîtrise... A l'opposé, les cadres moyens— notamment de la fonction publique— et les cadres supérieurs, y compris les enseignants, augmentent très fortement leur présence (de 25 à 39% des délégués). On assiste donc à un glissement rapide vers le haut de la pyramide sociale. Certes, une partie de ce mouvement s'explique aussi par le vieillissement : en 12 ans, l'OQ de 1976 a pu devenir agent de maîtrise, l'employé d'alors sera devenu cadre moyen, etc... L'essentiel demeure : en une douzaine d'années, la base sociale de la CFDT s'est profondément transformée. Si ce mouvement devait se poursuivre, il finirait par poser un redoutable défi à l'organisation : elle deviendrait un instrument de défense des fonctionnaires et des salariés à statut, coupée de la majorité des travailleurs plus exposés aux aléas économiques. Ce danger se lit également dans les caractéristiques syndicales des militants.

Tableau 8. Ancienneté de l'adhésion des délégués aux congrès confédéraux depuis 1979.



3. Le rôle clef des socialistes.

Le dernier cadre du tableau 7 indique que 4 délégués sur dix adhéraient à un parti politique en 1976. Pour plus de la moitié d'entre eux, il s'agissait du parti socialiste, pour un dixième du PSU et, pour 6% de l'extrême-gauche notamment de la LCR. Douze

ans plus tard, les partis ne rassemblent plus qu'un délégué sur quatre : les adhérents du PSU et de la LCR ont quasiment disparu. En revanche, ceux du PS sont pratiquement aussi nombreux qu'en 1976 de telle sorte que les socialistes représentent aujourd'hui 80% des adhérents à un parti politique. Cette proportion peut paraître faible.

Trois compléments doivent être apportés.

Premièrement, ce militantisme politique est, semble-t-il, relativement récent. Avant 1968, les adhérents à un parti politique étaient rares (10 à 15%) et la gauche non-communiste (PSU et clubs) équilibrait grosso-modo le Centre démocrate (démocrates-chrétiens)¹. Après 1968, le centre démocrate disparaît, le nombre des adhérents au PSU augmente et les adhérents à la CIR, aux clubs puis au nouveau PS font leur apparition. Au congrès de 1973 encore, les militants du PSU sont plus nombreux (12,8%) que ceux du PS (10,5%)². La période 1973-1976 qui sera marquée à la fois par une intense politisation et une montée du PS (notamment à partir de 1975 où une bonne partie des militants du PSU rejoignent le PS). L'extrême-gauche ne dépasse pas 6% (en 1976) même si sa concentration dans certains syndicats ou UD peut donner l'impression d'une présence plus nombreuse et lui donner une audience plus vaste.

Deuxièmement, tout indique que, depuis le milieu des années 1970, la proportion des militants socialistes dans les dirigeants de la CFDT augmente régulièrement au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie de l'organisation. Par exemple, les enquêtes du BRAEC montrent qu'ils sont moins nombreux dans les congrès fédéraux ou régionaux que dans les congrès confédéraux. De même, leur poids est significativement moindre parmi les non-permanents que parmi les permanents. Ajoutons que le cumul des responsabilités donne à ces permanents une aire d'action incomparablement plus grande que ne peut le laisser penser leur nombre déjà important ;

Deuxièmement, si l'on qu'il y a parmi les cédétistes 15% d'adhérents au parti socialiste (moyenne des différents enquêtes), cela représente environ 60.000 personnes soit près d'un socialiste sur 3 et certainement beaucoup plus qu'à la FEN. En tout cas, cela suffit largement à conforter l'image de "syndicat socialiste" si fortement attachée à la CFDT comme nous avons pu le constater lors de nos enquêtes notamment auprès des anciens adhérents.

B. CARACTÉRISTIQUES SYNDICALES DES MILITANTS

Les données collectées par le BRAEC fournissent des indications concernant l'année d'adhésion, le statut syndical, les fonctions exercées dans l'organisation et l'appartenance politique.

¹ Cf. par exemple, les résultats des enquêtes menées par Andrieux et Lignon auprès des délégués de congrès de quelques fédérations de la CFDT (Métallurgie, chimie et cadres) entre 1966 et 1972 (*Le militant syndicaliste d'aujourd'hui*, Paris, Denoël-Gonthier, 1973, p 293-317.

² Chiffres donnés par Françoise Lozier, "La CFDT en chiffres", *Esprit*, avril 1980, p 24.

1. L'ancienneté de l'adhésion

Le cinquième cadre du tableau peut donner, à première vue, une image fautive : celle d'une succession régulière des générations et d'un déplacement progressif des données selon la diagonale nord-ouest/sud-est correspondant aux années qui passent. La présentation des données par le BRAEC peut y prêter, les bornes des classes n'étant pas réajustées à chaque congrès. De plus, le BRAEC ne donne ni valeur moyenne ni médiane. Dès lors, il faut estimer ces valeurs. Sous l'hypothèse d'une répartition régulière des délégués dans les intervalles des classes du tableau, il est possible de convertir ces données en années d'ancienneté. On obtient alors le graphique 8. Les courbes des effectifs cumulés pour chacun des congrès se décalent régulièrement sur la droite, signe d'une ancienneté grandissante des délégués au sein de l'organisation. La valeur médiane est particulièrement significative : en neuf ans, elle augmente de près de cinq ans et passe de neuf ans en 1979 à près de 15 ans en 1988. Autrement dit, au dernier congrès, environ la moitié des délégués étaient adhérents depuis 15 ans et plus. L'allongement est quasiment régulier au cours de la période. Les délégués ayant moins de 10 ans d'adhésion qui formaient la majorité du congrès en 1979 n'en représentaient plus que 22% en 1988. A l'opposé, un dixième des délégués de 1979 avait plus de vingt ans d'ancienneté, ils sont un quart dans ce cas en 1988. Cet allongement de l'ancienneté dans l'organisation est naturellement lié à l'augmentation de l'âge que nous avons discuté ci-dessus. Ajoutons que l'enquête du BRAEC avait montré en 1985 que le degré d'ancienneté est la clef essentielle pour l'accès aux fonctions de permanent. Il n'y a donc rien d'étonnant à ce que le nombre de permanents présents au congrès passe de 26 à 33% entre 1982 et 1988 (avant 1982, la question n'était pas posée...). Ceci étant, nous sommes confrontés à un paradoxe : l'instabilité semble régner dans l'organisation, la rotation des responsables est rapide, alors même que les militants semblent plus anciens, donc stables. En fait, ces militants ne sont pas seulement plus vieux et plus fidèles à l'organisation, ils sont aussi beaucoup moins nombreux. Dès lors, rien n'interdit de penser qu'une bonne partie de l'instabilité provient des vides— ouverts à la fois par le vieillissement et la désyndicalisation —, vides que ne parviennent pas à combler les militants restant du fait du tarissement des adhésions nouvelles.

2. La montée des permanents

Du point de vue du statut, le BRAEC distingue trois grandes situations possibles.

- Le permanent n'a pas d'activité professionnelle autre que syndicale. Cela ne signifie pas qu'il soit payé par la CFDT : dans la quasi-totalité des cas, son employeur continue à lui verser son salaire. Les organisations syndicales disposent ainsi de plusieurs milliers de postes dans la fonction publique. La situation peut également se rencontrer dans les entreprises publiques à statut. En revanche, elle est beaucoup plus

rare dans le secteur privé sauf dans les très grandes entreprises (notamment pour les responsables des CE).

- Dans le secteur public, on rencontre également des décharges partielles pour activités syndicales. Ils forment l'essentiel de la seconde catégorie distinguée par le BRAEC. Cette situation est également assez courante dans les grandes entreprises privées et les entreprises récemment nationalisées où les temps de délégation peuvent excéder largement les minima légaux.

- La troisième catégorie concerne les militants dont les mandats électifs ne dégagent pas au moins un tiers du temps de travail au bénéfice de leur activité syndicale. Ils sont baptisés par le BRAEC non permanents. En général ces militants ne disposent que du crédit d'heures légalement ou conventionnellement attribué aux délégués syndicaux et aux élus du personnel. Dans ce dernier cas, l'appellation de "non-permanent", qui est la règle dans l'organisation, signifie implicitement que l'activité syndicale en dehors du lieu de travail n'est pas officiellement indemnisée¹.

Le sixième compartiment du tableau... indique que, dans les délégués de congrès, la proportion des permanents passe de 24 à 38%. Les explications ci-dessus permettent de relier cette augmentation au renforcement du secteur public et nationalisé dans la confédération² et au vieillissement des militants.

La CFDT, comme tous les syndicats, se montre extrêmement discrète sur le nombre de permanents dont elle dispose. Toutefois, si l'on songe qu'il y avait environ 1.600 délégués au dernier congrès de la CFDT (chiffre annoncé officiellement), cela représente plus de 600 permanents et de 400 militants dont les activités syndicales sont, en pratique, comptées dans le temps de travail. C'est un nombre certainement plus important que l'ensemble des ressources dont pouvait disposer la CFDT il y a moins de 25 ans à la veille de 1968. Mais ce n'est qu'une faible partie du total des permanents actuels ayant l'étiquette CFDT.

En revanche, on assiste à la disparition rapide du "militant" du secteur privé, dont l'activité représentait un réel sacrifice - au moins de son temps libre. C'était jusqu'au début des années 1970 la figure centrale du syndicalisme français³. Depuis lors, le

¹ Cette conception est sans doute de plus en plus contestable. En effet de plus en plus, les réunions des syndicats, les congrès, les stages de formation ont lieu pendant la journée. Par le jeu des heures de délégation et des autorisations d'absence, ces activités sont donc de plus en plus souvent comptées dans le temps de travail. Cela ne tient pas seulement au souci de ne pas sacrifier ses loisirs comme on le dit souvent. En réalité, le poids des permanents est devenu tel dans l'organisation que celle-ci fonctionne aux heures normales d'ouverture des bureaux ce qui exclut en pratique les militants ne disposant pas du minimum de latitude pour s'absenter de leur entreprise pendant les heures de travail.

² D'après le BRAEC, la moitié des permanents viennent du secteur public stricto sensu et un quart du secteur nationalisé à statut (entreprises nationalisées avant 1982). La grande majorité des "non-permanents" (ne disposant pas d'au moins un tiers de leur temps en délégation) appartiennent quasiment tous au secteur privé (BRAEC, "les délégués dans les congrès CFDT", art cit, p 15).

³ Nous renvoyons le lecteur au portrait qu'en donne par exemple, Andrée Andrieux et Jean Lignon dans *Le militant syndicaliste d'aujourd'hui*, Paris, Denoël, 1973. Aujourd'hui, bien peu de militants et de responsables de la CFDT correspondent aux portraits de leurs aînés tracés par ces auteurs.

syndicalisme est devenu une affaire de spécialistes, de professionnels : c'est d'ailleurs le sens que l'on donne maintenant au mot "militant" dans les organisations syndicales¹. Outre son "professionnalisme", son niveau de formation relativement élevé et son ancienneté dans la carrière, la dernière caractéristique du nouveau militant est le cumul d'un nombre assez élevé de fonctions syndicales.

3. Le cumul des responsabilités

Le cadre 7 du tableau... montre clairement la principale conséquence de la "professionnalisation" du militantisme : le cumul des responsabilités, n'est vrai que ce cumul est aussi provoqué par le fédéralisme et la complexité des structures de la CFDT. En effet, c'est parce qu'on est élu ou désigné délégué syndical qu'on prend en charge la gestion de sa section. Cette activité vous désigne naturellement pour participer au congrès du syndicat, que cette participation soit ou non souhaitée. C'est bien souvent par dévouement que l'on se rend à ces réunions... Or, comme nous l'avons montré dans notre premier chapitre, le syndicat est le pivot du système : telle est la raison pour laquelle plus des deux tiers des délégués interrogés par le BRAEC sont membres au moins du conseil de leur syndicat. Ils y sont naturellement sollicités pour participer à la vie des organisations professionnelles et interprofessionnelles et les animer².

Le chiffre de deux fonctions et demi est nettement sous-estimé. En effet, près des deux tiers des congressistes siègent à une commission paritaire (36%) ou à une autre commission liée aux pouvoirs publics (14%). Enfin 9% sont administrateurs d'une institution sociale (caisses de sécurité sociale, Assedic, etc.) et 4% sont élus prud'hommes.

Tout ceci dessine le portrait d'un militant surchargé de fonctions, souvent absent des réunions et des conseils auxquels il est censé participer : le phénomène est constaté dans les trois unions départementales où s'est déroulée notre enquête. Loin d'être un avantage pour le syndicalisme, la "professionnalisation" progressive d'un noyau de militants semble donc être un facteur de déstabilisation pour les organisations. Et cette déstabilisation est d'autant plus forte que l'on s'éloigne plus du "centre". L'instabilité, voire la difficulté de faire fonctionner correctement les différents organes statutaires sont plus grandes dans les unions départementales que dans les fédérations dont les organes dirigeants connaissent des taux de renouvellement supérieurs à ceux de la confédération. Comme l'indique Guy Prince dans la conclusion de son étude sur l'UD de

¹ Il faut cependant nuancer cette remarque. Elle semble moins valable au niveau des régions et des fédérations. En 1982-85, dans les congrès de ces organisations, il n'y avait que 15% de permanents et 20% de bénéficiaires d'au moins un tiers temps (BRAEC, art. cit., p 15). En revanche le vocabulaire confédéral est très clair sur ce point. Par exemple, quand les statuts ont été amendés pour rendre obligatoire la présence de femmes dans les organes directeurs et exécutifs, les nouveaux textes parlent de militantes pour désigner ces femmes qui sont toutes des permanentes...

² Par exemple, dans l'enquête du BRAEC citée ci-dessus, il apparaît que 36% des délégués au congrès de leur fédération ont participé également au congrès de leur URI et vice-versa.

Toulouse, ce phénomène est dû, en bonne partie, au système de la "pompe aspirante". Le militant syndical de valeur gravira rapidement les échelons de l'organisation : il accède à un poste de permanent départemental puis fédéral ou national. Mais, souvent, il ne peut être remplacé aux échelons inférieurs qu'il quitte et qui périclitent, fonctionnent de plus en plus mal ou disparaissent (cas fréquent pour les sections ou les syndicats...)

Pour conclure ce chapitre, nous voudrions insister sur trois points.

L'étude des responsables montre que depuis 1970, la CFDT est entrée dans une période d'instabilité très grande. Elle ne parvient pas à dégager un noyau stable de direction capable d'incarner une ligne syndicale claire et la légitimité dans l'organisation. Cette instabilité peut sembler apparemment contradictoire avec le mouvement de vieillissement des militants. Mais tout indique que l'augmentation du nombre des permanents et leur relative ancienneté dans l'organisation n'a pas eu tous les effets bénéfiques que l'on aurait pu en attendre. Outre une certaine bureaucratisation, ce mouvement s'est traduit par un glissement progressif de l'organisation loin de ses bases sociales. L'autonomisation de l'organisation et son repli relatif sur elle-même ont donné plus d'ampleur aux divergences internes et aux rivalités ce qui a empêché la stabilisation des équipes syndicales.

Deuxièmement, ce que l'on sait des adhérents et des militants de base montre que le syndicalisme est aujourd'hui coupé non seulement des ouvriers de l'industrie mais aussi des jeunes et des femmes dont pourtant le poids augmente en permanence dans la population active salariée. Ces décalages posent de sérieux problèmes comme l'ont prouvé de multiples mouvements sociaux depuis 1986. Ne faut-il pas interpréter, en effet, ces événements et l'apparition des coordinations comme un signe de défiance envers un modèle perçu comme trop ancien, trop masculin, trop autoritaire ou trop intégré dans les institutions officielles et la recherche de nouveaux moyens d'expression et de revendication plus décentralisés et spontanés¹ ? Les discussions internes à la CFDT reflètent ces préoccupations sans que les réponses apparaissent clairement...

Enfin, troisièmement, le trait le plus remarquable qui ressort de notre étude c'est le vieillissement des responsables, la reconduction d'un congrès à l'autre d'un petit noyau plus ou moins stable de permanents et de secrétaires. Lors d'un congrès d'UD, un secrétaire régional membre du BN déclarait à ce sujet que "dans quelques années, notre congrès risque de ressembler à un congrès du troisième âge"². Cette boutade correspond à un phénomène profond. Est-il le produit des tendances oligarchiques - voire monarchiques - propres aux organisations de masse ? Ou est-il la conséquence du non-

¹ L'étude de Patrick Hassenteufel sur les coordinations d'infirmières rejoint ces interrogations ("Pratiques représentatives et construction identitaire. Une approche des coordinations". *Revue française de science politique*, février 1991, p 5-27).

² Robert Mounier-Véhier, congrès de l'UD de l'Isère, rapporté par *Le Monde*, 3 février 1987.

renouvellement des vieilles générations de militants par de plus jeunes ? Dans ce dernier cas, il faut en déduire que les travailleurs n'obéissent plus aux mêmes schémas de socialisation que leurs pères et leurs aînés. Le recul du sentiment d'appartenance à une classe sociale va de pair avec un affaiblissement des organisations représentatives de cette classe... Nous ne sommes plus aux temps anciens marqués par la hantise de la pauvreté et l'urgence d'une organisation collective pour la défense de l'essentiel. Notre époque est dure mais, plus ouverte, elle appelle d'autres modèles de comportement et de sociabilité y compris dans les luttes sociales.

Ces questions n'interpellent pas seulement les syndicalistes mais aussi tous ceux qui s'interrogent sur la signification sociale et politique des mutations rapides de ces deux dernières décennies.

Chapitre III LES FINANCES DE LA CFDT

Les syndicats français se caractérisent par la faiblesse de leurs moyens. Associations volontaires, leurs ressources reposent d'abord sur les cotisations des adhérents. Or ceux-ci sont peu nombreux. La CFTC-CFDT n'échappe pas à ce problème. M. Launay a exposé en détail les difficultés budgétaires de la CFTC avant la guerre. "Les revenus des syndicats chrétiens - considérés au niveau confédéral et à la fin de la période que nous nous sommes proposé d'étudier - sont d'une grande modestie. Seules les cotisations en sont la source. S'y ajoutent quelques sources occasionnelles telles que les souscriptions ou des dons divers. Dans l'ensemble, répétons-le, les ressources de la CFTC sont minces"¹. Sans pour autant devenir une organisation riche, la CFTC-CFDT a su accroître et diversifier ses ressources. Ce résultat ne s'explique qu'en partie par la hausse des effectifs. Il résulte davantage d'un taux croissant de cotisation, d'une collecte mieux maîtrisée par la confédération et de ressources complémentaires de plus en plus importantes. Les choix financiers complètent et confortent la logique organisationnelle qui s'exprime parallèlement dans les réformes de structures.

La CFTC-CFDT a progressivement uniformisé et centralisé un système de perception des cotisations qui, jusqu'aux années 50, témoigne d'une grande diversité. A la Libération, la confédération chrétienne ne maîtrise que très imparfaitement l'état et les pratiques financières de ses organisations. Les syndicats prélèvent des cotisations très diverses, les fédérations fixent leur part de façon autonome, les structures interprofessionnelles ne disposent que de faibles ressources. La confédération impose une collecte centralisée et redéfinit la répartition des ressources entre les différentes structures. Le pourcentage de la cotisation par rapport aux salaires est régulièrement augmenté. Ces réformes s'inscrivent en 1973 dans une "charte financière" qui couronne ce processus et confirme le rôle déterminant de la confédération. La CFDT unifie alors également les caisses de grève. La désyndicalisation rappelle cependant la fragilité de l'équilibre financier, malgré le développement constant des moyens complémentaires aux cotisations. Pour tenter de fidéliser ses adhérents, la CFDT institue le prélèvement automatique des cotisations, une réponse rationalisatrice qui s'inscrit bien dans la logique développée jusqu'alors. Mais une grande partie des moyens qui font vivre les structures ne proviennent plus des adhérents mais d'autres sources. Dès lors, la charte

¹ Launay Michel, *La CFTC, origines et développement (1919-1940)*, Publications de la Sorbonne, 1987, p.200.

financière ne règle qu'une partie du problème. Le "financement du syndicalisme" nécessite une nouvelle approche.

Dans une première section, nous décrirons comment, de 1945 à 1970, est élaboré un ensemble de règles qui fixent le niveau et la ventilation de la cotisation. Progressivement se met ainsi en place un système unifié et centralisé. Cette période d'élaboration s'achève cependant avec le rejet du projet de charte financière soumis au congrès de 1970. Remise en discussion dans l'organisation, la "charte" financière, adoptée en 1973, et la caisse centrale de grève qui la complète, systématisent les grands principes affirmés au cours de la période précédente. Nous analyserons dans une deuxième section ces deux piliers du système financier de la CFDT dont la logique uniformisatrice et centralisatrice commande toutes les décisions financières depuis près de 20 ans. Dans la troisième section, nous étudierons comment cette démarche a conduit les instances de direction à concentrer l'essentiel du pouvoir budgétaire. Le développement et la complexité croissante de "l'entreprise" CFDT ont abouti à une organisation budgétaire qui met aussi en évidence le rôle croissant des ressources hors cotisations. Nous verrons dans la dernière section comment l'accentuation de cette évolution à partir du milieu des années 1980 marque les limites de la logique adoptée dans les années 1970, selon laquelle les cotisations représentent l'essentiel des moyens financiers des structures syndicales. D'une part, il devient difficile d'augmenter le taux de cotisation d'adhérents de plus en plus rares. D'autre part, les cotisations représentent une part de plus en plus réduite du total des ressources dont disposent les structures. Les mêmes principes continuent à s'exprimer mais dans un contexte différent qui impose de nouvelles réponses.

I. 1945-1973 : LA MISE EN PLACE DES PRINCIPES : UNIFORMISATION, CENTRALISATION ET RATIONALISATION

A la Libération, il faut d'abord remettre de l'ordre dans une organisation qui a beaucoup de besoins, peu de moyens, mais qui connaît aussi des pratiques financières très diversifiées. Le Congrès de 1949 marque de ce point de vue une étape cruciale. On y affirme les principes de base qui vont gouverner les choix des années 1950 et 1960. On uniformise progressivement les pratiques, ce qui facilite la rationalisation des différents instruments de gestion et favorise également une centralisation grandissante.

A. LA REFORME DE 1949 : LES PRINCIPES

Dans le système qui s'est mis en place à la Libération, les adhésions dégagent deux types de recettes, tous deux collectés par les syndicats. La vente des cartes confédérales

alimente le budget confédéral, les cotisations proprement dites financent toutes les autres structures.

Ce système se heurte à plusieurs problèmes. Les taux comme les modalités de perception et de ventilation varient considérablement d'une organisation à l'autre. Les retards dans les remontées s'accroissent d'année en année et certains syndicats n'hésitent pas à retenir des cotisations. Globalement les ressources dégagées sont très faibles et mal maîtrisées par la confédération, alors que ses responsabilités s'accroissent.

Au Congrès de 1949, parallèlement aux réformes de structures, les syndicats adoptent plusieurs principes qui vont piloter les décisions financières dans les congrès à venir. On décide d'uniformiser les taux de cotisation des syndicats et de garantir un minimum de ressources à tous les niveaux de l'organisation. On affirme également qu'il faut favoriser la remontée régulière des cotisations. Ces principes vont être à la base d'un nouveau dispositif qui va s'imposer progressivement.

La création, dès 1949, d'un Service Central de Perception et de Ventilation des Cotisations (le SCPVC) constitue la pièce maîtresse du système qui se met en place. Ce service confédéral vend aux syndicats un timbre mensuel unique ainsi que la carte d'adhésion. Le prix du timbre est égal à la somme des parts confédérale, fédérale et interprofessionnelle. Ces timbres sont désormais payés à la commande et non plus après placement auprès des adhérents. Le SCPVC répartit ensuite les recettes collectées entre les structures bénéficiaires des parts. La différence entre le prix d'achat d'un timbre et la cotisation payée par l'adhérent constitue la recette du syndicat. La confédération dispose désormais d'un instrument qui lui permet de connaître avec précision l'état de ses organisations et de rationaliser la collecte des cotisations. Le SCPVC sera un instrument essentiel de l'uniformisation des cotisations collectées par les syndicats.

Le principe du renforcement des ressources est admis sans peine pour les fédérations ; en revanche, son application aux structures interprofessionnelles provoque un vif débat. La répartition des moyens entre les unions départementales et les unions régionales se heurte à une forte opposition de la part des UD. Un premier projet avait prévu une généralisation des structures régionales qui devait assurer la perception et la ventilation des parts interprofessionnelles. Ce projet est finalement abandonné : il rencontre trop de résistances. Le congrès de 1949 redonne aux départements la prééminence sur les régions et vote le renforcement des moyens de fédérations et des UD. Les parts fédérales et départementales du timbre sont fixées par le congrès, mais les fédérations et les UD peuvent demander des sur-cotisations qu'elles encaissent directement auprès des syndicats. En outre, certaines organisations, (Cheminots, EGF, Fonctionnaires, Paris et le Nord) bénéficient de régimes particuliers.

Le congrès décide également la création d'un fonds d'organisation, destiné à financer le développement et l'équipement des structures fédérales et interprofessionnelles. Le

fonds est alimenté par l'affectation de 5 anciens francs pris sur la valeur de la carte confédérale dont la valeur initiale était de 30 anciens francs. C'est l'origine d'un fonds national spécifique qui va prendre une place importante dans le fonctionnement financier confédéral.

Comme le note G. Adam, "La centralisation de l'organisation financière, la prééminence de la fédération jusque-là confinée dans un rôle secondaire traduisent la volonté de l'avènement d'un nouveau type de syndicalisme moins soucieux des particularismes locaux et, par conséquent, plus orientée vers une action centralisée de toute la masse des travailleurs"¹.

B. L'UNIFORMISATION

Au cours des années 1950, ces principes seront progressivement mis en oeuvre par les congrès. On commence par unifier le montant de la cotisation payée par les adhérents. On fixe du moins une cotisation minimale égale à une heure de salaire par mois. Le congrès de 1951 décide que les parts fédérale, départementale et confédérale seront déterminées proportionnellement au salaire minimum horaire interprofessionnel existant en octobre, selon les pourcentages suivants :

- le prix de la carte confédérale est fixée au maximum à 50 % de ce salaire ;
- la valeur du timbre mensuel est fixée au maximum à 62,5% de ce salaire, avec la répartition suivante : cotisation départementale : 25 %, cotisation fédérale : 25% et cotisation confédérale 12,5%.

Le congrès vote également la création d'un fonds de solidarité, alimenté par une part de 5 anciens francs, incluse dans le prix du timbre. Il s'agit à l'origine d'une formule transitoire destinée à pallier l'absence de caisses de défense professionnelle fédérales, dont le principe avait été décidé par le congrès de 1948. Ce qui était prévu au niveau confédéral était un système de réassurance devant compléter l'intervention des caisses fédérales. Les syndicats qui cotisent à une caisse de grève fédérale ou régionale sont dispensés de ce prélèvement. C'est une première part nationale, pour le moment facultative, qui vient en complément de la part confédérale.

En 1957 on transforme ainsi le fonds d'organisation. Le financement de ce fonds, par une somme fixe de 5 anciens francs, prélevée sur le prix de la carte, est complété par un prélèvement sur la part des UD.

Mais ces règles ne s'appliquent pas sans de multiples dérogations, que l'on ne résorbe que lentement. Ainsi, en 1957, le congrès décide de supprimer par étapes les régimes

¹ Adam Gérard, *La CFTC*, Paris, Presses de la Fondation nationales des sciences politiques, Etudes syndicales, n°1, septembre 1964, p 31.

particuliers des secteurs publics et nationalisé, qui paient une part interprofessionnelle égale à 50 % de la part payée par les syndicats du privé.

C. LA CENTRALISATION.

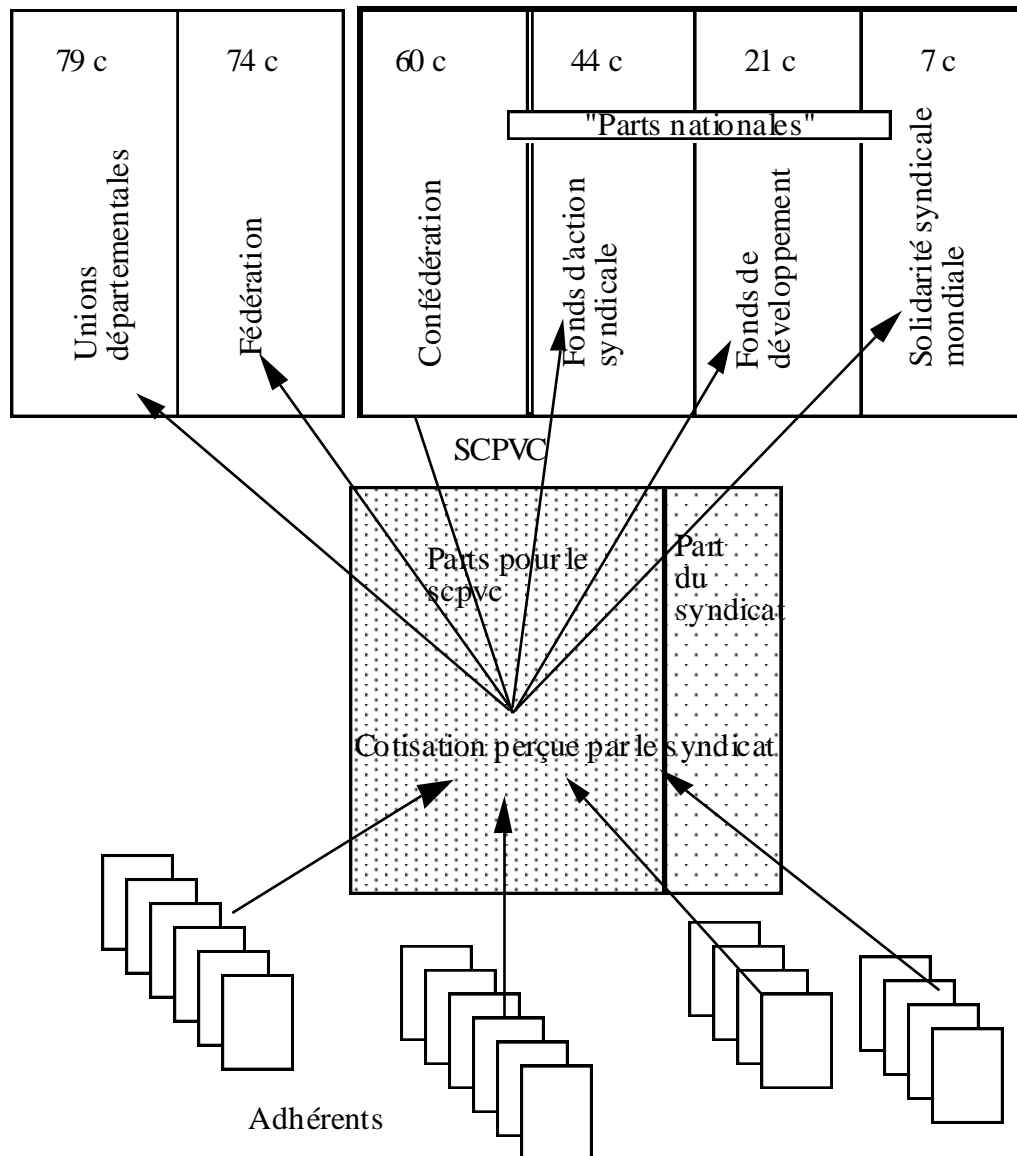
Les années 1960 ne font que confirmer le mouvement de rationalisation et de centralisation. Le congrès de 1963 engage des débats assez importants sur l'organisation et l'administration de la CFTC. Ses décisions en matière financière se traduisent par une centralisation importante des ressources.

Il vote la suppression de la carte confédérale et la généralisation de la collecte centralisée. Désormais, le prix de la carte confédérale est intégré dans la part confédérale du timbre. On ne vend plus la carte confédérale, elle devient un carnet sur lequel on colle les timbres. Les recettes sont ventilées sur toutes les organisations par le SCPVC qui encaisse désormais la totalité de la part fédérale décidée librement par les organismes statutaires fédéraux. Les décisions du congrès de 1963 marquent une étape importante dans la croissance des moyens confédéraux. De 1963 à 1965, la part confédérale (sur la base de 10 timbres mensuels par an) s'élève de 3,95 à 4,80 francs, soit une hausse de 21,5% en deux ans. En même temps, la part interprofessionnelle et fédérale passe de 72,7% à 58% du prix d'un timbre payé au SCPVC. Les fédérations et les UD peuvent cependant percevoir des cotisations supplémentaires (tableau 1).

Les "parts nationales" se multiplient et augmentent. On redéfinit le financement et l'utilisation du fonds de développement qui constitue depuis 1962 une nouvelle part nationale spécifique. Destinée à aider les régions et les secteurs à développer, elle passe de 4 centimes en 1963 à 21 centimes en 1971. Une nouvelle part, distincte de la part confédérale, est donc créée. Elle ne se présente pas comme une augmentation des moyens de la confédération, mais comme un prélèvement au titre de la solidarité entre les structures. Cette pratique, consistant à créer des parts nationales spécifiques va se répéter par la suite, permettant d'augmenter la part "nationalisée" des cotisations, sans que cela n'apparaisse comme une augmentation des ressources confédérales propres.

La création d'une part "solidarité syndicale mondiale"(SSM) en 1963 est une autre illustration de ce principe. La première année, il s'agit d'un timbre spécial à placer par les organisations auprès des adhérents, dès 1965, la part SSM est incluse dans le prix du timbre. Elle s'élève à 5 centimes et finance la création de l'institut syndical de coopération technique internationale.

Tableau 1. Le SCPVC (Service central de perception et de ventilation des cotisations)
Taux de base de 1970 (en centimes)¹.



Enfin on commence à préparer tous les adhérents à la généralisation de la caisse de résistance. On assiste à l'extension des caisses de résistance et on étudie les modalités pratiques en vue de la liaison et de la coordination par la création d'un organisme national d'assurance. En 1965, le FAS (fonds d'action professionnelle) se substitue au fonds de solidarité. La part solidarité est portée à 11 centimes. En 1966, la participation au FAS devient obligatoire. En 1967, six caisses de résistance décident de fusionner

¹ Les chiffres figurant dans le tableau sont les taux de base de l'année 1970. Le prix du timbre est au total de 2,85 francs. Pour les unions départementales et les fédérations, ce sont des taux minima, les organisations pouvant décider de parts plus importantes qu'elles collectent directement auprès de leurs syndicats.

pour former le CNAP (caisse nationale d'action professionnelle), ouvert à tout syndicat qui désire adhérer.

Le congrès de 1970 marque cependant un coup d'arrêt dans le processus engagé. La charte financière proposée au vote des congressistes est en effet vivement critiquée par les intervenants. Plusieurs amendements, combattus par le rapporteur, sont votés assez largement par les syndicats. L'objectif d'un taux de cotisation égal à 1% du salaire réel est ainsi rejeté par le congrès. La hiérarchisation des cotisations effraie également. De nombreux intervenants estiment que la part de la cotisation du syndicat de base (10% garantis aux syndicats) est trop faible. Concernant le SCPVC un amendement, adopté, estime nécessaire de faire préciser que "Le caractère strictement administratif du SCPVC est garanti par le bureau national"¹. Enfin on critique la remise en cause de la liberté pour les organismes fédéraux de fixer eux-mêmes leur part de cotisation. Le représentant de la FGM qui souhaite le rejet de la charte juge la procédure de fixation de la cotisation entre deux congrès confédéraux comme "une mesure antidémocratique"². Finalement la charte financière sera rejetée par 63% des mandats. Le bureau national élu pendant le congrès fait alors voter une motion, qui chiffre la valeur des différentes parts du timbre. Prenant acte de la réforme des statuts votée par le congrès, la motion introduit quand même une réforme financière conséquente puisqu'elle substitue les unions régionales aux unions départementales comme destinataires de la part interprofessionnelle.

Pour les unions départementales et les fédérations il s'agit de taux de "base", c'est à dire de taux minimums. De nombreuses organisations dépassent ces taux planchers mais ces parts supplémentaires ne transitent pas, à l'époque, par le SCPVC de telle sorte qu'une partie des ressources des organisations confédérées échappe encore à la confédération.

La part nationale comprend outre la part confédérale proprement dite, toutes les parts du timbre qui sont centralisées au niveau national. Par rapport au début des années 50, on observe une croissance très nette de la part nationale. Son poids dans le prix total du timbre double, atteignant presque 50 % de son coût global en 1970. Mais il faut rappeler que les parts fédérale et interprofessionnelle sont des taux minimums. Il n'en demeure pas moins que les prélèvements nationaux augmentent sensiblement, mais pour apprécier véritablement la croissance du pouvoir d'achat des structures, nous avons mesuré l'évolution de la valeur des différentes parts en francs constants (tableau 4).

¹ *Syndicalisme*, n°1291, 14 mai 1970, p 42.

² *Ibid.*

Tableau 2. Taux de cotisation votés par les comités nationaux ou les congrès (1950- 70)

	Confédération carte	timbre	UD	Fédé	FAS	Fonds développt.	SSM	Valeur timbre
1950	0,30	0,07	0,15	0,15				0,37
1951	0,30	0,07	0,15	0,15				0,37
1952	0,40	0,10	0,20	0,20	0,05			0,55
1953	0,60	0,11	0,20	0,22	0,05			0,60
1954	0,60	0,11	0,22	0,22	0,05			0,60
1955	0,70	0,13	0,25	0,25	0,05			0,68
1956	0,80	0,13	0,25	0,25	0,05			0,68
1957	0,80	0,14	0,28	0,28	0,05			0,75
1958	0,90	0,15	0,30	0,30	0,05			0,80
1959	1,00	0,18	0,34	0,34	0,05			0,91
1960	1,05	0,20	0,36	0,36	0,05			0,97
1961	1,25	0,20	0,38	0,38	0,05			1,01
1962	1,25	0,22	0,37	0,41	0,05	0,04		1,09
1963	1,25	0,27	0,46	0,50	0,05	0,04		1,32
1964	0,70	0,37	0,52	0,52	0,05	0,14		1,60
1965		0,48	0,58	0,58	0,11	0,20	0,05	2,00
1966		0,48	0,58	0,58	0,15	0,20	0,05	2,04
1967		0,50	0,58	0,58	0,15	0,20	0,05	2,04
1968		0,52	0,64	0,64	0,24	0,20	0,06	2,30
1969		0,55	0,73	0,68	0,34	0,21	0,07	2,58
1970		0,60	0,79	0,74	0,44	0,21	0,07	2,85

Tableau 3 Répartition des parts nationale, fédérale et départementale entre 1950 et 1970.

	Parts (en francs)			Parts (en pourcentage)		
	Nationale	UD-URI	Fédés	Nationale	UD-URI	Fédés
1950	0,10	0,15	0,15	24,1	38,0	38,0
1951	0,10	0,15	0,15	24,1	38,0	38,0
1952	0,18	0,20	0,20	31,4	34,3	34,3
1953	0,21	0,20	0,22	33,3	31,7	34,9
1954	0,21	0,22	0,22	32,3	33,8	33,8
1955	0,24	0,25	0,25	32,3	33,9	33,9
1956	0,25	0,25	0,25	33,0	33,5	33,5
1957	0,26	0,28	0,28	31,4	34,3	34,3
1958	0,28	0,30	0,30	31,4	34,3	34,3
1959	0,31	0,34	0,34	31,5	34,2	34,2
1960	0,34	0,36	0,36	31,9	34,0	34,0
1961	0,35	0,38	0,38	31,8	34,1	34,1
1962	0,50	0,37	0,41	38,9	29,0	32,1
1963	0,46	0,46	0,50	32,6	32,3	35,1
1964	0,62	0,52	0,52	37,3	31,4	31,4
1965	0,84	0,58	0,58	42,0	29,0	29,0
1966	0,88	0,58	0,58	43,1	28,4	28,4
1967	0,90	0,58	0,58	43,7	28,2	28,2
1968	1,02	0,64	0,64	44,3	27,8	27,8
1969	1,17	0,73	0,68	45,3	28,3	26,4
1970	1,32	0,79	0,74	46,3	27,7	26,0

Tableau 4. Evolution comparée des salaires, des prix et des parts du timbre en francs constants (1950-1970)

	Moyenne salaires	Prix INSEE	Salaires réels	Francs constants				
				National	Confédé	UD	Fédés	Timbre
1950	100	100	100	100	100	100	100	100
1951	116	117	99	85	85	85	85	85
1952	136	131	104	147	107	102	102	113
1953	140	129	109	171	132	103	114	126
1954	152	130	117	170	131	113	113	125
1955	168	131	128	192	153	127	127	140
1956	186	137	136	190	153	122	122	134
1957	206	139	148	194	158	134	134	146
1958	229	160	143	181	150	125	125	135
1959	244	170	144	194	165	133	133	145
1960	268	176	152	202	173	136	136	149
1961	289	182	159	205	179	139	139	150
1962	318	191	166	274	181	129	143	154
1963	349	200	175	244	198	153	167	178
1964	372	207	180	314	213	167	167	209
1965	394	212	186	417	226	182	182	255
1966	419	218	192	425	220	177	177	253
1967	441	224	197	423	223	173	173	246
1968	486	234	208	459	222	182	182	266
1969	538	249	216	495	221	195	182	280
1970	588	262	224	530	229	201	188	294

Le pouvoir d'achat du timbre, une fois déduit l'effet de la hausse des prix, a été multiplié par trois. La part nationale connaît la progression la plus importante. Sa valeur réelle a été multipliée par 5,3. Alors qu'en 1950 il n'y avait que la carte et le timbre confédéral, on a progressivement développé une caisse de grève et un fonds de développement dont les recettes sont redistribuées aux organisations interprofessionnelles et professionnelles. Si l'on mesure l'évolution de la part confédérale au sens strict, on remarque que le pouvoir d'achat des moyens confédéraux croît à peine plus vite que celui des UD et fédérations. En francs constants, toutes les structures voient leurs ressources doubler, plus ou moins au rythme de la croissance du pouvoir d'achat des salaires.

II. 1973 -1988. LES DEUX PILIERS DU SYSTEME : LA "CHARTER" ET LA CAISSE DE GREVE.

Pendant trois ans, le bureau national va renégocier avec le conseil national un nouveau projet de charte financière, susceptible d'être voté par le congrès. Sans remettre en cause la logique développée depuis la Libération, le projet initial est assez profondément remanié et accepté par le congrès de 1973. La charte dote la confédération et les unions régionales de moyens en accord avec la réforme des structures décidée en 1970. Elle traduit une démarche plus prudente mais maintient le

cap sur l'uniformisation et la centralisation des moyens. Le congrès décide également la fusion des deux caisses de grève. La charte et la CNAS (caisse nationale d'action syndicale) marquent l'aboutissement de la logique financière développée depuis la Libération.

A. LA CHARTE FINANCIERE_

La "Charte" conclut le travail des années 1950 et 1960, en coulant toutes les organisations dans un moule financier censé traduire les objectifs de la CFDT. Elle exprime trois grands objectifs : une cotisation forte et proportionnelle, l'uniformisation des ressources fédérales et régionales, la nationalisation des ressources devant permettre la solidarité entre les structures.

1. Une cotisation forte et proportionnelle aux salaires.

Cette idée vient en tête de liste dans l'affirmation des principes financiers. En 1965 on avait déjà voté le dépassement des pourcentages prévus pour le calcul de la cotisation depuis 1950, parce que le SMIC prenait du retard par rapport au coût de la vie. Il s'agissait également de compenser en partie les suites de la scission. Les taux de cotisation sont désormais fixés en proportion du salaire mensuel net, primes comprises et premier taux CNAS (caisse nationale d'action syndicale) inclus. Le bureau national réussit à faire voter l'objectif d'une cotisation représentant à terme 1% du salaire mensuel net, ce qui avait été refusé par le congrès de 1970. Les débats préparatoires ont cependant ralenti la marche en avant vers cet objectif. Alors que le bureau national souhaitait retenir comme objectif intermédiaire pour 1974, un taux de 0,75%, le comité national n'a retenu qu'un taux de 0,65 %. Le congrès reporte finalement cet objectif à 1975. Entre deux congrès, les cotisations évoluent en fonction d'un système d'indexation "sur la base de l'augmentation de l'indice trimestriel des salaires mensuels bruts constatée d'avril à avril"¹. Le conseil national fixe annuellement le pourcentage d'augmentation des différentes parts et dispose d'une marge de plus ou moins 1 % par rapport au principe d'indexation. Le congrès est souverain pour éventuellement revoir le niveau de la cotisation notamment en fonction des objectifs en termes de pourcentages du salaire.

La volonté confédérale de relever significativement les taux de cotisation se heurte à de fortes oppositions, de congrès en congrès les syndicats vont repousser les objectifs proposés par le bureau national. Ainsi, en 1976, le congrès vote à nouveau un amendement ralentissant la progression vers le 1% du salaire. Le rapporteur, René Decaillon, fait remarquer dans le débat préalable que l'adoption de l'objectif intermédiaire des 0,70% suggéré par un amendement, au lieu de 0,75 % au premier

¹ Article 8 de la charte financière, *La charte financière*, CFDT, 1990, p.32.

janvier 1977, proposé dans le projet, nuit surtout à la confédération." C'est la part confédérale qui serait ainsi la plus comprimée, ce qui entraînerait des conséquences graves pour notre organisation"¹. Trois ans après, le rapport affiche à nouveau l'objectif des 1 %, et un objectif intermédiaire de 0,75 % pour le premier janvier 1980, que le congrès repousse à nouveau de 2 ans.

2. *L'égalité financière des fédérations et des régions.*

"L'égalité de pouvoir entre les fédérations et les régions en matière financière"² est le deuxième grand principe inscrit dans la charte. Par rapport aux critiques formulées en 1970, on reconnaît cependant la diversité des organisations et la liberté dont elle doivent continuer à bénéficier dans leurs choix financiers. Le congrès accepte néanmoins d'adopter des règles communes dans la fixation de parts fédérales et régionales. C'est la mécanique des fourchettes dans lesquelles doivent s'inscrire les organisations. Même si des exceptions restent prévues, les régions devront adopter une part comprise entre 1,60 et 2,25 francs, et les fédérations entre 2,10 et 2,90 francs. La progression des parts fédérales ou régionales qui dépassent le haut de la fourchette est cependant freinée. Après avoir uniformisé les cotisations perçues par les syndicats, il s'agit bien, en invoquant le principe de l'égalité devant les moyens, d'équilibrer les prélèvements des structures.

3. *La "mutuellisation" des ressources.*

La "mutuellisation" d'une part croissante des cotisations, en vertu de la solidarité entre les structures, est le troisième grand principe. La part confédérale proprement dite n'est qu'une des parts nationales. Elle assure le financement du budget confédéral et le financement des cotisations internationales. Elle s'élève en 1974 à 97 centimes. Mais il existe également trois parts nationales destinées à la solidarité mondiale, au développement, et à la caisse de grève. Le congrès de 1976 créera ponctuellement une part immobilière.

La part solidarité syndicale mondiale (SSM), créée en 1965, est maintenue et s'élève à 10 centimes. Elle finance l'aide à des organisations syndicales du Tiers monde mais aussi les charges salariales du secrétariat confédéral des immigrés, et elle participe à la rémunération de permanents immigrés.

Le fonds de développement, rebaptisé fonds d'organisation, a pour objet d'étendre l'implantation et de renforcer l'équipement des structures. Le rapport sur la charte financière lui consacre une place importante. Sa part s'élève en 1974 à 28 centimes. Les sommes collectées sont destinées pour 50% aux structures interprofessionnelles, et pour

¹ Le débat sur la charte financière, *Syndicalisme*, 3-6-1976, p 44.

² "Structure et charte financière", rapport présenté par R. Decaillon, au 36ème congrès, *Syndicalisme*, n°1430, 1-2-1973, p 25

50% aux fédérations. En 1973, le fonds a budgétisé des crédits pour une somme globale de 11.700.873,61 francs. Le rapport appelle à un renforcement des moyens distribués par la commission confédérale d'organisation. On définit avec précision les conditions à remplir pour accéder au fonds et on souligne notamment la nécessité d'articuler étroitement les politiques fédérales et régionales. "Il n'y a pas deux actions syndicales, l'une professionnelle, l'autre interprofessionnelle; il n'y a qu'une lutte de classe qui, se développant sur des terrains différents entre dans le cadre de notre stratégie"¹. On fait également le lien avec la politique de remodelage du champ d'application des fédérations. Le fonds d'organisation est un puissant moyen dans la mise en oeuvre de la stratégie confédérale. Afin de ne pas étrangler les organisations les plus pauvres on prévoit des parts minimums pour les syndicats de 1,15 en 74 et les UIB de 0,20. Le rapport contenait un projet de fonds de péréquation qui ne sera finalement pas retenu.

Le congrès de 1973 a également voté la fusion du FAS (fonds d'action professionnelle et de défense syndicale), et de la CNAP, (caisse nationale d'action professionnelle et de défense syndicale) pour former la CNAS, dont le taux le plus bas (92 centimes) s'intègre dans le prix du timbre payé au SCPVC. Nous reprenons cette question dans la section suivante.

De 1977 à 1980, la CFDT a créé une part nationale "immobilier" qui lui a donné les moyens d'une ambitieuse politique immobilière et a permis l'opération de la rue Cadet, dont la revente ultérieure, constituera un apport non négligeable pour la construction de l'immeuble du boulevard de la Villette.

La part "cadre", créée en 1973, puis le timbre retraité, généralisé à partir de 1979, sont deux autres manifestations de la nationalisation des ressources. La charte de 1973 précise en annexe le financement de l'UCC (union confédérale de cadres), en place depuis le premier janvier 1973. Les fédérations versent à l'UCC des contributions au prorata de leurs adhérents cadres. Le montant de cette contribution est approuvé par le bureau national.

La situation des retraités est débattue au congrès de 1979. L'objectif est de renforcer la prise en charge interprofessionnelle des retraités qui dépendent tantôt d'unions départementales spécifiques - plus rarement, régionales - tantôt d'unions fédérales notamment dans le secteur public. Il s'agit à nouveau d'uniformiser et de privilégier une organisation interprofessionnelle. La charte financière doit s'appliquer à tous les adhérents de la même façon. Désormais le SCPVC vend un timbre retraité dont le coût est égal à la part confédérale pour les adhérents des unions interprofessionnelles, partagée en deux parts égales entre l'UCR (union confédérale de retraités) et l'union régionale de retraités et de 2 à 2,5 fois la part confédérale pour les unions fédérales, pour qu'elles puissent toucher une part fédérale en plus. La cotisation doit être égale à

¹ Structure et charte financière, rapport présenté par R. Decaillon, au 36^{ème} congrès, *Syndicalisme*, 1430, 1-2-1973, p 33

au moins 0,30% de la pension. L'instauration d'un timbre retraité permet au SCPVC - donc à la confédération - de mieux maîtriser la place des retraités dans l'organisation.

B. LA CAISSE DE RESISTANCE

Les caisses de grève syndicales sont une des particularités de la CFTC-CFDT. Elles soutiennent les adhérents engagés dans des grèves, apportent une aide financière aux militants en difficulté pour des raisons d'engagement syndical et prennent en charge les frais judiciaires lors d'actions en justice liés à l'action syndicale. Jusqu'en 1965 les caisses sont régionales ou fédérales. Le 33e congrès confédéral de 1965 vote la fusion des divers organismes existant alors dans la CFTC. Cette décision aboutira en 1973, avec la création de la caisse nationale d'action syndicale (CNAS). Avant d'exposer son fonctionnement actuel, nous en décrivons les origines.

1. Les origines

La CFTC essaya à deux reprises, en 1934 et 1949, de mettre sur pied une caisse confédérale de défense ou de résistance. L'échec conduit l'UD du Nord à fonder en 1950 une caisse de résistance à laquelle s'associeront quelques UD voisines. Suivront l'Alsace (1951) et la Bretagne (1953). Les Fédérations mettront également en oeuvre des caisses. Les Mineurs avant la guerre ; puis les Employés, le Textile, la Chimie, les Cheminots, la Métallurgie et les PTT dans les années 1950. En 1954, dans le Nord, les caisses des Cheminots, des Mineurs et des PTT forment un cartel qui assure une solidarité totale aux plans financiers et technique entre elles.

Pour sa part, la confédération a créé en 1951 un fonds confédéral de solidarité, mais elle admet rapidement que les secteurs ayant une caisse de résistance pourront se retirer du fonds confédéral.

Le congrès de 1965 tente de coordonner et de centraliser les initiatives. L'adhésion au FAS (fonds d'action syndicale) devient obligatoire pour toutes les organisations, mais n'empêche pas les organismes existants de continuer à fonctionner. En 1967 la région Nord et 6 fédérations - Cheminots, Chimie, Métallurgie, Mineurs et PTT — fusionnent pour créer la CNAP (caisse nationale d'action professionnelle). Cette caisse est ouverte à tout syndicat qui fait la demande d'affiliation.

Mais, d'après la confédération, la coexistence de ces deux organismes entraîne une perte d'efficacité. En 1970 le bureau national estimant que tous deux poursuivent des objectifs similaires, se prononce pour la fusion de la FAS et de la CNAP à partir de 1974. Le congrès de 1973 consacre effectivement cette fusion.

2. Le fonctionnement

Dans l'introduction du rapport au Congrès de 1973, deux arguments sont développés en faveur d'une caisse unique. D'une part, la CNAS va permettre l'égalité de traitement pour tous les adhérents et organisations confédérées. D'autre part, la caisse unique pour les deux piliers de la confédération, fédérations et régions, mettra fin à la distinction entre le caractère professionnel et interprofessionnel des grèves. En clair il est demandé aux syndicats de décider la "nationalisation" des outils d'action et de défense syndicale. On se refuse cependant à mettre en avant les avantages matériels que la caisse procure aux adhérents. "On n'adhère pas à la CFDT parce qu'elle verse 5, 10, 15 ou 20 francs par journée de grève. On y vient à cause des objectifs, des perspectives, de la stratégie qu'elle propose aux travailleurs. On y adhère pour être solidaire de la classe ouvrière 365 jours par an"¹.

Les objectifs de la CNAS, sont le soutien aux adhérents engagés dans le conflit du travail, l'aide aux syndicats engagés dans des actions judiciaires pour la défense du droit syndical et aux victimes de représailles consécutives à leurs activités syndicales.

A sa création, il y avait quatre catégories d'adhérents à la CNAS, quatre taux de cotisation et quatre niveaux de prestation. Le taux le plus faible est inclus dans la valeur minimum du timbre exigée par la charte financière et fixée par le congrès confédéral. Ce sont les syndicats qui choisissent leur catégorie. Le nombre de catégories est fixé par le conseil national. De 4 en 1973 il devait être ramené à 2 en 1985. En fait, il s'agissait de faire disparaître les taux les plus bas. Le maintien de 3 taux depuis 1985 est nécessité par les résistances qui se sont manifestées. Le taux CNAS le plus bas est égal à 4,37 francs en 1985, alors que la part confédérale ne s'élève qu'à 4,13 francs.

Dans le tableau 5, deux périodes doivent être distinguées.

De 1971 à 1973, se déroule une période transitoire, après le rejet de la charte financière par le congrès de 1970. La deuxième période est régie par la charte financière qui définit pour les régions et les fédérations des fourchettes dans lesquelles doivent s'inscrire leurs parts. Il ne s'agit donc plus de parts minimales. Pour les régions et les fédérations nous avons calculé des valeurs moyennes : à l'intérieur de ces fourchettes, il peut exister une relative disparité entre les organisations et certaines dépassent les maxima autorisés, surtout dans la première partie de la période. Néanmoins, les données reproduites reflètent assez bien l'évolution moyenne des différentes structures. Enfin, il se produit une explosion des "parts nationales" depuis quelques années (nous commentons plus loin ce phénomène).

¹ Rapport sur la CNAS, *Syndicalisme Hebdo*, 15 mars 1973, p 13

Tableau5. Evolution des parts de la cotisation votées par les comités nationaux ou les congrès de 1971 à 1988 (en francs).

	Confédé. timbre	URI	Fédé.	CNAS	Fonds de dévelop.	S.S.M.	Timbre immobilier	Fonds de peréquation	Part information	Valeur du timbre
1971	0,66	1,05	0,98*	0,56	0,22	0,08				3,55
1972	0,80	1,59	1,69	0,68	0,22	0,08				5,06
1973	0,86	1,31	2,50	0,80	0,22	0,08				5,77
1974	0,97	1,93	2,53	0,92	0,25	0,10				6,69
1975	1,22	2,27	3,19	1,05	0,28	0,12				8,13
1976	1,45	2,72	3,49	1,18	0,31	0,14				9,29
1977	1,67	3,10	4,03	1,39	0,04	0,16	0,10			10,48
1978	1,90	3,50	4,54*	1,61	0,41	0,19	0,10			12,25
1979	2,12	3,93	5,11	1,84	0,46	0,20	0,10			13,76
1980	2,33	4,40	5,69	2,02	0,46	0,22	0,32			15,43
1981	2,72	5,37	6,97*	2,36	0,46	0,25	0,26			18,39
1982	3,08	5,94	7,71*	3,26	0,46	0,28	0,35			21,07
1983	3,50	6,73	8,74*	3,70	0,52	0,32	0,40			23,91
1984	3,85	7,41	9,61*	4,07	0,57	0,35	0,44			26,30
1985	4,13	7,95	10,30	4,37	0,61	0,38	0,47			28,2
1986	4,39	8,68	11,30	4,65	0,65	0,40	0,50			30,57
1987	4,60	9,35	11,84	4,87	0,68	0,42	0,52	0,70		32,98
1988	4,75	9,65	12,23*	5,03	0,7	0,43	0,54	0,72	0,59	34,64
1989	4,91	9,79	12,65	5,20	0,73	0,45	0,56	0,72	0,96	35,96
1990	4,83	9,82	12,79	5,25	0,74	0,46		0,71	2,67	37,27

* Estimation

Tableau 6. Evolution des parts nationale, régionale et fédérale de 197-1990.

	Parts (en francs)			Parts (en pourcentage)		
	Nationale	URI	Fédés	Nationale	URI	Fédés
1971	1,52	1,05	0,98	42,80	29,50	27,70
1972	1,78	1,59	1,69	35,20	31,40	33,40
1973	1,96	1,31	2,50	34,00	22,70	43,30
1974	2,24	1,93	2,53	33,50	28,80	37,70
1975	2,67	2,27	3,19	32,90	27,90	39,30
1976	3,08	2,72	3,49	33,20	29,30	37,60
1977	3,36	3,10	4,03	32,00	29,60	38,40
1978	4,21	3,50	4,54	34,40	28,60	37,10
1979	4,72	3,93	5,11	34,30	28,60	37,10
1980	5,35	4,40	5,69	34,70	28,50	36,80
1981	6,05	5,37	6,97	32,90	29,20	37,90
1982	7,43	5,94	7,71	35,30	28,20	36,60
1983	8,44	6,73	8,74	35,30	28,10	36,50
1984	9,28	7,41	9,61	35,30	28,20	36,60
1985	9,96	7,95	10,30	35,30	28,20	36,50
1986	10,59	8,68	11,30	34,60	28,40	37,00
1987	11,79	9,35	11,84	35,80	28,30	35,90
1988	12,76	9,65	12,23	36,80	27,90	35,30
1989	13,53	9,79	12,65	37,60	27,20	35,20
1990	14,66	9,82	12,79	39,30	26,40	34,30

Tableau 7. Evolution en francs constants des salaires, des parts nationale, locale et fédérale de 1972 à 1990.

	Salaire moyen	prix INSEE	Salaires réels	Francs constants				Timbre
				National	Confédé	URI	Fédés	
1972	100	100	100	100	100	100	100	100
1973	112	108	104	102	100	77	138	106
1974	131	122	108	103	99	99	122	108
1975	151	137	110	110	112	104	138	118
1976	173	150	115	115	121	114	138	123
1977	191	164	116	115	127	119	145	126
1978	216	178	121	132	133	123	151	136
1979	234	198	119	134	134	125	153	138
1980	267	225	119	134	130	123	150	136
1981	308	255	121	133	134	133	162	143
1982	344	285	121	147	135	131	160	146
1983	377	312	121	152	140	136	166	151
1984	395	335	118	155	144	139	170	155
1985	427	355	120	158	145	141	172	157
1986	451	365	124	163	151	150	183	166
1987	481	376	128	176	153	156	186	173
1988	503	386	130	186	154	157	187	177
1989	520	400	130	190	153	154	187	178
1990	-	414	-	199	146	149	183	178

Dans le tableau 6, les pourcentages sont comparables parce qu'il ne s'agit plus de taux planchers, mais bien de taux moyens. Nous avons omis l'année 1971 dont les données ne sont pas significatives. On remarque que la part nationale, relativement stable dans la décennie 1970, a tendance à augmenter dans les années 1980. Elle dépasse depuis quelques années la part fédérale qui lui était en général supérieure.

On observe les mêmes faits que lors de la première période. La part nationale double en francs constants, et croît donc plus rapidement que les autres parts. Les parts régionale et surtout fédérale augmentent cependant plus vite que la part confédérale au sens strict. A la différence de ce qui s'est passé de 1950 à 1970, le pouvoir d'achat des cotisations a augmenté plus vite que celui des salaires. La croissance de la cotisation en termes réels semble avoir atteint une limite depuis 1985-86.

III. LES BUDGETS

Les textes statutaires et la charte financière ont détaillé avec une précision grandissante les modalités de fixation, perception et ventilation de la cotisation, mais sont restés fort succincts sur le contenu des dépenses, la répartition des charges entre les organisations. Plus encore que l'origine et l'importance des ressources, les dépenses relèvent de l'information confidentielle. Si les premiers congrès de l'après-guerre votent encore les budgets confédéraux, ces débats sont devenus progressivement le domaine réservé des instances de direction. Les syndicats suivent avec attention la fixation du niveau de la cotisation, mais sont beaucoup plus désarmés pour suivre la question budgétaire. La technicité croissante des débats désoriente même nombre de représentants fédéraux et régionaux peu au fait des questions d'intendance.

Nous verrons d'abord comment a évolué la procédure budgétaire, comment les statuts ont désaisi progressivement le congrès puis le conseil national du pouvoir budgétaire au profit des instances de direction voire d'exécution. Puis nous tenterons d'évaluer les grandes masses budgétaires et la ventilation des dépenses par grands chapitres pour apprécier les volumes financiers dont dispose la CFDT.

A. LA PROCEDURE BUDGETAIRE

Nous examinons dans cette partie la procédure budgétaire confédérale. Nous distinguerons deux aspects : d'une part, qui détient le pouvoir budgétaire, comment est discuté et voté le budget confédéral ? et d'autre part, quel est l'objet, le domaine du débat budgétaire ?

1. *L'évolution de la procédure*

Le pouvoir budgétaire c'est le pouvoir d'élaborer, de discuter et de voter, d'adopter le budget. Depuis la seconde guerre mondiale il a subi une centralisation croissante au sein de la CFTC-CFDT. Jusqu'en 1953, c'est le congrès qui dispose du pouvoir budgétaire. Le bureau confédéral, organisme directeur, "prépare le budget annuel et le soumet aux groupements confédérés avec le compte rendu de ses travaux un mois au moins avant la réunion du congrès", mais c'est le congrès qui "entend et approuve le compte rendu annuel des travaux du bureau confédéral; il apure les comptes de l'exercice écoulé, fixe le budget de l'année suivante, .."¹. La gestion financière est assurée par le trésorier assisté depuis 1948 d'un comité composé du président de la CFTC, du ou des trésoriers adjoints, de deux membres désignés par le bureau confédéral, du secrétaire général et du secrétaire général adjoint chargé des questions financières.

En 1953, à l'occasion de la réforme des structures, le pouvoir budgétaire du congrès passe au comité national, et la responsabilité de l'exécutif commence à se préciser. Selon les nouveaux statuts, le conseil confédéral (anciennement appelé bureau confédéral) tient du congrès les pleins pouvoirs pour administrer la confédération en conformité avec ses décisions. Le budget est préparé par l'exécutif, qui a pris le nom de bureau confédéral, et qui dispose d'une délégation permanente de pouvoirs du conseil confédéral notamment dans le domaine de l'administration.

Le conseil confédéral soumet au comité national le budget annuel de la confédération, et lui fait toutes propositions utiles quant à la fixation du taux de la cotisation à percevoir des organisations affiliées (art 19). L'article 26 des statuts adoptés en 1953 précise que le comité national statue avec voix délibérative obligatoirement sur "l'adoption des du budget confédéral". Jusqu'en 1970, c'est donc le comité national qui adopte le budget, c'est à dire que dans le cadre des décisions de congrès, il fixe la cotisation et il vote les dépenses, comme il les contrôle. Les unions départementales comme les fédérations, qui forment le comité national, maîtrisent les choix financiers et exercent donc un pouvoir de type "parlementaire".

Au congrès de 1970, le projet initial était de transférer à l'organisme directeur, c'est à dire le bureau national, la totalité des pouvoirs financiers et donc d'en désaisir le comité national, rebaptisé conseil national. Finalement le conseil national conservera le droit d'approuver ou de rejeter le budget mais ne participe plus à son élaboration. "Le projet de budget de la confédération est préparé par le bureau national et soumis pour approbation du conseil national" (article 23 des statuts de 1970).

A partir de 1981, s'instaure une nouvelle pratique par laquelle le conseil national délègue au bureau national l'adoption du budget. Cette modalité est entérinée en 1985 par une modification statutaire. Depuis 1985, le conseil national "fixe le taux de la

¹ article 18 et 21 des statuts de la CFTC, in rapport au 27 ème congrès confédéral de la CFTC, 1953, *La CFTC réforme ses structures*, p.10.

cotisation confédérale dans le cadre de la charte financière établie par le congrès, ce vote entraînant l'approbation du budget confédéral, il entend le compte rendu annuel du trésorier confédéral et nomme une commission de contrôle financier de trois membres pris en dehors du bureau national" (article 16 des statuts de 1985).

Cette modification n'a pas été sans provoquer des débats au congrès de Bordeaux. George Granger intervenant dans le débat au nom du syndicat de la protection sociale de Bordeaux explique qu'une telle modification est une remise en cause des principes de fonctionnement de la CFDT. Elle consiste à "renforcer le pouvoir du bureau national au détriment du conseil national"¹. C'est Edmond Maire qui lui répond pour le syndicat Construction-bois de Saint -Etienne. Il se demande si le conseil national avait "vraiment les moyens de le (adopter le budget) faire quand il s'agit de débattre avec 200 personnes". Selon le secrétaire général, en décidant du taux de la cotisation le conseil national conserve la maîtrise de "l'élément déterminant du budget." L'amendement déposé par le syndicat de la protection sociale, s'opposant à la réforme statutaire est largement rejeté par le congrès.

Le budget confédéral est donc désormais adopté par le bureau national, et ratifié par le conseil national. En fait, les débats principaux se font en amont du bureau national, au sein de la commission exécutive voire du comité financier, groupe restreint qui comprend le secrétaire général, le trésorier et le trésorier adjoint et un quatrième membre désigné par la commission exécutive. C'est ce comité financier qui discute en premier les prévisions budgétaires avant de les soumettre à la commission exécutive. Quand le budget est présenté au bureau national, le débat est déjà en grande partie terminé. En fait même au sein du bureau national, les questions financières sont l'apanage de quelques initiés. Seuls les rares membres qui sont trésorier de leur région ou de leur fédération pourraient être suffisamment avertis pour saisir tous les enjeux des décisions budgétaires. La technicité des questions déroutent les militants, et le budget est généralement adopté à l'issue de débats assez courts.

La gestion des ressources est devenue progressivement un domaine réservé de l'exécutif, voire des permanents "techniciens" de la finance, évolution accentuée par la croissance de "l'entreprise" CFDT qui aboutit à l'éclatement de l'unité budgétaire.

¹ Les modifications statutaires, *Syndicalisme* n° 2074, 20-6-1985, p 43.

2. L'évolution du "domaine" budgétaire.

La présentation du budget, le contenu du "budget confédéral" a en effet subi une profonde modification dans les années 1970. L'augmentation et la diversification des recettes comme des dépenses ont fait qu'une grande partie de celles-ci est progressivement sortie du budget principal pour être inscrite dans des budgets annexes ou extraordinaires. En outre, les ressources non financières comme les permanents détachés, dont les salaires continuent à être pris en charge par l'employeur, n'apparaissent pas dans les budgets. Or une part croissante des moyens de fonctionnement repose sur ce type de ressources.

Jusqu'en 1973, il y a unité budgétaire, toutes les ressources et toutes les dépenses apparaissent dans un même budget. Les cotisations, les fonds d'origine gouvernementale versés au titre de la formation, les crédits d'études économiques, le fonds de développement, d'une part, les dépenses de fonctionnement confédérales au sens propre, les différents services (économat, atelier de tirage, éditions, la presse, la gestion du parc immobilier, etc) d'autre part : tous ces éléments sont mentionnés dans le budget confédéral. Il n'y a pas d'autonomie financière des services, le budget confédéral bouche éventuellement tous les trous. C'est une époque où l'augmentation des effectifs dégage souvent des excédents budgétaires, ce qui permet de financer la croissance des moyens de la CFTC-CFDT. Le débat budgétaire porte donc sur tous ces aspects. L'expansion constante de "l'entreprise" CFDT rend cet ensemble de plus en plus complexe, de plus en plus difficile à maîtriser malgré le développement des services financiers, qui constituent le secteur le plus important de la confédération. J. Alidières, qui sera le trésorier confédéral depuis les années 1950 jusqu'en 1973, fait face à un ensemble considérable de tâches. La croissance de la CFDT et de ses différents services conduit assez logiquement vers une plus grande différenciation gestionnaire.

A partir de 1973, on abandonne l'unité du budget, en distinguant à côté du budget confédéral de fonctionnement, un certain nombre de budgets annexes afférant aux différentes sociétés de service existant au sein de la CFDT. La majorité des services n'apparaissent plus dans le budget confédéral et bénéficient de l'autonomie financière. Ils sont dirigés par des permanents "techniques" et leur gestion est contrôlée par le secteur financier, par l'intermédiaire d'un comité de gestion ou d'un conseil d'administration. Depuis 1972, un poste d'administrateur général a été créé chargé de la politique du personnel, de l'équipement général et des services généraux communs. On augmente les moyens du secteur financier afin d'alléger le travail de gestion du trésorier.

Le budget confédéral ne comprend donc plus qu'une partie des finances de la CFDT. Côté recettes, il concerne les cotisations, les recettes agenda, les indemnités de membres du CES, et certaines dotations nationales extérieures, mais pas toutes. Côté dépenses, le budget doit assumer les seules charges de fonctionnement de l'appareil.

Seule la part confédérale du timbre au sens strict apparaît dans le budget confédéral "ordinaire". Les autres parts nationales sont pré-affectées dans des budgets annexes : fonds immobilier, solidarité syndicale mondiale, fonds de développement, qui sert au financement des fédérations et des régions, et CNAS, notamment. Rappelons que la part CNAS est à peu près équivalente à la part confédérale du timbre. Elle gère donc une masse financière au moins équivalente au budget confédéral. Conformément au règlement intérieur, la CNAS dispose de statuts et d'un règlement intérieur qui lui sont propres. Elle est gérée par un comité de gestion composé de dix membres élus par le conseil national qui suit chaque congrès confédéral et du trésorier confédéral ou du trésorier adjoint. Toute question soulevée par un membre du BN à propos de la CNAS est en général renvoyée au comité de gestion.

Les membres du BN reçoivent au début d'un nouveau mandat une information assez précise sur l'organisation financière de la CFDT. Ensuite le BN examine pour l'essentiel le budget ordinaire. Le bureau national ne débat que peu de la gestion des autres éléments budgétaires, souvent traités comme des questions sans débats au bureau national. Les questions financières ne suscitent que peu d'interrogations, on fait pour l'essentiel confiance à la CE et aux qualités gestionnaires des permanents du secteur financier. Le bureau national dispose donc en pratique de tous les éléments d'information et du pouvoir de décision, mais délègue sa responsabilité à la CE et aux financiers de la maison, dont les qualités sont unanimement reconnues, notamment pour leur capacité à gérer et développer le patrimoine immobilier de la CFDT.

L'évolution de la procédure comme la délégation du pouvoir budgétaire pratiquée de fait par l'organisme directeur, traduisent néanmoins un abandon de certains principes de fonctionnement qui devraient être au cœur d'une organisation fédéraliste.

B. Les masses budgétaires.

L'absence d'unité budgétaire rend difficile une appréciation précise des moyens dont dispose la CFDT, d'autant plus qu'elle ne fournit plus guère d'informations sur son budget. Nous essayerons d'abord d'estimer les ressources budgétaires confédérales et tenterons d'évaluer la crédibilité de ces données, pour étudier dans un deuxième temps les grands postes budgétaires.

1. Le budget confédéral

D'après le numéro spécial de *Liaisons sociales* intitulé "Syndicats II", la CFDT avouait en 1977 un budget de 14 450 000 francs, et selon Quid (édition 1985), le budget confédéral était en 1983 de 22,1 millions dont 18,2 millions de cotisations. Nous avons évalué pour 1985, les rentrées globales pour l'ensemble de la CFDT. En fonction du prix du timbre et de sa ventilation entre les organisations, telles qu'ils sont indiqués

notamment dans *Syndicalisme magazine* n° 94 de mai 1985, nous obtenons les masses suivantes. (tableau 8) Il s'agit d'estimations.

Tableau 8. Les ressources en cotisations de la CFDT et leur ventilation en 1985

Recettes budget confédéral	18 000 000
Recettes régions	33 000 000
Recettes fédérations	42 000 000
Recettes CNAS	18 500 000
Fonds développement	2 500 000
Solidarité syndicale mondiale	1 500 000
Fonds immobilier	2 000 000
TOTAL	117 500 000

Rappelons qu'il s'agit des recettes cotisations, à l'exclusion de toute autre ressource. L'ensemble des parts nationales s'élève à 42,5 millions de francs, dont 18 millions au titre du fonctionnement confédéral et 18,5 millions au titre de la caisse de solidarité.

Le budget confédéral n'est alimenté que par la part confédérale du timbre qui produit environ 18 millions de recettes au total. La CFDT reconnaît que celles-ci représentent environ 80 % de ses ressources budgétaires totales, cela signifie que, outre les 18 millions de cotisation, le budget confédéral au sens strict comprend environ 4 millions de francs supplémentaires provenant de la vente de l'agenda édité par la confédération, des indemnités des membres CFDT du CES (Conseil économique et social), et de dotations extérieures. Le budget de 1985 devait donc s'élever à environ 22 millions de francs, en stagnation par rapport à 1983, mais la CFDT a perdu plus d'un cinquième de ses adhérents en deux années. Nos données sont donc cohérentes avec les chiffres pour 1977 et 1983.

Un budget de 22 millions de francs pour faire fonctionner une organisation nationale qui dispose d'un immeuble neuf de "10.000 mètres carrés de surface, comprenant 300 postes de travail, une vingtaine de salles de réunion" et qui fonctionne avec "195 personnes dont une centaine d'employés administratifs et un nombre équivalent de permanents"¹, cela ne paraît pas très élevé et appelle plusieurs remarques. Ces recettes sont complétées d'une part grâce aux permanents dont les salaires ne sont pas pris en charge par le budget confédéral (il s'agit soit de personnels détachés, soit de permanents qui émargent sur des budgets annexes). D'autre part, le budget ordinaire est complété par des excédents ou des ressources complémentaires qui sont ventilés dans des budgets extraordinaires. Il s'agit de dotations extérieures² ou de produits financiers que doit notamment générer le fonds de solidarité de la CNAS.

¹ "La CFDT à livres ouverts", *Syndicalisme magazine*, n° 94, mai 1985, p. 14.

² Nous discutons cette question dans la dernière partie

On peut en effet observer que les ressources CNAS sont à peu près équivalentes aux recettes confédérales, alors que ses dépenses doivent être nettement inférieures aux rentrées. En effet, les années 1980 ne connaissent pas la conflictualité des années 1970 et la CNAS intervient surtout au titre du remboursement des journées de grève et de l'assistance judiciaire. Dans le rapport sur la CNAS au congrès de 1973, la CFDT a fourni des données assez détaillées sur l'utilisation des recettes de deux caisses de solidarité (FAS et CNAP) existant alors (tableau 9).

Tableau 9. Interventions des caisses de solidarité CFDT de 1967 à 1972¹

Années	Prestations grèves	Soutien aux victimes de répression	Prise en charge actions en justice	Total
1967	2 417 765	23 550	41 586	2 482 901
1968	2 165 820	66 135	59 803	2 291 758
1969	2 053 560	95 387	89 249	2 238 196
1970	2 940 710	77 694	337 463	3 355 867
1971	5 432 569	121 876	283 894	5 838 339
1972	3 901 330	75 500	331 876	4 308 706

Les données du tableau 9 correspondent donc à une période de forte conflictualité où les caisses de solidarité ont été beaucoup sollicitées. Malgré un montant de prestations non négligeable, les caisses dégageaient alors des disponibilités gérées "au mieux des intérêts de l'organisation syndicale" comme le précise le rapport dans un paragraphe intitulé "La politique de placement des réserves" : "Les organismes de gestion ne se sont pas contentés de rechercher d'instinct à maintenir le pouvoir d'achat de l'avoir de la caisse de résistance, ils se sont entourés de techniciens capables de leur conseiller les placements assurant la meilleure rentabilité. Car en la matière, rappelons-le, il ne peut être question de parler de "profits", il s'agit d'une caisse de "solidarité". (...) "La politique suivie en matière de placement des fonds s'appuie sur une règle bien simple : une partie des fonds représentant six mois de fonctionnement mobilisable sur le champ ; une partie de placements à court et moyen terme; une autre enfin à long terme. C'est sur cette dernière partie que des prêts peuvent être accordés aux organisations confédérées, dans la limite d'un crédit annuel très mesuré, non susceptible de péjorer le bon fonctionnement de la caisse"². Le texte fait état, pour 1973, d'un encours de prêts s'élevant à 3,1 millions de francs. Cela donne une idée des disponibilités dans une période où les caisses intervenaient beaucoup et disposaient de moins de recettes.

¹ D'après *Syndicalisme*, n° spécial, Suppl. au n° 1436, 15 mars 1973, p. 6.

² *Syndicalisme*, n° spécial, Suppl. au n° 1436, 15 mars 1973, p.15.

Les données concernant les interventions de la CNAS pour les années 1977 et 1985 confirment cette hypothèse d'un accroissement probable des fonds disponibles pour le placement.

Tableau 10. Les interventions de la CNAS en 1977 et 1985¹

	1977	1985
Indemnisations des journées de grève	5 445 000	2 072 000
Aide aux syndicats devant la justice	1 795 000	3 054 174
Soutien aux victimes de la répression	325 000	481 189
Total	7 565 000	5 607 846

Pour l'année 1985, la CNAS a déboursé au total 5,6 millions de francs pour des recettes de 18,5 millions. Ce résultat doit être assez représentatif des années 1980. Il est donc très probable que les excédents de la CNAS ont permis l'accumulation d'un capital conséquent et que ce capital dégage des produits financiers importants. Ainsi pourrait s'expliquer l'écart séparant les ressources budgétaires assez modestes et les besoins de fonctionnement d'un appareil confédéral respectable. Mais nous ignorons tout du volume de ces "ressources exceptionnelles" et de leur ventilation. Notre commentaire porte sur le seul budget ordinaire (tableau 11).

2. Les principaux postes

En fonction des budgets dont nous disposons, nous remarquons que le poste salaires et charges représente le principal poste. Il a régulièrement augmenté depuis les années 1950 passant de 40% à plus de 60% du budget. Les charges de gestion constituent la deuxième dépense, et les postes comme l'information, le fonctionnement des structures ou des secteurs confédéraux n'émargent que pour des pourcentages relativement modestes.

Les données du tableau 11 suscitent plusieurs interrogations : les charges de personnel, 62,5 % de 24 Millions, c'est à dire 15 millions de francs, n'apparaissent pas comme excessivement élevées pour une organisation qui doit bien employer au moins 100 personnes. On remarque également qu'il n'y pas de poste "charges immobilières". Même si la CFDT a un niveau d'endettement limité, cela suppose que ces dépenses sont prises en charge par d'autres budgets. Les informations publiées par la confédération dans *Syndicalisme magazine*, expliquant les conditions de l'opération "Belleville" - les nouveaux locaux de la confédération - indiquent bien l'existence de frais financiers non négligeables, comme cela ressort du tableau 12.

¹ D'après : *Liaisons sociales*, Syndicat II, octobre 1987, Paris, p. 72.

Tableau 11. Répartition des dépenses budgétaires en 1977 et 1985 (en %)¹

	1977	1985
Frais de personnel (salaires et charges sociales)	58,97	62,48
Frais de gestion (téléphone, chauffage, éclairage, etc)	18,68	20,79
Information (presse, propagande)	6,71	6,87
Frais de fonctionnement des structures (CE, BN, CN, etc)	3,39	2,86
Fonctionnement des secteurs confédéraux	3,28	3,83
Relations internationales	6,49	3,17

Tableau 12. Le financement de l'immeuble confédéral "Belleville"².

Vente immeuble Cadet	26 %
Fonds immobilier confédéral	35 %
Crédits bancaires	39 %
Coût total	102 millions

Là encore, on peut supposer que, si la CFDT équilibre ses comptes, cela doit être en partie grâce à des ressources qui ne figurent pas dans le budget ordinaire, et qui doivent consister - outre le fonds immobilier qui ne peut suffire - en dotations extérieures et en produits financiers. On peut également penser qu'une partie des dotations externes, qui d'après Adam s'élèvent à 38,6 millions³, ont pu aider à financer les opérations immobilières de Belleville et de Bolivar (pour le logement des fédérations) achevé en 1990.

L'existence de ressources non-budgétées explique notamment que la CFDT ait pu accroître son patrimoine immobilier sans un endettement excessif, ni aide publique conséquente. Comme cela a été dit dans les années 1970, la CFDT bénéficie d'une gestion avisée de ses ressources financières mais les fonds dégagée par cette gestion n'apparaissent pas dans les budgets ordinaires.

La réalité budgétaire montre les limites d'une logique qui affirme la primauté des cotisations dans les ressources de l'organisation et qui, dans les faits, repose de plus en plus sur des recettes officieuses. Il ne s'agit pas seulement d'une question de transparence financière : le mode de financement du syndicalisme pose immédiatement la question du fédéralisme et de la souveraineté financière des organisations confédérées. D'ailleurs les discussions en cours dans la CFDT témoignent d'une prise de conscience de cette problématique. Mais les débats et les décisions financières des cinq

¹ D'après : *Liaisons sociales*, Syndicat II, octobre 1987, Paris, p. 70.

² D'après *Syndicalisme Magazine*, n° 94, mai 1985, p. 14.

³ Nous discuterons les données de G. Adam dans la dernière section de ce chapitre

dernières années montrent que le financement du syndicalisme est abordé avec bien des hésitations et qu'il engendre certaines contradictions au sein de la CFDT.

IV. LES LIMITES D'UNE LOGIQUE

Jusqu'au milieu des années 1970, la hausse du taux de cotisation et des effectifs croissants ont régulièrement augmenté les recettes. Ce contexte a facilité le processus de rationalisation financière. Les ressources augmentant pour toutes les organisations, celles-ci acceptent plus facilement certains réaménagements. Avec la crise, les conditions changent. Les recettes n'augmentent plus, elles diminuent même dans la majorité des cas. Le vote et l'exécution de budgets en diminution sont des opérations difficiles pour des organisations dont les permanents et le personnel s'étaient accrus et installés dans des locaux plus spacieux. On traque désormais les économies possibles, explore de nouvelles modalités de financement. La charte financière, élaborée dans une période d'expansion, n'est pas remise en cause, mais " de multiples questions restent posées pour l'avenir. (...) Peut-on continuer à admettre que seule une faible minorité de salariés fasse vivre le syndicalisme alors que tous en bénéficient ?"¹ De toutes façons, une part non négligeable des ressources ne provient plus des adhérents. Des subventions, des locaux, des détachements de militants complètent les moyens, mais ils ne sont pas régis par la charte qui ne traite que des cotisations. Or les structures bénéficient de façon inégale de ces nouvelles facilités, qui sont en outre souvent difficiles à "mutuelliser". L'uniformisation et la centralisation sont battues en brèche par cette évolution.

La charte reste cependant le texte de référence. Les congrès infléchissent certaines tendances — le taux de cotisation est stabilisé — mais s'inscrivent pour l'essentiel dans la logique des décisions passées. En même temps, on prend conscience des limites de la charte. Non seulement une part importante des ressources lui échappe, mais les nouveaux modes de financement induisent des changements dans les pratiques syndicales.

¹ CFDT, *La charte financière*, Paris, CFDT, 1990, p 3.

A. LA CONTINUITÉ DE LA CHARTE FINANCIÈRE

La charte reste en vigueur, l'uniformisation et la nationalisation demeurent les principes directeurs. On procède néanmoins à certaines inflexions de tendances. L'uniformisation des mécanismes financiers fédéraux et régionaux et la création d'un timbre cadre prolongent les tendances précédemment développées. La création du fonds de péréquation apparaît comme une nouvelle illustration de la nationalisation mais, complétée par le timbre à "très bas revenu", elle en manifeste également les effets pervers. Ce qui n'empêche pas la création d'une nouvelle part nationale "information" en 1990. Le taux de cotisation ne progresse plus, on tente de fidéliser les adhérents par la rationalisation de la collecte.

Progressivement, les régions et fédérations sont rentrées dans les fourchettes confédérales. En 1990 seules deux fédérations sont au-dessus du haut de la fourchette, qui va de 11,55 francs minimum et 14,02 francs maximum par timbre¹. La fourchette régionale se situe entre 8,71 et 10,93 francs². Ainsi est atteint l'objectif "de ne pas créer trop de disparités entre adhérents CFDT de secteurs différents"³.

Cette même logique conduit à privilégier la prise en charge spécifique des cadres et des retraités. Ainsi le Conseil national a créé en 1986, un "timbre cadre", "au bénéfice de notre implantation dans cette catégorie de salariés", versée à l'UCC. En fait, il s'agit d'une nouvelle part nationale, destinée à compenser certains services spécifiques fournis par l'union confédérale des cadres CFDT : "information, service de la revue *Cadres CFDT*, participation au congrès de l'UCC ou à diverses manifestations"⁴. Cela représente une sur-cotisation payée par le syndicat de 11,09 francs par timbre en 1990, qui s'ajoute au 38,89 francs du prix du timbre normal.

La hausse constante des parts nationales, fédérales et régionales met cependant en difficulté certains syndicats. Les cotisations sont en effet proportionnelles aux salaires mais les parts nationales reversées au SCPVC sont fixes. En conséquence, pour certains syndicats le prix du timbre acheté au SCPVC est supérieur à la cotisation payée par l'adhérent. Certains syndicats peuvent en effet avoir beaucoup d'adhérents à très bas revenus. Même en appliquant la règle d'une cotisation égale à 0,75% minimum du salaire, la somme moyenne perçue peut être inférieure au total des parts à reverser au SCPVC, ou du moins ne pas laisser au syndicat les moyens de fonctionner.

Le fonds de péréquation et le timbre à "très bas revenu", institués par le congrès de 1985, sont destinés à prendre en compte les difficultés que rencontrent les syndicats recrutant beaucoup d'adhérents à faibles salaires. Le fonds de péréquation doit combler les inégalités entre les syndicats "riches" et les syndicats "pauvres". Il fait jouer la

¹ Pour 1985 cette fourchette va de 8,96 à 11,63 francs.

² Pour 1985 cette fourchette va de 6,82 à 9,07 francs.

³ CFDT, *La charte financière*, op. cit., p 20.

⁴ CFDT, *La charte financière*, op. cit., p 14.

solidarité entre les structures. Chaque année le conseil national fixe un minimum garanti aux syndicats (10,81 francs en 1990, et 21,62 francs pour les timbres cadres), si ce minimum n'est pas atteint, le syndicat peut faire appel au fonds de péréquation. Pour être recevable, le syndicat doit remplir un certain nombre de conditions (taux de 0,75%, accord de l'union régionale, de la fédération, production d'un bilan, d'un projet...). Le fonds est alimenté par une nouvelle part nationale du timbre (71 centimes en 1990).

Ce mécanisme est complété par l'existence de timbres "bas revenus". Pour tous les adhérents ayant une rémunération inférieure à 80% du SMIC, (ce qui peut concerner notamment de nombreux temps partiels et beaucoup de jeunes), les syndicats peuvent acheter des timbres dont le coût ne représente que le deux tiers des parts des autres structures. Tous les syndicats peuvent utiliser les timbres bas revenus mais seulement à concurrence de 4% de leurs adhérents sans dépasser 120 timbres. Si toutefois leur nombre d'adhérents concerné l'exige, ils peuvent aller au-delà de ces limites en concluant un contrat avec leur structure. "Cette mécanique permet au syndicat de s'implanter parmi les salariés aux plus bas revenus - ce sont eux qui ont surtout besoin de l'action syndicale - sans être financièrement pénalisé"¹. D'un point de vue strictement financier, un syndicat n'a guère intérêt à syndiquer trop de salariés à bas revenus, qui lui reviennent chers en achat de timbres!

En même temps, on continue cependant à créer de nouveaux prélèvements nationaux. Ainsi en 1990 apparaît une nouvelle part nationale "information", présentée comme répondant à "une volonté de simplification de la charte. Ainsi l'information confédérale sera désormais financée par une part de la cotisation clairement identifiée et non par des contributions de l'ensemble des autres parts"². En contrepartie, chaque adhérent reçoit 6 fois par an *CFDT magazine*. S'il paie par prélèvement automatique, il reçoit tous les numéros mensuels. Le fonds sert aussi à financer *Syndicalisme-hebdo*. En 1990 cette part s'élève à 2,67 francs.

La désyndicalisation impose certaines inflexions concernant le taux de la cotisation. La marche vers les 1% est stoppée et on avoue même que cette perspective apparaît "aujourd'hui moins pertinente"³. Le taux plafonne à 0,75 % depuis 1982. La CFDT cherche d'autres solutions à la baisse des cotisations. Elle prône ainsi une rationalisation de la collecte avec la mise en oeuvre du prélèvement automatique des cotisations, le PAC. Il permet aux adhérents de régler leur cotisation en autorisant des prélèvements automatiques sur leurs comptes bancaires. Il s'agit là d'une solution technique à l'érosion des effectifs. Censé procurer des ressources stables et régulières, le PAC doit également fidéliser les adhérents. En 1990 le PACS, (prélèvement automatique des cotisations du syndicat) a commencé à compléter le dispositif.

¹ CFDT, *La charte financière*, op. cit., p 14.

² CFDT, *La charte financière*, op. cit., p 2.

³ CFDT, *La charte financière*, op. cit., p 2.

B. LES LIMITES DE LA CHARTE FINANCIERE

Selon la CFDT, ses moyens financiers proviennent en 1990 "pour l'essentiel de la cotisation volontaire de ses adhérents"¹. Mais elle bénéficie également, comme les autres organisations syndicales, de subventions diverses, de moyens matériels mis à disposition et de militants détachés. La CFDT a tenté d'en mesurer l'ampleur. Dans un document interne, datant de 1986, rendant compte d'une enquête sur les moyens, elle constate : "une diminution des ressources cotisations qui reste cependant la plus importante pour nous"². D'après le rapporteur de l'enquête, les ressources "hors cotisation", représenteraient "environ 50%" des moyens de la CFDT. Cette évolution a certes permis de compenser en partie les effets de la désyndicalisation, mais est-elle compatible avec les principes de fonctionnement de l'organisation ? La CFDT a toujours accordé une grande importance à son indépendance financièrement garantie par les cotisations qui fondent les droits des adhérents. Or, comme le note le document, ces nouveaux moyens ne provoquent-ils pas " une modification du pouvoir des adhérents dans l'organisation ?" En même temps, ils contrarient les objectifs d'uniformisation et de centralisation poursuivis jusqu'alors par la charte : "cela veut dire une charte financière dépassée par les événements. La moitié de nos ressources échappe à la mutuellisation entre organisations"³.

Pour analyser l'importance et les conséquences de cette évolution, nous étudierons successivement les ressources financières et matérielles complémentaires puis les possibilités de détachement dont peuvent bénéficier les structures.

1. Les ressources financières et matérielles complémentaires

Financières, ces ressources peuvent prendre la forme d'aides, de subventions, ou d'indemnités versées par des entreprises (assez rarement) des collectivités publiques, locales ou nationales, ou encore des organismes paritaires; matérielles, il s'agit de locaux, d'équipements mis à disposition par les entreprises, et des mairies essentiellement.

Gérard Adam et Hubert Landier ont effectué en 1986 une recherche pour tenter d'évaluer les véritables ressources financières des syndicats⁴. Nous reproduisons dans le tableau 13 ci-dessous, les principales conclusions chiffrées que l'on peut tirer de cette étude.

¹ CFDT, *La charte financière*, op. cit., p 60.

² CFDT, *Mis à plat*, document interne, Paris, CFDT, 1985.

³ *ibidem*.

⁴ Adam Gérard, Landier Hubert, *Enquête sur le coût de fonctionnement des institutions représentatives du personnel*, Paris, Centre d'observation sociale, 1986.

Nous ne retiendrons pas l'optique du rapport considérant que le coût de fonctionnement des institutions représentatives du personnel constitue un financement des organisations syndicales au même titre que les cotisations. En revanche ils ont effectué un recensement de toutes les subventions qui alimentent les syndicats. Leur étude montre que les confédérations bénéficient effectivement de rentrées non négligeables qui correspondent souvent à des tâches réelles, mais qui permettent également de compléter le budget des organisations. Sauf exception, ces ressources alimentent surtout le budget confédéral.

A propos du tableau 13, nous ferons remarquer qu'*on ne peut considérer que l'intégralité des ces subventions finance directement les organisations syndicales. Une partie non négligeable alimente effectivement des activités de formation, d'information, de conseil, de recherche, comme la prise en charge de frais réels liés à des mandats dans des organismes. Une autre partie, qu'il est difficile de chiffrer, permet toutefois de soulager les dépenses, surtout confédérales, notamment à travers la prise en charge de conseillers, permanents, ou le versement d'indemnités.*

Les unions interprofessionnelles disposent également de subventions versées par les communes et les départements. D'après la même enquête d'Adam et Landier, menée auprès d'un échantillon de 28 villes de plus de 50.000 habitants, Paris non compris, "en moyenne, le montant des aides est de 122.000 francs"¹ toutes organisations confondues. Les organisations interprofessionnelles CFDT, le plus souvent les unions départementales, bénéficient d'une subvention moyenne de 29.678 francs. Cette somme masque des situations très diverses. Les subventions vont ainsi de 600 francs pour Toulouse, à 340.000 francs pour Lille. Donc des ressources très modestes mais qui doivent être complétées par la mise à disposition de locaux, dont Adam et Landier estiment que l'équivalent financier représentent "au minimum autant que les subventions directes"².

Les données pour les départements sont moins fournies, mais pour sept d'entre eux, la subvention globale, toutes organisations confondues, atteint 865.605 francs, dont la moitié provient d'un seul département, le Doubs. Dans les six autres départements, la CFDT reçoit en moyenne 15.023 francs.

¹ Adam Gérard, Landier Hubert, op. cit., p 34.

² *Ibidem*, p 35.

Tableau 13. Récapitulatif des subventions versées au mouvement syndical au niveau national en 1985¹

	Total	CFDT	% de la CFDT
ETAT			
<i>Ministère des Affaires sociales</i>			
Formation économique et sociale	38 558 302	7 962 000	20,65
Information économique	11 475 000	2 550 000	22,22
Information, format. prof. et continue	26 000 000	5 777 200	22,22
Formation conseillers prudhomme	22 261 727	4 210 867	18,92
<i>Premier Ministre</i>			
IRES ²	9 613 350	2 136 300	22,22
<i>Ministère de l'agriculture</i>			
Formation cadres ou promotion coll.	18 034 000	1 775 000	9,84
<i>Ministère affaires étrangères</i>			
Soutien action Tiers-Monde	300 000		
<i>Ministère de la consommation</i>			
Subv. organismes de consommateurs ³	3 316 359	822 110	24,79
<i>Ministère des postes et télécommunication</i>			
Subv. sociétés ou assoc. de personnel ⁴	69 978 482		
<i>Conseil Economique et Social⁵</i>			
ORGANISMES PARITAIRES			
<i>CNAM</i>			
Stages formation hygiène et sécurité	6 566 000		
Indemnités administrateurs ⁶	766 314		
<i>CNAV⁷</i>			
<i>CNAF</i>			
Formation	3 046 100	543 900	17,86
Conseillers techniques	1 500 000	300 000	20
<i>Autres organismes paritaires :</i>			
ANPE ⁴	941 000		
ARRCO ⁴	1 319 000		
UNIRS ⁴	941 000		
AGIRC ⁴	1 050 000		
APEC ⁴	2 940 000		
APICIL ⁴	1 030 000		
UNIL ⁴	1 030 000		
UNEDIC	1 500 000	300 000	20
TOTAL GENERAL	33 243 377		

1. D'après Adam Gérard, Landier Hubert, *Enquête sur le coût de fonctionnement des institutions représentatives du personnel*, Centre d'observation sociale, Paris, 1986. Ces auteurs estiment que, au total, ces subventions représentent une somme de environ 39,5 milliards de francs pour la CGT, 38,6 pour la CFDT, 37,2 pour la FO, 16 pour la CFTC et 16,8 pour la CGC.

2. Il faut ajouter à ces sommes, plusieurs conseillers techniques mis à dispositions des syndicats par l'organisme considéré.

3. Chiffres de 1984.

4. La ventilation de cette somme entre les syndicats n'est pas précisée.

5. Le conseil comporte 68 sièges attribués aux syndicats dont 17 pour la CFDT. Aucune estimation des sommes effectivement perçues par les syndicats.

6. Y compris les frais de déplacement, de séjours et la compensation des pertes de salaires.

7. Aucun chiffre disponible.

Du point de vue des unions départementales ou régionales, on ne peut que souligner la très grande modicité des ressources financières ou matérielles complémentaires. Leur fonctionnement repose donc toujours sur la part nationale du timbre qui leur est allouée. Cela est encore plus vrai pour la très grande majorité des fédérations, dont les ressources financières "hors cotisations" sont encore plus faibles, même dans la fonction publique. Aucune institution, privée ou publique ne subventionne directement le fonctionnement des fédérations. Le droit syndical offre en revanche des moyens supplémentaires importants aux structures professionnelles, notamment par le biais des détachements.

2. Les détachements

Le détachement de militants, dont les salaires continuent à être pris en charge par l'employeur, tient une place croissante dans l'activité quotidienne de nombreuses structures. Tout le monde n'est cependant pas logé à la même enseigne, et l'importance des détachés peut modifier considérablement le fonctionnement des organisations. La question se pose différemment dans le privé et le public.

Dans le privé, le détachement, sous forme de crédit d'heures, n'existe qu'au sein des entreprises et est destiné pour l'essentiel au fonctionnement des institutions représentatives. Elargies lors des lois Auroux en 1982, les possibilités n'ont pas augmenté dans des proportions importantes, par rapport à l'héritage de 1936, 1945 et 1968, mais leur utilisation tend à changer de signification.

Les crédits d'heures sont attribués aux élus d'entreprise (délégués de personnel, membres du CE, membres du CHSCT) et, dans une plus faible proportion, aux sections syndicales (délégués syndicaux). Ils ne concernent que les entreprises de plus de 10 ou 50 salariés. Ils sont d'abord destinés à l'exercice de mandats de représentation, même si une partie peut servir au fonctionnement de la section et à l'activité syndicale au sein de l'entreprise. De toutes façons, il s'agit souvent des seules ressources dont dispose la section, qui reverse en général la totalité ou la quasi-totalité des cotisations collectées au syndicat. Les militants mandatés peuvent, dans certaines grandes entreprises, être prêtés à leur syndicat, union départementale ou fédération, mais dans la grande majorité des cas, ces heures ne bénéficient que marginalement aux structures syndicales autres que la section. En fait, seuls les syndicats peuvent disposer de militants pour assurer le fonctionnement de leurs instances ou pour prendre en charge diverses tâches sur leur temps de travail.

Cette situation explique peut-être le divorce croissant entre la section et les autres niveaux de l'organisation. D'une part, le fonctionnement de la section dépend des moyens fournis par l'employeur, qui sont davantage liés à ses résultats électoraux qu'à son nombre d'adhérents. D'autre part, les adhérents ne représentent que de faibles

retrées d'argent, tout ou presque étant aspiré par les diverses parts à payer au SCPVC. Il n'y a donc pas, pour la section, une forte incitation financière à faire des adhérents. Ce n'est pas le point de vue du syndicat, de l'UD, de la fédération, mais si l'on adhère formellement au syndicat, c'est la section qui fait le travail de collectage. Dans un syndicalisme de moins en moins idéologique, ce contexte affaiblit les incitations à l'adhésion, d'autant plus que les services rendus à l'adhérent transitent, pour l'essentiel, par les institutions représentatives. L'étiquette syndicale pour les militants comme pour les adhérents devient moins utile. La montée des non-syndiqués confirme cette tendance à l'autonomisation des élus dans les entreprises.

La situation du public est différente. Le décret du 28 mai 1982 sur le droit syndical a considérablement clarifié et étendu les possibilités de détachement sous forme de décharges dans la fonction publique. Chaque organisation dispose en application du décret d'un nombre d'heures de décharges qui est proportionnel à ses résultats aux élections pour les commissions paritaires. A l'ensemble des organisations syndicales, l'état accorde une décharge pleine pour 800 emplois. En outre il répartit des autorisations d'absence pour participer à des réunions syndicales, qui, dans certaines limites, peuvent se transformer en dispenses équivalent de fait à des décharges. Ce sont les fédérations qui disposent librement de ce quota de décharges.

Ainsi en 1985-1986, l'éducation nationale a attribué 1.147,615 décharges et 484,905 dispenses aux syndicats de ce ministère. Le SGEN-CFDT a disposé de 251 décharges, qu'il a réparties à sa guise entre la fédération et ses syndicats. Les militants déchargés peuvent ensuite exercer des responsabilités syndicales dans n'importe quelle structure, aussi bien fédérale qu'interprofessionnelle. Le SGEN cède d'ailleurs chaque année une dizaine de décharges à la confédération, et de nombreux militants exercent des responsabilités dans les unions départementales. Certains syndicats comme ceux des PTT disposent de régimes encore plus favorables.

La confédération dispose au titre de la formation professionnelle, d'un contingent propre de détachés de l'éducation. Une quinzaine de permanents sont ainsi détachés à la confédération ou dans des unions interprofessionnelles sur ce contingent. Ces droits ont donné la possibilité de nommer à moindres frais de nouveaux permanents mais ceux-ci doivent appartenir au ministère qui attribue les décharges. Dans un contexte de pénurie, les détachés de la fonction publique, dont les salaires sont totalement pris en charge, et qui restent titulaires de leur poste, se multiplient à la confédération et dans les structures interprofessionnelles, ce qui modifie bien entendu l'équilibre socioprofessionnel des permanents. "Le droit syndical fonction publique et autres, s'il est relativement souple, ne peut quand même pas être utilisé n'importe comment (ex. : impossibilité de transfert de mandat non utilisé d'un secteur ou d'un syndicat à un autre)"¹.

¹ CFDT, *Mis à plat*, op. cit.

L'élargissement du droit syndical dans la fonction publique a en partie colmaté la chute des timbres, "peut-être même en a-t-il masqué les conséquences et freiné les réactions pendant une période"¹. L'importance de ce droit dans le fonctionnement de nombreuses structures expose celles-ci à des difficultés majeures en cas de remise en cause des acquis. C'est ce que les syndicats pouvaient craindre à l'approche des élections législatives de 1986. Le changement de majorité ne s'est pas accompagné d'une réduction du droit syndical. Le droit syndical dans la fonction publique comme dans le privé semble être devenu un acquis durable. Il est devenu un moyen de fonctionnement indispensable pour de nombreuses structures.

Conclusions

La CFDT a développé une logique reposant sur des cotisations volontaires, élevées et en grande partie "mutualisées", qui devaient constituer la principale ressource financière et garantir l'indépendance du syndicat. Jusqu'à la fin des années 1970, elle a pu mettre en oeuvre ces objectifs, et grâce à la croissance des effectifs, mais aussi par une gestion rigoureuse des ressources, connaître une relative aisance. Au nom de la solidarité, elle a pu uniformiser les prélèvements des structures et opérer une centralisation importante des ressources.

La désyndicalisation d'une part, le développement des ressources complémentaires d'autre part mettent en cause cette logique. Le fonctionnement des sections dépend de moins en moins des cotisations soient parce qu'elles ont d'autres ressources, soient parce qu'elles reversent la totalité des sommes collectées aux "superstructures". L'incitation à collecter des cotisations devient ainsi très faible, dans un contexte déjà peu favorable à l'adhésion. Les "superstructures", qui bénéficient de la plus grande part des timbres vendus, sont plus ou moins exposées à la baisse des cotisations. Les fédérations du privé et les unions départementales et régionales semblent pâtir davantage de la crise financière, dans la mesure où elles ont le moins de solutions alternatives. Les fédérations du secteur public et nationalisé ainsi que la confédération, sans échapper à des mesures d'économies, apparaissent mieux armées pour compenser en partie la diminution des recettes tirées des cotisations.

Les inégalités, que l'on avait voulu réduire, se creusent donc à nouveau sans que l'on puisse faire intervenir la charte financière, qui ne traite que des cotisations. Soucieuse de cette dérive, la CFDT réfléchit à de nouvelles formes de financement du syndicalisme. Le "chèque syndical" est une de ces formules explorées au sein de la CFDT. La confédération a encouragé l'accord signé entre l'assureur AXA et les syndicats CFDT, CGC et CFTC le 2 juillet 1990, qui a instauré le chèque syndical. Au début de chaque année civile, l'entreprise remet à chaque salarié un bon anonyme

¹ *ibidem*.

représentant la valeur de quatre heures de salaire moyen brut des membres du collège dans lequel il est appelé à voter. Le salarié est libre de céder ce chèque à l'organisation syndicale de son choix.

Mais la CFDT tout en donnant une grande publicité à cet accord, reconnaît que cette pratique pose beaucoup de problèmes : statuts de ces adhérents, services auxquels ils peuvent prétendre, réaction de ceux qui paient des timbres ? La démocratie syndicale repose jusqu'à présent sur l'adhésion et la cotisation volontaires. Les ressources "hors cotisations", le "chèque syndical" posent de multiples problèmes qui vont au-delà des questions financières.

La CFDT s'interroge sur la remise en cause des parts fixes pour y substituer des parts en pourcentages. A priori il s'agit d'abandonner un système qui favorise les superstructures, alimenté par des parts fixes, et au détriment des structures de base, les syndicats, qui ne perçoivent que la part résiduelle, qui peut être très réduite comme nous l'avons vu. Mais il pourrait aussi s'agir d'un moyen de se préparer à partager des ressources d'un nouveau type, comme celles provenant du chèque syndical. Le débat prend alors un tout autre sens.

Toutes ces questions conduisent nécessairement à une réflexion de fond sur le type de syndicalisme : quelle est la place de l'adhérent, cotisant volontaire, dans le syndicat ? de quelle reconnaissance, de quelle aide institutionnalisée doit bénéficier le syndicalisme dans la société ?

Chapitre IV

LA SYNDICALISATION : 1945 - 1989

La syndicalisation désigne le flux et le reflux des effectifs syndiqués. Elle est, particulièrement en France, un des faits sociaux les plus difficiles à cerner avec précision. Du fait du pluralisme syndical et de la concurrence acharnée entre les grandes centrales pour établir leur "représentativité", la tentation a été forte de "gonfler" le nombre de ses adhérents pour donner à sa voix plus de poids que celle de ses rivaux. Le mystère n'a fait que s'épaissir au fil des années. Dans un premier temps, la "désyndicalisation" de la dernière décennie n'a pas contribué à une plus grande transparence. Progressivement cependant, toutes les organisations ont reconnu des pertes d'adhérents plus ou moins importantes. La forte baisse des adhérents dans les années 1980 constitue le symptôme premier de la "crise du syndicalisme", mais un grand flou continue à recouvrir la mesure précise du phénomène.

La CFDT a été le plus loin dans le jeu de la vérité. Elle avait certes interrompu depuis 1983, la publication de chiffres officiels, mais a annoncé, sur la base de 8 timbres par adhérents, près de 539.000 adhérents "réels" en 1989. Selon Jean Kaspar, il faut "en finir avec l'hypocrisie dans laquelle s'est installé l'ensemble du syndicalisme français"¹. On ne peut que partager ce point de vue courageux. La compréhension du phénomène rend indispensable cette clarification, non pas seulement pour établir la vérité des chiffres, mais surtout pour comprendre le processus qui a dépeuplé les rangs des syndicats.

Nous exposons d'abord les problèmes méthodologiques que pose une étude de la syndicalisation. Ce sera l'occasion de définir les principales notions utilisées, de proposer des indicateurs pour mesurer l'influence syndicale et de préciser les sources utilisées. Qu'est-ce qu'un adhérent, comment calculer un taux de syndicalisation ? Une certaine confusion entache ces notions. A l'aide des données disponibles, nous utilisons ensuite ces concepts pour mesurer et décrire les fluctuations de la syndicalisation CFTC-CFDT depuis la Libération. Nous analyserons d'abord l'évolution globale des effectifs puis leur répartition professionnelle et nous terminerons par une description de

¹ *Le Monde*, 28 juin 1990, "Opération vérité de la centrale syndicale. La CFDT revendique 539.000 adhérents réels". Cette publication nous a amené à abandonner l'idée initialement retenue d'arrêter à l'année 1983 l'étude sur la syndicalisation. Depuis cette année-là, en effet, la confédération refusait de rendre public le nombre des adhérents. Sa prise de position du printemps 1990 lève l'interdit pesant sur les années postérieures à 1983.

l'implantation régionale. En conclusion, nous formulerons quelques hypothèses explicatives.

I. LA MESURE DE LA SYNDICALISATION : DEFINITIONS ET METHODES

Le nombre d'adhérents, son évolution, sa répartition, sa composition, sa proportion dans la population syndicable, représentent l'indicateur premier de l'audience syndicale¹. On peut observer des fluctuations importantes dans les définitions de termes aussi simples que "adhérent", cotisant", "syndicalisation" ou "désyndicalisation"... Telle est la raison pour laquelle nous allons revenir sur ces concepts. Nous tenterons de clarifier les termes mêmes du débat sur la syndicalisation, puis nous préciserons la méthode et les sources utilisées.

A. QUELQUES DEFINITIONS

L'usage s'est répandu de désigner la baisse des effectifs syndiqués par la notion de "désyndicalisation". Il est alors sous-entendu que ce phénomène est l'inverse du mouvement de syndicalisation. On souligne fréquemment la faiblesse du taux de syndicalisation français. La simplicité de ces notions masque en fait des difficultés multiples concernant les mouvements qui affectent le nombre d'adhérents de toute association et la mesure précise de l'influence syndicale. Nous rappellerons rapidement les définitions des principaux concepts utilisés.

1. Syndicalisation et désyndicalisation

Afin de bien délimiter le sens de notre analyse nous proposons de distinguer trois notions. La **syndicalisation** mesure le stock de syndiqués et varie en fonction du solde des deux flux d'adhésions et de désadhésions. Elle peut évoluer à la hausse comme à la baisse. Son inverse est donc la **non-syndicalisation**, qui désigne donc le phénomène beaucoup plus massif de non-adhésion. Nous proposons de réserver le terme de **désyndicalisation** au flux de désadhésions, à la défection croissante des anciens adhérents².

¹ Il en a été proposé beaucoup d'autres que nous ne discuterons pas dans ce rapport. Pour une présentation plus détaillée des problèmes d'audience, nous renvoyons à une précédente recherche, Maurice Croisat, Dominique Labbé, *La désyndicalisation, étude de prédéfinition*, CERAT, Grenoble, 1987. Notamment le chapitre 1 : "Crise et audience du syndicalisme".

² Pour une discussion plus approfondie de ces concepts voir, Maurice Croisat, Dominique Labbé, op. cit., p. 12-15.

La crise du syndicalisme, au sens de la baisse des effectifs syndiqués, se traduit donc par une baisse de la syndicalisation, ou encore une hausse de la non-syndicalisation. De tous temps, la rotation des adhérents et la non-syndicalisation ont été fortes en France, mais aujourd'hui le renouvellement ne se fait plus, le solde est négatif. Cela s'explique à la fois par un moindre débit du flux de nouveaux adhérents, et une accélération du flux des sortants. Il s'agit de deux phénomènes de nature différente qui peuvent se combiner mais ne doivent pas être confondus. Leur explication dépasse le champ de notre étude.

La comptabilisation brute des effectifs ne suffit cependant pas à décrire les fluctuations de l'influence syndicale. Le nombre des adhérents dépend aussi de l'importance de la "population syndicable". Pour prendre en compte ce facteur, il faut calculer le taux de syndicalisation, qui mesure la capacité à générer des adhésions.

2. Le taux de syndicalisation

Le **taux de syndicalisation** se définit aisément comme: " le rapport entre le nombre de syndiqués et la population syndicable". Son calcul est néanmoins une tâche délicate. Il faut préciser qui rentre dans le numérateur et qui fait partie du dénominateur ? La question revient à se demander, pour le numérateur, "Qu'est qu'un adhérent ?" et à se demander pour le dénominateur "Qui peut devenir adhérent ?" C'est à dire : quelle est la population de référence ?

L'adhérent, dira-t-on, c'est quelqu'un qui paie sa cotisation. Ce point ne prête pas à discussion mais les modalités de ce paiement ne sont pas neutres dans le chiffrage du nombre de syndiqués. La CFTC a conservé la distinction traditionnelle dans le mouvement syndical français entre la carte et le timbre, l'adhérent payant l'une et l'autre. A partir de 1965, la CFDT ne fait plus payer la carte, et prélève les cotisations par la vente de timbres le plus souvent mensuels, mais parfois trimestriels (les retraités). A partir de combien de timbres peut-on comptabiliser les cotisants comme des adhérents à part entière ?

Entre le syndiqué qui règle régulièrement 12 timbres et celui qui se dit adhérent et ne cotise plus se situe tout un continuum de situations intermédiaires. Les diverses pratiques peuvent relever de problématiques très différentes : il y a les 6 timbres d'un salarié à mi-temps, une cotisation pour un couple, un timbre ou deux pour l'adhérent plus ou moins démotivé, etc. Il y a aussi des personnes qui se disent membres, qui peuvent être des élus CFDT, sans être cotisant. La mise en place du PAC - prélèvement automatique des cotisations¹ - est destinée à régulariser le versement des cotisations, mais n'est mise en œuvre que depuis quelques années. Il concernerait, selon la confédération, environ la moitié des adhérents en 1989.

¹ Voir ci-dessus le chapitre III sur les finances de la CFDT.

Jusqu'en 1964, la CFTC connaissait le nombre de cartes placées et le nombre de timbres. Elle pouvait donc aisément déterminer le nombre moyen de timbres par cotisant. Dans les années 50 la CFTC publiait d'ailleurs assez régulièrement des informations sur ce ratio qui était alors d'environ 9 timbres par adhérent¹. Mais depuis 1965, la confédération ne comptabilise que le nombre de timbres payés globalement par ses syndicats au service confédéral de prélèvement des cotisations. Elle n'a aucune information précise qui lui permet de transformer ces données cumulées en nombre de syndiqués. Il est clair que tous les adhérents ne paient pas chaque mois leur cotisation. Peut-on évaluer une moyenne pour le cotisant régulier ? La CFDT a fourni à ce sujet des indications variables, le "cotisant régulier" payant un nombre de timbres fluctuant de 6 à 12².

D'après les informations que nous avons pu réunir notamment dans les unions départementales que nous avons étudiées, le cotisant régulier aurait progressivement payé de moins en moins de timbres depuis les années 1950. Mais, ces dernières années, le PAC (prélèvement automatique des cotisations) fait remonter ce ratio, puisque l'adhérent qui accepte ce système paye automatiquement 12 timbres. Il est difficile d'adopter un moyenne vraiment satisfaisante sur l'ensemble de la période. Choisir plusieurs moyennes selon les périodes ne ferait néanmoins que multiplier les risques d'erreurs.

Nous adopterons une définition de **l'adhérent**, ou **cotisant régulier**, comme payant 8 timbres. C'est une mesure qui ne semble pas excessivement généreuse si on veut bien se souvenir que la rotation des effectifs est en permanence élevée. Elle masque de fortes inégalités entre fédérations. Le SGEN a ainsi durablement des adhérents à plus de 10 timbres, mais d'autres fédérations, du privé notamment, doivent connaître des moyennes nettement plus faibles.

La discussion sur la "population syndicable" souligne la difficulté qu'il y a à définir des frontières strictes au champ d'action des syndicats. Faut-il se référer à la population active ? Elle inclut les travailleurs indépendants et exclut les retraités. La population salariée semble plus pertinente, mais elle exclut de nombreux jeunes en formation ainsi que les chômeurs qui peuvent adhérer et bien entendu les retraités. Intégrer les retraités et les chômeurs dans la population de référence accentuerait fortement le reflux de la dernière décennie. Très peu nombreux dans les années 1950 et 1960, les chômeurs

¹ Dans le rapport d'activité au 31ème congrès confédéral de 1961, p. 2, G. Levard donne les indications suivantes: "moyenne des timbres : 1953 = 8,86; 1954 = 9,42; 1957 = 9,50; 1958 = 9,58; 1959 = 9,66".

² Dans *Liaisons sociales documents*, du 3 juillet 1985, on lit dans un paragraphe consacré à l'audience de organisations syndicales à propos de la perte de syndiqués de la CFDT : "on appelle cotisant "régulier" à la CFDT "un adhérent qui règle entre 10 et 12 timbres mensuel à son syndicat" (page 15).

Dans le dossier "SYNDICATS. II" de *Liaisons sociales* d'octobre 1987, on lit : "Elle appelait "cotisants réguliers" des adhérents payant de 6 à 11 timbres par an, selon les branches d'activité".

s'accroissent ensuite dans de fortes proportions tout en restant marginaux dans le champ syndical. Le syndicalisme a beaucoup de mal à se situer dans cet espace occupée par les catégories qui se trouvent à cheval entre le monde du travail et le monde hors-travail.

Faute de mieux, dans la suite de ce travail, nous adopterons la population active occupée salariée comme indice de la "population potentiellement syndicable". Cet indicateur permettra une mesure partielle mais quantifiée du phénomène étudié : la variation de l'influence d'un grand syndicat français. Il faut cependant se souvenir que notre définition surestime en fait la véritable implantation syndicale en excluant les chômeurs et les retraités du champ de référence alors qu'il s'en trouve parmi les adhérents.

Il faut ajouter qu'un taux de syndicalisation global masque de fortes disparités de syndicalisation selon les catégories, les professions, le sexe, l'âge, les branches, les régions. Autrement dit, des taux partiels ou désagrégés sont sans doute plus significatifs qu'un taux global unique. Mais leur calcul se heurte à de multiples difficultés. Nous estimerons quelques taux professionnels et géographiques en fonction des données dont nous disposons. Il nous faut cependant indiquer au préalable à quels types de données nous avons eu accès pour mesurer la syndicalisation à la CFTC-CFDT depuis la guerre.

B. LES SOURCES ET LES METHODES DE CHIFFRAGE DES EFFECTIFS

Nous devons distinguer deux périodes du point de vue des sources utilisées pour décrire la syndicalisation à la CFTC-CFDT depuis 1945. Pour l'évolution des effectifs de la CFTC jusqu'en 1962, nous avons travaillé sur des données secondaires. N'ayant pas pu accéder aux sources syndicales internes, à l'exception de certaines organisations départementales ou fédérales, nous avons utilisé des chiffreages effectués par d'autres chercheurs, ainsi que des mesures indirectes de la syndicalisation (indices, mandats). Pour les années 1963-89, nous avons en revanche pu disposer de suffisamment de données internes, fédérales, régionales, ou confédérales, pour élaborer un ensemble de séries décrivant l'évolution et la répartition des "cotisants réguliers" à la CFDT. Nous exposons dans cette section les origines et les méthodes de calcul qui ont abouti aux données que nous utiliserons et analyserons dans la suite de ce chapitre.

1. Les années 1945-1962

Pour les années 1945-1962, nous reprendrons les chiffres publiés par Gérard Adam dans son étude sur la CFTC¹ (tableau 1). Ces données posent certains problèmes que nous allons rapidement évoquer mais elles nous semblent former la série la plus crédible, en l'absence d'accès aux sources confédérales. Gérard Adam observe à ce sujet que la plus grande discrétion est de tradition dans les organisations ouvrières. La CFTC n'a abordé qu'en termes voilés, dans les rapports moraux de ses congrès, la question des effectifs. "Entre 1945 et 1961, un seul chiffre fut publié : le rapport moral au XXII^e congrès de septembre 1945 indique : nos effectifs n'ont pas cessé de croître depuis la Libération : 750.000 cartes ont été placées pour le premier semestre²".

Tableau 1. Estimation des adhérents de la CFTC selon Gérard Adam (1945-1963)³

Années	Nombre d'adhérents	Indices 1948=100	% annuel de variation
1945	300 000	78	-
1946	365 000	95	15,0
1947	380 000	99	17,0
1948	385 000	100	5,0
1949	320 000	83	0,0
1950	330 000	86	?
1951	335 000	87	0,0
1952	350 000	91	4,0
1953	340 000	88	?
1954	323 000	84	- 5,0
1955	333 000	86	3,0
1956	366 000	95	10,0
1957	403 000	105	10,0
1958	415 000	108	3,0
1959	408 000	106	- 1,7
1960	422 000	110	3,5
1961	433 000	112	3,1
1962	455 000	118	5,0
1963	500 000	130	8,0

Le tableau 1 reprend les données publiées par Gérard Adam. Il indique en parallèle d'une part les taux de variation annuels, que la confédération publie à chaque congrès, et

¹ Adam Gérard, *La CFTC*, Série Etudes syndicales, n°1, Paris, Presses de la FNSP, 1964.

² Ibid, p. 48-49.

³ Ibid, p. 49.

d'autre part "une estimation du total des effectifs d'adhérents cotisants". Commentant ses données, l'auteur souligne lui-même que le parallélisme n'est pas rigoureux entre les chiffres absolus et les pourcentages. Il explique que "dans certains cas (1946) le pourcentage d'augmentation est inférieur à la réalité ; cette distorsion tient simplement au fait qu'au moment du congrès confédéral (juin 1947, par exemple) toutes les cotisations de 1946 n'ayant pas encore été perçues par le centre confédéral n'avaient pas été comptabilisées pour le rapport moral. Dans d'autres cas, et c'est lorsqu'il s'agit de tassement - traduisons de baisse des effectifs - il est bien évident que la tendance naturelle est de minimiser aux yeux de l'opinion les difficultés internes du syndicalisme"¹. Il n'explique malheureusement pas dans son étude de 1964 en fonction de quels critères, il a corrigé les pourcentages de variation pour calculer son estimation. Interrogé par nos soins, il a cependant bien voulu indiquer qu'il avait eu accès à des sources confédérales internes, les documents de gestion du service confédéral de perception des cotisations. Son estimation se fonde donc sur les données en cartes et en timbres de la CFTC, et, d'après G. Adam, l'adhérent correspond à un cotisant régulier ayant acquitté 8 timbres.

Pour examiner la validité des chiffres d'Adam, nous disposons de trois types de données. D'une part, des chiffrages antérieurs et postérieurs nous permettent de vérifier la cohérence historique de son estimation. D'autre part, nous pouvons comparer les effectifs de certaines années à des indices publiés par la CFDT en 1973. Enfin, nous confronterons sa série à l'évolution du nombre de mandats exprimés dans les congrès confédéraux.

Pour les années antérieures à 1945 on peut se référer aux travaux de Michel Launay qui évalue les effectifs de la CFTC à 380.000 adhérents en 1939². Cette estimation est cependant discutée par Michel Branciard : "Alors que la CFTC, annonce en 1937, 500.000 adhérents, M. Launay, se fondant sur les archives personnelles de G. Tessier, révisé en baisse cette affirmation. De 156.000 en novembre 1935, les adhérents passeraient à 370.000 en décembre 1936 (tous n'ayant pas payé leur cotisation), 415.000 en juillet 1937, puis, après un léger tassement en 1938, on atteindrait 380.000 à la veille de la guerre. Ce dernier chiffre nous semble optimiste puisqu'une statistique détaillant les cotisations par fédération donne un total de 270.000 en 1939, année, il est vrai, où la guerre perturbe les rentrées de cotisations"³.

¹ Ibid, p. 50

² Michel Launay, *La CFTC, origines et développement (1919-1940)*, Paris, Publications de la Sorbonne, 1987, p.403.

³ Michel Branciard, *Histoire de la CFDT*, Paris, La découverte, 1990, p. 55.

Cette estimation des effectifs de la CFTC en 1939 semble crédible. Elle confirme en tout cas les chiffres de Gérard Adam. En effet, la CFDT a chiffré en 1973 sous forme d'indices¹, les progrès de la syndicalisation par rapport à 1939, 1948 et 1963. Michel Branciard reprend par ailleurs également ces indices². A partir du chiffre de 270.000 adhérents pour 1939, on peut extrapoler les adhérents des deux autres années. Le tableau 2 expose les résultats de ces calculs³.

Tableau 2. La syndicalisation en indices d'après la CFDT (base 100 en 1948).

années	1939	1948	1963
indices	70,1	100	130,8
effectifs	270.000	385.383	503.889

Nous retrouvons bien ainsi l'estimation de Gérard Adam, ce qui semble indiquer que tous deux travaillent bien sur le même type de données. On peut donc penser que la série de Gérard Adam est fiable. En l'absence d'indices pour les autres années, il nous faut recourir aux mandats.

Les mandats exprimés en congrès sont en effet une autre méthode pour évaluer les effectifs syndiqués. Théoriquement, les enjeux d'un congrès garantissent une certaine sûreté dans le calcul et la répartition des mandats, qui devraient donc fournir des indications assez fiables sur l'évolution des effectifs. Mais ils soulèvent plusieurs problèmes.

Il faut d'abord se souvenir qu'ils sont en général établis à partir du nombre d'adhérents de l'année précédente et que les mandats de l'année n indiquent donc les effectifs de l'année $n-1$. Deuxièmement les congrès n'ont pas eu lieu tous les ans, on ne peut établir qu'une série incomplète. A partir de 1949 les congrès ont lieu tous les deux ans puis à partir de 1967, tous les trois ans.

Mais la principale difficulté réside dans le nombre d'adhérents pris en compte pour un mandat. Ce sont les statuts qui en fixent le rapport. Mais, d'une part, les règles changent et, d'autre part, elles ne sont pas toujours appliquées dans la plus grande clarté.

¹ Rapport général au congrès de 1973, *Syndicalisme hebdo*, n° spécial, suppl. au n°1436, 15-3-1973, p. 113.

² Michel Branciard, *La CFDT*, Paris, PUF, 1986, p. 113.

³ D'après ces indices, et la remarque de Branciard évaluant les effectifs de la CFTC à 270.000 en 1939, les adhérents de 1948 devraient s'élever à $270.000 * 100/70 = 385.383$ personnes, et ceux de 1963 à $270.000 * 130,75/70,06 = 503.889$.

Jusqu'en 1957, les syndicats bénéficient d'un mandat pour 100, ou une fraction de 100 adhérents¹. Ensuite, une modification statutaire au congrès de 1957 change le rapport, désormais égal à un mandat pour 25 adhérents. C'est ce qui explique la forte augmentation du nombre des mandats en 1957.

La série des mandats, reprise dans la première colonne de tableau 3, présente cependant une anomalie qui ne s'explique pas par une modification statutaire officielle. En 1961, les mandats augmentent à nouveau brutalement, sans rapport avec les variations des effectifs annoncés par ailleurs par la confédération. Le nombre de mandats passe de 13.798 en 1959, à 25 595 en 1961 puis 29.260 en 1963. Claude Harmel, qui évalue régulièrement les effectifs syndicaux dans *Les études sociales et syndicales*² s'étonne de ce bond en avant des mandats. Il se demande si les statuts ont bien été respectés. Il paraît en effet peu probable que les effectifs aient doublé en deux ans. Lors d'un procès qui oppose, en 1965, la CFDT à la CFTC-maintenue, l'avocat de la CFDT reconnaîtra incidemment l'existence de ce coefficient multiplicateur. Pour les congrès de 1961 et 1963, on a multiplié le nombre de mandats par 1,9³. Pour déterminer le nombre de mandats statutaires pour ces deux années, il faut donc diviser les mandats exprimés par 1,9. Au congrès de 1964, la CFTC semble revenir à une application plus stricte des statuts.

Afin de prendre en compte ces difficultés nous avons donc calculé une série des mandats corrigée pour établir des données homogènes sur la base de la règle de 1 mandat pour 25 adhérents. La deuxième colonne du tableau 3 récapitule le résultat de ces calculs.

Les mandats des congrès de 1945 à 1955 ont été multiplié par 4 (1 mandat pour 100 adhérents = 4 mandats pour 4 fois 25 adhérents). Mais, comme le prouve la comparaison des deux règles, que permet le congrès de 1957, on surestime ainsi les effectifs de près de 30%. Pour prendre en compte ce biais, il faut diviser le produit par 1,29⁴. Pour les années 1961 et 1963, nous avons divisé les mandats par 1,9, pour

¹ Article 13 des statuts de la CFTC : "Chaque syndicat aura droit à une voix par cent membres ou fraction de cent membres cotisants" in "La CFTC réforme ses structures", *Rapport au 27ème congrès confédéral*, 1953 p. 8.

² Pour plus de détails, consulter la collection *Les études sociales et syndicales* des années 1961 à 1965.

³ "Encore la question du coefficient multiplicateur", *Les études sociales et syndicales*, n° 113, février 1965, p. 16.

⁴ Le vote sur la modification des statuts, au congrès de 1957, se fait sur la base de un mandat pour cent adhérents. Le nombre de mandats exprimés s'élève à 4029 mandats ce qui donne un maximum de 402.900 adhérents. La nouvelle règle, appliquée dans les votes suivants du congrès aboutit à 12.471 mandats, soit, multipliés par 25, 311.275 adhérents. On peut ainsi établir un coefficient correcteur de 1,29 (402.900/311.275). Autrement dit, par rapport à un calcul sur la base de 1 mandat pour 25 adhérents, l'ancienne règle surestime les effectifs de près de 30%. Claude Harmel développe également ce raisonnement dans *Les études sociales et syndicales*, n° 123, décembre 1965, p. 13-15.

éliminer l'effet du coefficient multiplicateur introduit par la confédération. Nous avons donc une série sur la base d'un mandat pour 25 adhérents.

Tableau 3. Estimation des effectifs de la CFTC d'après les mandats de congrès (1945-1965)¹

Années	Mandats congrès	Mandats corrigés	Indices mandats 1948=100	Effectifs d'après les mandats de l'année suivante
1945	3 453	10 707	96	414 496
1946	5 347	16 580	149	358 682
1947	4 627	14 347	129	277 519
1948	3 580	11 101	100	251 473
1949	3 244	10 059	91	
1950				235 194
1951	3 034	9 408	85	
1952				284 496
1953	3 670	11 380	103	
1954				303 488
1955	3 915	12 140	109	
1956				318 525
1957	12 741	12 741	115	
1958				344 950
1959	13 798	13 798	124	
1960				336 776
1961	25 595	13 471	121	
1962				385 000
1963	29 260	15 400	139	514 975
1964	20 599	20 599	186	507 200
1965	20 288	20 288	183	

Pour obtenir une estimation "plafond" du nombre d'adhérents, il suffit de multiplier le nombre de mandats (corrigés) par 25. Le produit ainsi obtenu donne une estimation, probablement optimiste des effectifs syndiqués de l'année précédent le congrès. Les mandats étant calculés par tranches, il faudrait connaître le nombre de syndicats, et le pourcentage des syndicats présents pour établir une estimation "plancher". En l'absence d'indications précises sur ces deux points, il n'est pas possible de calculer ce plancher. Pour l'estimation que nous avons reproduite dans le tableau 3, nous avons fait l'hypothèse que les deux difficultés - les fractions de tranches comptées pour des tranches entières, et la non comptabilisation des syndicats absents - s'annulent. Ce type

¹ Les mandats qui figurent dans la première colonne, ont été relevés dans les compte-rendu de congrès publiés dans syndicalisme. Dans la deuxième colonne nous avons calculé des mandats corrigés pour établir une série homogène sur la base de la règle d'un mandat pour 25 adhérents. Nous avons une série sur la base de un mandat pour 25 adhérents. Dans la troisième colonne nous avons calculé des indices d'évolution des mandats (100=1948). La colonne suivante constitue notre estimation des effectifs sur la base des mandats. Elle résulte de la multiplication par 25 du nombre de mandats corrigés. Les mandats de l'année n donnant les effectifs de l'année n-1.

d'estimation comporte cependant une certaine incertitude même si, en passant de 100 à 25 adhérents par tranche, la marge d'erreur se réduit en partie.

Le tableau 3 permet de comparer les chiffres d'Adam et l'estimation par les mandats. Les résultats de notre calcul figurent dans la quatrième colonne. On remarque qu'en général ce calcul donne des effectifs inférieurs à ceux d'Adam, sauf en 1945 et en 1963. On peut comprendre que les difficultés existant lors de la remise en route de l'organisation se traduisent par certaines imprécisions dans la connaissance des effectifs et donc l'attribution des mandats. L'écart de 1963 est plus étonnant et les effectifs de la CFTC en 1963 sont l'objet de plusieurs estimations.

Claude Harmel, estime également que les effectifs de 1963 traduisent une progression étonnante, si l'on se fie aux mandats. Il établit pour sa part une double estimation des effectifs, reposant d'une part sur les mandats, et d'autre part sur les pourcentages annuels de hausse des effectifs annoncés par la confédération. Nous avons récapitulé le résultat de ses calculs dans le tableau 4.

Tableau 4. Estimation des effectifs de la CFTC d'après les mandats et les pourcentages annuels de variation d'après C. Harmel (1956-1963)¹.

	Mandats	Adhérents	%	Effectifs	Adhérents
1956		311775		100	311 775
1957	12741		10,0	110	342 952
1958		344950	3,0	113,3	353 230
1959	13798		1,7	111,4	347 315
1960		341025	3,5	118,9	375 953
1961	13641		3,1	122,5	381 925
1962		384925	4,3	128,7	401 254
1963	15397	507575	14,5	147,3	459 244
1964	20303	507200			
1965	20288				

Il ressort de ce tableau qu'entre 1962 et 1963, la hausse des effectifs d'après les mandats (corrigés), soit + 24,1%, est beaucoup plus forte que la hausse des effectifs annoncés par la confédération dans le rapport "administration et organisation", soit +14,5%² Contrairement aux autres années, les effectifs déduits des mandats sont en 1963 supérieurs à ceux obtenus à partir des pourcentages cumulés.

¹ La correction est effectuée par Harmel (Voir *Les études sociales et syndicales*, n° 123, décembre 1965, p. 14-15). Il y a quelques divergences entre nos sources — avec lesquelles est établi le tableau — et les données de Harmel.

² Harmel, *ibid*, p. 12. Pour la série des pourcentages, Harmel prend comme donnée de base les effectifs de 1957, calculés à partir des mandats.

Si l'on se réfère enfin aux indices publiés par la CFDT on obtient encore une autre estimation. Au congrès de 1973, la confédération annonce pour 1970, 678.502 adhérents, et indique que ce chiffre correspond à l'indice 156,46 sur une base 100 en 1948. On peut donc rétopoler les effectifs de 1948 en divisant le chiffre absolu de 1970 par 1,5646 soit 433.000 adhérents. Pour 1963, le même raisonnement donne 567.000 adhérents. Ces valeurs dépassent de plus de 11% celles annoncées par G. Adam (tableau 1). Nous avons donc pour 1963 quatre estimations (tableau 5).

Tableau 5. Les effectifs de la CFTC en 1963 : quatre estimations.

Estimation	1963
G. Adam	500.000
Harmel :	
- mandats	507.575
- pourcentage croissance annuelle	459.244
CFDT (indices publiés en 1973)	567.000

De cette discussion nous retiendrons deux conclusions. Dans l'ensemble, les données en mandats sont un pis-aller et ce type d'estimation est souvent affecté d'une assez grande incertitude. La série de G. Adam semble fiable, mais nous pensons que la CFDT change le mode de calcul des adhérents en 1963. Il semblerait qu'elle soit passée d'une moyenne d'environ 9 timbres par adhérent à une moyenne de 8. Gérard Adam affirme de mémoire avoir calculé son estimation sur la base de 8 timbres par adhérents. Il est probable qu'il s'agissait de cartes et que la moyenne des timbres par adhérent était supérieure à 8 - probablement aux alentours de 9 - ce qui correspond d'ailleurs aux ratios annoncés par la CFTC pendant les années 1950. Cette explication a le mérite de supprimer la divergence entre la série Adam et les chiffres publiés en 1973 par la CFDT.

Nous n'avons pu, faute d'accès aux timbres de la CFTC, vérifier cette hypothèse et avons donc conservé les chiffres de G. Adam pour les années 1945-1962. En revanche, à partir de 1963, nous avons pu rassembler un ensemble d'indications convergentes nous permettant de décrire l'évolution du nombre de "cotisants réguliers" avec la convention de 8 timbres annuels. Nous retiendrons donc le chiffre de 567.000 adhérents pour 1963, tout en étant conscient qu'il introduit une rupture dans l'évolution par rapport aux chiffres de G. Adam.

2. Les années 1963-1989

Pour cette deuxième période, nous avons pu reconstituer des séries confédérales d'une part, fédérales et régionales d'autre part, élaborées principalement à partir de documents internes. Nous avons utilisé trois types de sources.

Nous avons d'abord consulté les archives de la documentation confédérale, ouvertes au public, boulevard de la Villette à Paris. Nous y avons systématiquement dépouillé les dossiers de congrès, notamment les rapports d'activité et les rapports sur l'état de l'organisation. Ils comprennent les documents préparatoires, ainsi que les numéros de *Syndicalisme* (l'hebdo et le magazine) rendant compte des congrès. On y trouve des indications sur les effectifs jusqu'en 1983, les répartitions des adhérents en pourcentage par grands secteurs et grandes régions ainsi que les résultats des votes. Pour les années 1970 à 1983, la CFDT a publié le nombre de ses adhérents, appelés "cotisants réguliers" sur la base de 8 timbres. Le tableau 6 reprend ces données de source CFDT, dont nous retiendrons les chiffres "cotisants réguliers". Les indices publiés par la confédération permettent de calculer les effectifs des années 1960.

Le SGEN, les Finances, le Bâtiment, la Chimie, les unions départementales de Haute-Garonne, de l'Isère et de la Meurthe et-Moselle, nous ont ouvert leurs archives avec plus ou moins de restrictions pour certaines¹. Outre les données propres à ces organisations, pour lesquels nous renvoyons aux différents rapports annexes, ces archives contenaient parfois des informations fragmentaires concernant les répartitions des effectifs par fédérations ou régions. Nous avons également disposé des archives personnelles de différents anciens ou actuels responsables confédéraux, fédéraux ou régionaux. Enfin, certains documents comme les "états de l'union" nous ont permis de vérifier la validité des chiffrages que nous avons élaborés par ailleurs.

Nous avons ainsi collecté un ensemble de renseignements de nature diverse, dont la synthèse et les recoupements ont abouti à l'élaboration de séries dont nous avons pu vérifier la cohérence. Il a ainsi été possible de recomposer les différents éléments du puzzle pour un certain nombre d'années.

¹ Elles nous ont également aidés à compléter la série confédérale présentée ci-dessus notamment pour les dernières années.

Tableau 6. La syndicalisation à la CFTC-CFDT, indices (1948=100), adhérents actifs et cotisants réguliers, d'après la CFDT de 1963 à 1983¹.

Années	Indices 1948=100	Adhérents actifs	Cotisants réguliers
1939	70,1		
1948	100		
1963	130,8		
1964	126,9		
1965	120,8		
1967	126,8		
1968	144,8		
1969	153,6		
1970	156,5	882 052	678 502
1971	162,8	917 955	706 119
1972	171,5	966 863	743 341
1973	179,7	1 010 084	776 988
1974	180,1	1 015 401	781 078
1975	189,2	1 066 637	820 490
1976	191,2	1 077 731	829 024
1977	191,1	1 077 071	828 516
1978	185,9	1 047 990	806 146
1979	178,9	1 088 590	775 835
1980	170,9	963 220	740 940
1981	168,4	949 350	730 270
1982	170,1	958 990	737 700
1983	156,8	885 671	681 300

La méthode peut être représentée par une combinaison de deux tableaux à double entrée qui sont remplis au fur et à mesure de la collecte des informations. Ce cadre fait peser sur chacun des chiffres la contrainte des totaux partiels (en lignes et en colonnes) et du total général, les deux tableaux devant se compléter sans distorsion dans les agrégations successives. La confrontation de résultats d'origine diverses nous a permis de juger de la fiabilité des différentes sources, d'opérer les corrections indispensables pour assurer les équilibres et, surtout, d'estimer les données manquantes.

¹ Ces données figurent notamment dans le dossier "Syndicats II" de *Liaisons sociales* d'octobre 1987, p. 62. Elles sont extraites d'un document intitulé "Présentation de la CFDT", datant de juin, 1987.

Tableau 7. Schéma global des matrices permettant de reconstituer et d'harmoniser les données sur la syndicalisation à la CFDT.

Organisations \ Année	1	2	N
Agriculture-alimentaire	A1	A2	A _n
Banque	B1	B2	B _n
Chimie	C1	C2	C _n
Construction-bois	D1	D2	D _n
Défense nationale	E1	E2	E _n
(...)	F1	F2	F _n
Somme	1	2	n

Régions \ Année	1	2	N
Alsace	α1	α1	α _n
Aquitaine	β1	β1	β _n
Auvergne	χ1	χ1	χ _n
Bourgogne	δ1	δ1	δ _n
Bretagne	ε1	ε1	ε _n
(...)	Φ1	Φ1	Φ _n
Somme	Σ1	Σ1	Σ _n

matrices départementales ou régionales

Le schéma montre comment la nécessaire égalité des sous-totaux et des totaux oblige à une confrontation générale des renseignements partiels et permet d'estimer les données manquantes. De même, la constitution de matrices régionales - là où l'étude a

été possible - a permis de vérifier la validité des renseignements tirés de nos dépouillements ou des évaluations effectuées dans les tableaux de synthèse¹

Nous avons ainsi pu établir quatre séries :

- les effectifs confédéraux comportant le nombre de "cotisants réguliers" pour toutes les années 1963-1989, qui prolonge l'estimation de G. Adam pour 1945-1962 ;
- la répartition en pourcentages par secteurs et régions pour les années 1939, 1948, 1950, 1954-55, 1957, 1960-61, 1967-71, 1975-76, 1981-83, 1986 et 1989 ;
- les adhérents par fédération pour les années : 1970, 1973, 1975, 1979, 1983, 1985 et 1989 ;
- les adhérents par régions et départements pour les mêmes années sauf 1989.

¹ Quel degré de confiance accorder aux chiffres présentés dans la suite de ce travail ? En dehors de toute considération sur le fonctionnement des syndicats, une certaine incertitude pèse sur les données du fait de nos arbitrages : quelques milliers pour les totaux confédéraux et, pour fixer les idées, environ $\pm 1,5\%$ pour les fédérations ou les régions. Nous avons arrondi à la centaine, ou à la première décimale, pour des soucis d'équilibre et de cohérence des tableaux mais le dernier chiffre n'est pas toujours sûr.

II. LA SYNDICALISATION, DONNEES GLOBALES

La description des effectifs confédéraux depuis la Libération se déroulera en deux temps. Nous analyserons d'abord les fluctuations absolues du nombre d'adhérents CFTC-CFDT et nous élaborerons à partir de ces données une première périodisation. Cette approche ne fournit cependant qu'une mesure approchée de l'influence syndicale, car la population syndicable s'est fortement accrue en quarante années. Nous étudierons donc dans un deuxième temps l'évolution des taux de syndicalisation pour mieux cerner les périodes de progrès et de recul. Les variations annuelles de ce taux nous aideront à mettre en évidence les temps forts, les moments de rupture, de retournement dans cette évolution.

A. EVOLUTION DES EFFECTIFS GLOBAUX

Pour la période qui va de la guerre à 1962, nous nous référons donc aux chiffres publiés par Gérard Adam¹. Pour les années suivantes, nous avons reconstitué une série en croisant différents types d'informations et en raisonnant sur la base de : "un adhérent équivaut à 8 timbres mensuels. Nous avons regroupé dans le tableau 7 les données qui serviront de support à notre analyse.

D'après nos estimations, la CFDT comptait en 1989 environ 450.000 adhérents, à peu près autant qu'au début des années 1960. Plus caractéristique et plus significatif que le rapprochement de ces deux chiffres est la variabilité de la syndicalisation, ses oscillations incessantes. Même si la CFTC ne connaît pas les fortes fluctuations qui affectent la CGT, la syndicalisation se fait par vagues. Flux et reflux se succèdent. Il nous semble que les données brutes permettent de distinguer quatre phases dans ces quarante cinq années d'histoire.

La première période s'étend de 1945 à 1955. Elle est marquée par la stagnation de l'organisation. Après l'essor de la Libération, les effectifs de la CFTC plafonnent entre 300.000 et 350.000 adhérents selon G.Adam. Les années cinquante semblent être une période difficile pour la CFTC, les gains des années 1945-48 sont effacés dès 1949. Branciard observe à propos de la "difficulté de recrutement" de ces années : "L'appel à la clientèle traditionnelle du syndicalisme chrétien ne permettrait-elle pas de progresser ?"².

¹ Adam Gérard, op cit.

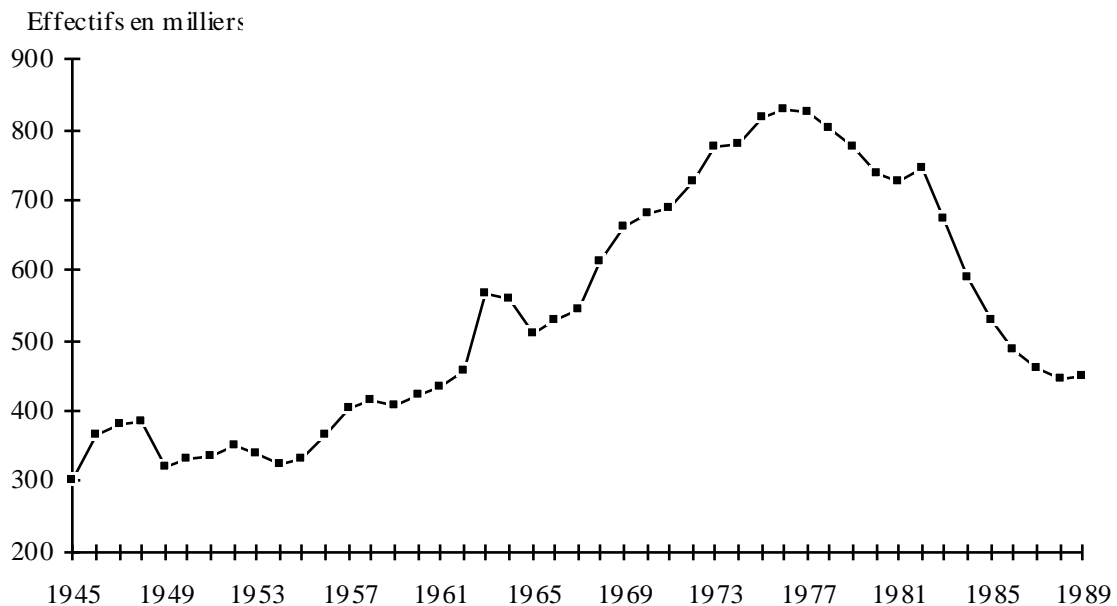
² Branciard Michel, *Histoire de la CFDT*, Paris, La découverte, 1990, p. 127

Tableau 8. Récapitulation des données globales sur la syndicalisation à la CFTC-CFDT (1945-1989).

Années	Nombre d'adhérents (8 timbres)	Population active salariée	Taux de syndicalisation	Indices syndic. 1965=100	Variation annuelle du taux de synd.
1945	300 000			59	
1946	365 000			71	
1947	380 000			74	
1948	385 000			75	
1949	320 000	11 777 400	2,72	63	
1950	330 000	11 881 800	2,78	65	2,2
1951	335 000	12 114 900	2,77	66	- 0,4
1952	350 000	12 205 200	2,87	68	3,7
1953	340 000	12 209 000	2,78	67	- 2,9
1954	323 000	12 389 700	2,61	63	- 6,4
1955	333 000	12 583 400	2,65	65	1,5
1956	366 000	12 743 000	2,87	72	8,5
1957	403 000	13 030 800	3,09	79	7,7
1958	415 000	13 177 500	3,15	81	1,8
1959	408 000	13 152 300	3,10	80	- 1,5
1960	422 000	13 288 900	3,18	83	2,4
1961	433 000	13 441 000	3,22	85	1,4
1962	455 000	13 690 500	3,32	89	3,2
1963	567 000	14 120 200	4,02	111	20,8
1964	561 000	14 534 000	3,86	110	- 3,9
1965	511 000	14 753 000	3,46	100	- 10,3
1966	529 000	14 995 300	3,53	104	1,8
1967	545 000	15 167 500	3,59	107	1,9
1968	612 000	15 281 900	4,00	120	11,5
1969	662 000	15 776 500	4,20	130	4,8
1970	680 000	16 224 700	4,19	133	- 0,1
1971	688 000	16 496 200	4,17	135	- 0,5
1972	725 000	16 774 600	4,32	142	3,6
1973	774 000	17 174 800	4,51	151	4,3
1974	779 000	17 459 900	4,46	152	- 1,0
1975	817 000	17 359 700	4,71	160	5,5
1976	827 000	17 579 300	4,70	162	0,0
1977	826 000	17 801 800	4,64	162	- 1,4
1978	803 000	17 914 900	4,48	157	- 3,4
1979	775 000	17 989 500	4,31	152	- 3,9
1980	738 000	18 056 500	4,09	144	- 5,1
1981	728 000	17 972 500	4,05	142	- 0,9
1982	744 000	18 066 600	4,12	146	1,7
1983	674 000	18 050 100	3,73	132	- 9,3
1984	588 000	17 910 800	3,28	115	- 12,1
1985	527 000	17 862 500	2,95	103	- 10,1
1986	486 000	17 953 900	2,71	95	- 8,2
1987	459 000	17 954 000	2,56	90	- 5,6
1988	447 000	18 038 000	2,48	87	- 3,1
1989	448 000	18 399 000	2,43	88	- 1,7

Rappelons que la CGT connaît une chute importante de ses effectifs pendant ces années 1948-56. FO ne bénéficie pas davantage d'un développement de la syndicalisation. Les années cinquante sont en fait une période de "crise du syndicalisme" pour toutes les organisations. Le rapport moral au congrès CFTC de 1953, commence d'ailleurs par ce constat : "En face d'une certaine désaffection ouvrière à l'égard du syndicalisme en général, notre confédération, lors du dernier congrès confédéral, marquait notre inquiétude en ce qui concerne l'évolution de ses effectifs"¹. En 1955, avec 333.000 syndiqués, la CFTC a perdu près de 50.000 adhérents par rapport à 1948.

Tableau 9. Courbe d'évolution des effectifs de la CFTC-CFDT (1945-1989).



La première période s'étend de 1945 à 1955. Elle est marquée par la stagnation de l'organisation. Après l'essor de la Libération, les effectifs de la CFTC plafonnent entre 300.000 et 350.000 adhérents selon G.Adam. Les années cinquante semblent être une période difficile pour la CFTC, les gains des années 1945-48 sont effacés dès 1949. M. Branciard observe à propos de la "difficulté de recrutement" de ces années : "L'appel à la clientèle traditionnelle du syndicalisme chrétien ne permettrait-elle pas de progresser ?"². On peut rappeler que la CGT connaît pendant ces années une chute importante de ses effectifs. FO ne bénéficie pas davantage d'un développement de la syndicalisation. Les années cinquante sont en fait une période de "crise du syndicalisme" pour toutes les organisations. Le rapport moral au congrès CFTC de 1953, commence

¹ Rapport moral au congrès de 1953, *Syndicalisme magazine*, n° 4 avril 1953, p. 5

² Branciard Michel, *Histoire de la CFDT*, Paris, La découverte, Paris 1990, p. 127

d'ailleurs par ce constat : "En face d'une certaine désaffection ouvrière à l'égard du syndicalisme en général, notre confédération, lors du dernier congrès confédéral, marquait notre inquiétude en ce qui concerne l'évolution de ses effectifs"¹. En 1955, avec 333.000 syndiqués, la CFTC a perdu près de 50.000 adhérents par rapport à 1948.

La seconde période débute en 1956 et s'étend jusqu'en 1965. La CFTC traverse une phase de croissance et de mutation. Cette décennie est marquée par une reprise de la syndicalisation, du moins jusqu'en 1963. Sauf en 1959, où il se produit un léger "tassement", les effectifs augmentent chaque année. Cette croissance est interrompue en 1964-1965. En deux ans, la CFTC devenue CFDT, perd plus de 70.000 cotisants.

Avec plus de 500.000 adhérents, la CFDT de 1965 a néanmoins nettement progressé depuis 10 ans. On remarque cependant à nouveau la fragilité des gains et les fortes variations de la syndicalisation d'une année à l'autre. La CGT revendique alors près de 2.000.000 de syndiqués, et avoue une stagnation de ses effectifs pendant les années 1960. La CFDT est la deuxième organisation syndicale française. Elle commence à s'affirmer comme une alternative à la CGT de plus en plus crédible. Elle signe d'ailleurs un pacte d'unité d'action avec la centrale cégétiste le 10 janvier 1965.

La troisième période est celle de la montée en puissance de la CFDT. Elle s'étend de 1965 à 1976 et voit les effectifs augmenter de 62%. Ce sont les années fastes pour la CFDT. Les pertes de la scission sont compensées dès 1968. La CFDT revendique alors plus de 700.000 cotisants, elle approche en tout cas les 600.000 syndiqués d'après notre estimation. En 1968 et 1969, la confédération enregistre une assez vive progression de ses effectifs. Elle indique pour 1970, compter 678.502 "cotisants réguliers" et 940.000 adhérents "ayant en poche le carnet confédéral"². Sur la base de 8 timbres par adhérent, le premier chiffre semble alors tout à fait crédible. La CGT a également connu une légère reprise après les événements de 1968, mais de moindre ampleur que la croissance de la centrale cégétiste. Ses adhérents restent quand même nettement plus nombreux qu'à la CFDT.

Pour la première fois depuis la guerre, les gains semblent se consolider. Edmond Maire annonce le million d'"adhérents" en 1973. La CFDT affiche son ambition de devenir la première organisation syndicale française. D'après notre évaluation, les effectifs culminent en 1976 à 827.000 cotisants réguliers, payant donc 8 timbres. La CFDT est loin de soupçonner le retournement de tendance qui s'amorce.

¹ Rapport moral au congrès de 1953, *Syndicalisme magazine*, n° 4 avril 1953, p. 5

² Rapport général au congrès de 1973, *Syndicalisme hebdo*, 15-3-1973, p. 113.

La dernière période s'ouvre donc en 1977. C'est celle du reflux. En dix ans la confédération voit ses effectifs reculer de 43%.

En 1977, la croissance de la syndicalisation est stoppée, les effectifs stagnent puis déclinent les années suivantes. Les pertes vont aller en s'accroissant dans les années 1980 en dépit d'une légère reprise en 1982. Les trois années suivantes sont les plus sévères et le pourcentage annuel de baisse frôle les 10%. Rosanvallon¹ évalue les troupes de la CFDT à 400.000 adhérents en 1987. Il ne précise pas comment il a calculé son estimation, mais sur la base de 10 timbres par cotisant, il serait proche de notre estimation. En juin 1990, la CFDT revendique 539.000 adhérents "réels", soit 458.000 actifs sur la base 8 timbres mensuels et 81.000 retraités sur la base de 4 timbres trimestriels². Pour notre part, nous aboutissons à un chiffre de 448.000 cotisants réguliers. Depuis 1989, la CFDT semble avoir endigué la baisse de ses effectifs, mais une partie de la stabilisation est probablement un "effet PAC", puisque le prélèvement automatique fait augmenter la moyenne de timbres par cotisant et freine la rotation des adhérents.

Il reste que la chute de la CFDT est importante et, dans les années 80, comparable au recul de la CGT³. FO affirme échapper à cette érosion et se présente comme la deuxième organisation syndicale française. Il est vraisemblable que la CFDT devance néanmoins FO, c'est du moins ce que suggèrent nettement les élections professionnelles. Ce recul important apparaît encore plus accentué, mesuré en taux de syndicalisation.

B. EVOLUTION DU TAUX DE SYNDICALISATION.

Rappelons que nous avons retenu comme population de référence la population salariée occupée pour calculer le taux de syndicalisation à la CFDT. Nous reproduisons les données du tableau 1 sur les taux de syndicalisation sous forme de graphique afin d'illustrer le phénomène⁴ (tableau 10). La courbe des taux n'a pas tout à fait la même allure que celle des données brutes. Mesurée en taux, la croissance relative de la CFDT jusqu'en 1975 est moins forte. En revanche le déclin est plus prononcé. En termes de

¹ Rosanvallon Pierre, *La Question Syndicale*, Paris, Calmann-Levy, 1988.

² *Le Monde* du 28 juin 1990 : "Opération vérité de la centrale syndicale. La CFDT revendique 539.000 adhérents réels".

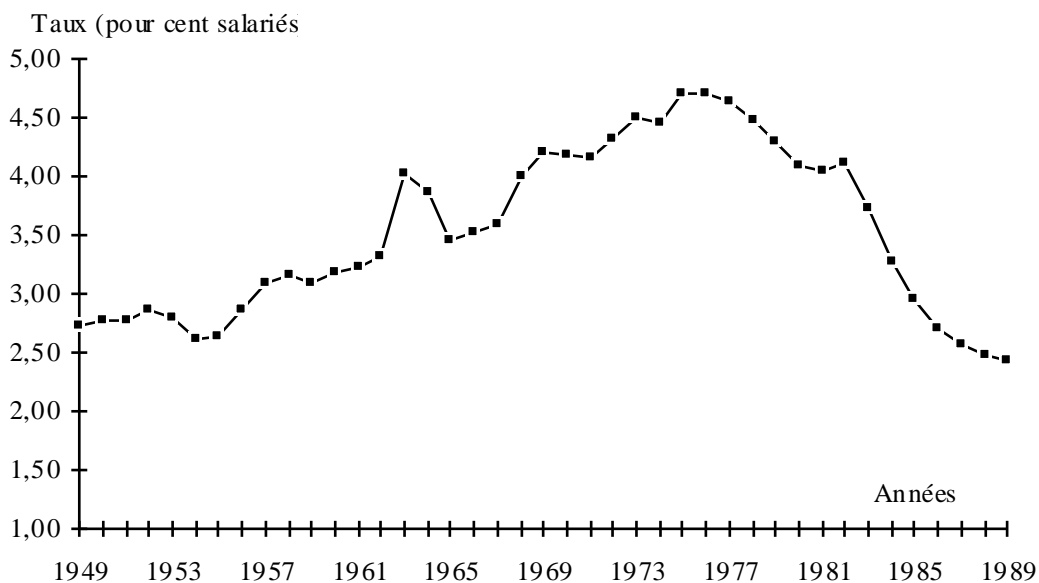
³ La CGT indique une perte de près de 40 % en 6 ans en passant de 1.646.853 "adhérents actifs" en 1981 à 997.662 en 1987, *Le Peuple*, 27 juin 1985 et 2 mars 1989.

⁴ Pour les chiffres de la population active salariée, nous avons utilisés les sources suivantes : 1949-1954, *Le mouvement économique en France, 1949-1979*, INSEE, 1981 ; 1955-1986 : *Population active, emploi et chômage depuis 30 ans*, D 123, INSEE, 1987 ; 1987-1989 : *Enquêtes emploi*, INSEE. Il faut noter le caractère fluctuant des données de l'INSEE selon les sources.

syndicalisation, la CFDT a perdu plus de terrain que la baisse des effectifs bruts le laisse supposer à cause de l'évolution de l'emploi.

En effet, depuis 1945, la population active salariée française a fortement augmenté passant d'un peu plus de 12 millions de personnes à plus de 18 millions en 1989. Cette progression est acquise, pour l'essentiel, en 1975. Il faut souligner que ces chiffres n'incluent pas la croissance du nombre de chômeurs qui est plus spectaculaire : 200.000 personnes en 1962, plus de 800.000 en 1975 et près de 2.500.000 chômeurs en 1989. Si nous les intégrions dans nos calculs, le recul syndical serait encore plus accusé.

Tableau 10. Courbe d'évolution du taux de syndicalisation à la CFDT-CFTC (1949-1989).



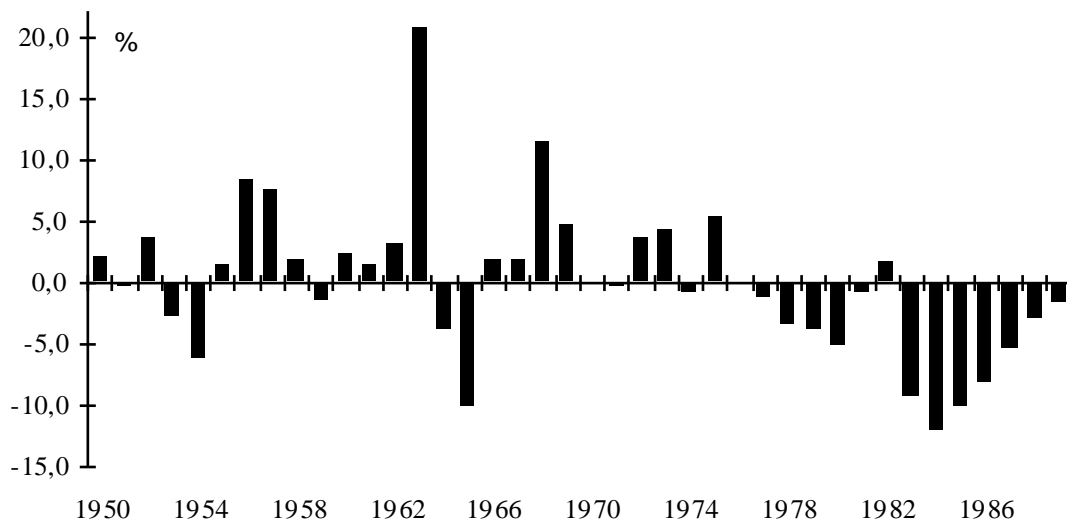
L'évolution du poids des syndiqués dans la population salariée permet donc de préciser les moments de ruptures dans les quatre périodes que nous avons distinguées précédemment.

Pendant les "trente glorieuses" le développement de la CFDT est plus rapide que celui de la population salariée. Le taux de syndicalisation à la CFDT passe de 2,72 % en 1949 à 4,71 % en 1975. La CFDT semble être en phase avec les mutations de la société française pendant cette période. Le progrès n'est cependant pas continu. On distingue nettement deux périodes de progression : les années 56-63, et la période 68-75. Le milieu des années 60 est marqué par un fléchissement prononcé du taux de syndicalisation. Ce n'est qu'en 1971, que la CFDT retrouve le niveau atteint en 1963.

De même la croissance du taux s'arrête dès 1976, l'influence de la CFDT stagne avant de baisser ensuite rapidement. Alors que le nombre de salariés continue à croître faiblement jusqu'au début des années 80, les effectifs cédétistes plafonnent puis amorcent une baisse de plus en plus rapide, sans rapport aucun avec la stagnation du nombre des salariés. En 1989, le taux de syndicalisation -2,43 %- est nettement en dessous du niveau du début des années cinquante.

Le graphique représentant les variations annuelles des taux visualise bien les brusques variations d'une année à l'autre.

Tableau 11. Variation annuelle des taux de syndicalisation : 1950-1989.



La syndicalisation apparaît bien comme un mouvement discontinu, heurté. On distingue cependant les périodes où la confédération réalise des gains, comme par exemple les années 1955-62, ou encore la décennie 1966-75, et des périodes de recul comme le début des années 1950 et surtout à partir de 1976. Mais là encore on note de brusques interruptions de tendance. Nous reviendrons ultérieurement sur cette apparente irrégularité de la syndicalisation, il nous faut d'abord préciser ce mouvement d'ensemble en étudiant l'évolution fédérale et régionale des effectifs.

III. L'EVOLUTION SECTORIELLE DE LA CFTC-CFDT

Si aujourd'hui la CFDT compte approximativement autant de membres que la CFTC de l'après-guerre, ce ne sont plus les mêmes. Les adhérents travaillent dans des branches différentes. La composition sectorielle s'est assez profondément modifiée. La CFTC était une organisation à dominante employée et tertiaire. La CFTC-CFDT s'est industrialisée dans les années 1950 et 1960, puis "fonctionnarisée" de plus en plus dans les deux dernières décennies tout en restant faiblement implantée dans les services marchands. Cette évolution ne traduit qu'en partie les transformations de la population active.

Nous étudierons d'abord comment la répartition sectorielle des effectifs s'est modifiée depuis la Libération conduisant à transformer assez profondément la structure sociologique de la CFDT. Nous essayerons ensuite de mesurer comment ces fluctuations ont affecté la représentativité de la centrale dans les secteurs secondaire et le tertiaire. Nous verrons également que le statut privé ou public de l'emploi induit des taux de syndicalisation très différents. Ces taux seront calculés pour quelques fédérations ce qui permettra de mieux évaluer les transformations provoquées par le déclin syndical des quinze dernières années.

A. LA REPARTITION SECTORIELLE DES EFFECTIFS

Dans une première section, les transformations de l'implantation de la CFTC-CFDT depuis la Libération seront décrites par grands secteurs. Dans une deuxième section, nous analyserons plus en détail comment la structure fédérale, c'est à dire le poids des différentes fédérations dans le total des adhérents, a évolué depuis la fin des années 60.

1. Evolution de la répartition par grands secteurs

La CFTC-CFDT a publié de façon irrégulière, à l'occasion de ses congrès, la répartition de ses effectifs par "grands secteurs". Le tableau 12 décrit l'évolution de la composition des syndiqués de la CFTC/CFDT ainsi ventilés. Le classement des fédérations n'a pas toujours été effectué selon les mêmes critères. Les données ne sont donc pas strictement comparables. C'est pour cela que nous avons distingué deux périodes dans le tableau : 1945-1969 et 1970-1989. Pour les années 1980, nous avons conservé les frontières fédérales des années 1970 pour présenter des séries comparables y compris pour 1989¹.

¹ Nous avons ainsi reventilé les données de certaines fédérations (FGMM, FGTE, PSTE) en fonction des anciennes frontières fédérales. Nous avons maintenu séparés les effectifs de la métallurgie, et ceux des mineurs, regroupés depuis 1985 au sein de la FGMM. Nous avons conservé les 4 sous-ensembles, transports, gens de mer, cheminots et équipement, dont les effectifs sont cumulés dans la FGTE depuis 1984. Nous avons distingué de même au sein de la PSTE, la sécurité sociale et les affaires sociales.

Tableau 12. Evolution de la répartition sectorielle des adhérents, en pourcentage par grands secteurs¹

Secteurs	1939	1948	1950	1954	1955	1957	1960	1961	1967	1968
Privé "industrie"	47,9	26	23,5	24,5	24,5	28,9	32,6	36,0	41,4	44,8
Privé : employés, cadres	31,1	30,8	24,4	20,9	20,2	19,5	17,8	15,5	10,4	10,3
Fonction publique	4,5	21,0	20,9	25,2	25,0	23,0	22,0	21,8	24,4	22,3
Sect. nat.(sf banque, ass., S.S.)	9,4	17,3	20,6	20,5	20,7	19,3	18,4	17,5	12,9	11,1
"Mixte" (santé, infirmières)	4,4	3,0	4,9	5,3	4,9	5,0	6,8	6,5	6,9	7,6
Divers	2,8	2,2	5,8	3,5	4,7	4,3	2,5	2,8	4,0	3,9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Secteurs	1969	1970	1971	1975	1976	1981	1982	1983	1986	1989
Industrie, agriculture	45,8	45,3	47,3	45,3	44,78	45,4	41,4	35,8	32,8	30,9
Services	10,1	10,6	11,1	12,0	11,97	11,1	12,1	12,7	14,0	12,8
Secteur nationalisé	10,4	9,8	8,5	7,8	7,45	8,5	7,6	9,0	9,2	9,3
Fonction publique	22,6	21,9	23,8	24,2	24,99	23,7	27,3	30,2	32,7	32,0
Santé, Fep, divers	11,1	13,1	11,3	10,7	10,81	11,4	11,6	12,2	11,3	15,0
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Jusqu'au début des années 1950, les données confédérales traduisent de fortes variations. Celles-ci résultent à la fois d'une certaine imprécision dans les statistiques confédérales, que la mise en place du SCPVC comblera peu à peu, et des modifications des structures fédérales notamment par rapport à l'avant guerre. Mais il y a également l'effet d'une nouvelle implantation. Le tableau montre bien comment à partir des années 1950, la répartition des adhérents se modifie au profit du secteur "privé industrie".

En 1950, le secteur "privé employé et cadres" est encore le plus important avec un quart des effectifs totaux. Mais, si l'on excepte les secteur mixte (santé) et divers (essentiellement l'enseignement privé), la structure professionnelle de la CFTC apparaît comme relativement équilibrée avec 4 secteurs représentant chacun plus de 20% des effectifs. Le mode d'organisation de la CFTC entretient et favorise alors la prépondérance de la fédération des employés, qui regroupe des catégories de personnel et non des sections d'entreprise. En 1945, la métallurgie et de la chimie ont échoué dans leur tentative de création de fédérations d'industrie regroupant, dans des syndicats à la base, toutes les catégories de salariés (ouvriers, employés, cadres) appartenant à une même branche². Ces réformes aboutiront dans les années cinquante et mettront fin au

¹ A partir de 1969, les grands secteurs correspondent au découpage suivant :
Secteur industriel et agricole : agro-alimentaire, construction-bois, chimie, métallurgie, Hacuitex, transports.
Secteur des services : services, banque, information, protection sociale, travail et emploi.
Secteur nationalisé : cheminots, EDF, et mines.
Fonction publique : affaires sociales, communaux, défense nationale, finances, PTT, équipement, éducation nationale, anciens combattants.
Divers : santé, enseignement privé et retraités.

² Dès la Libération certaines fédérations syndiquent cependant toutes les catégories de personnes dans leur champ d'activité, comme par exemple les cheminots ou le SGEN.

rôle central des fédérations du tertiaire dans la CFTC et ont leur part dans l'explication de la modification de la structure sectorielle de la CFTC-CFDT.

La sous-représentation de l'industrie est cependant bien réelle. Ainsi au congrès de 1957, Théo Braun observe : " Si nous nous réjouissons de voir l'importance du secteur nationalisé (EDF, mineurs, cheminots) et du secteur public, nous souhaiterions cependant que le secteur privé et notamment industriel ait une place plus grande dans l'éventail des effectifs CFTC. Non seulement nous devons prendre les moyens pour augmenter le nombre de syndiqués, mais nous devons agir pour que le visage de la CFTC ressemble davantage à la répartition des salariés selon les professions. Actuellement, le pourcentage du nombre de syndiqués par rapport à la main d'œuvre dans les secteurs public et nationalisé, est deux fois et demie supérieur à celui du secteur privé, alors que le nombre de salariés du secteur privé est plus de trois fois supérieur à ceux de la fonction publique et du secteur nationalisé réuni"¹. La syndicalisation dans les branches industrielles du privé est affirmée comme un objectif prioritaire.

Les transformations souhaitées vont se produire assez rapidement. Le secteur de l'industrie connaît le développement le plus important, à la fois parce les fédérations d'industrie deviennent la règle et récupèrent ainsi certains adhérents de la fédération des ETAM, mais aussi parce qu'elles bénéficient d'une réelle croissance interne. Le secteur industriel et agricole ne cessera de croître et représentera à son maximum plus de 47% des effectifs en 1971 (52% avec les mines et l'énergie). C'est "l'industrialisation" de la CFDT, son enracinement dans le monde industriel. Le secteur des services comme celui des entreprises nationalisées reculent à environ 10%. On n'a alors guère conscience de la tertiariation croissante du salariat, c'est le modèle syndical "ouvrier" qui est seul valorisé. La part des adhérents de la fonction publique augmente légèrement à 22-23%. La croissance de la CFDT se fait donc nettement au bénéfice du secteur industriel et agricole, et, dans une moindre mesure, des fonctionnaires.

La désyndicalisation va provoquer progressivement une nouvelle évolution. Le secteur industriel et agricole connaît un déclin plus prononcé que les fédérations de la fonction publique, qui deviennent vers la fin des années 1980 le groupe le plus important. Ces deux composantes, "industrielle" et "fonctionnaire", ont désormais un poids quasi-équivalent dans la confédération. Il faut noter également une faible remontée de la part des services, insuffisante cependant pour compenser les pertes "industrielles" de la CFDT. Les "divers" augmentent leur part surtout parce que les retraités ont été progressivement comptabilisés à part.

Disposant de données par fédérations pour la période allant de la fin des années soixante à 1989, nous pouvons décrire avec plus de précision les mutations subies par la CFDT dans les deux dernières décennies.

¹ Rapport " Organisation et développement du mouvement ", 29ème congrès, juin 1957, p. 6.

2. Les mutations sectorielles de la CFDT depuis la fin des années 1960

Les événements de mai 1968 accélèrent la mutation "industrielle" de la CFDT. Nous avons déjà observé que la CFDT connaît une forte croissance dans les années 1968-1969. Ce bond en avant est surtout manifeste pour les fédérations industrielles comme on s'en félicite au congrès de 1970 : "La comparaison par secteur professionnel montre que la progression a été plus forte (depuis 1967) dans le secteur privé, là où le taux de syndicalisation est plus faible, et moins importante dans la fonction publique et le secteur nationalisé, secteurs où la masse des travailleurs est syndiquée. Quelques exemples illustreront nos gains : Bâtiment + 43,29 %, Métallurgie + 24,72%, Alimentation + 23,43%, Services et Livre + 22,57%, Agriculture +22,07 %, Chimie + 20,23 %, services de Santé +18,33 %, Hacuitex + 15,59 %, tandis que dans la fonction publique et le secteur nationalisé la progression est de l'ordre de 5 %, ce qui constitue un résultat appréciable."¹ Etudiant la CGT des années 1930, Antoine Prost remarquait que les effectifs des syndicats industriels connaissaient de plus fortes variations que ceux du secteur tertiaire. Dans le secteur secondaire, les salariés "croient à l'action plus qu'à l'organisation"². Les années 1968-1975, période d'assez forte conflictualité, semblent confirmer cette observation. Les fédérations industrielles, ainsi que les services, connaissent alors une progression régulière. Le tableau 13 montre que le secteur industriel domine la CFDT jusqu'au début de la dernière décennie mais aussi que la désyndicalisation remet en cause cette domination.

Alors que la confédération perd plus de 40 % de ses adhérents depuis 1973, les fédérations présentent des évolutions très différentes. C'est Hacuitex qui subit la baisse la plus prononcée, et la fédération des personnels de l'intérieur et des collectivités locales, Interco, qui résiste le mieux³ en conservant, en 1989, plus d'adhérents qu'en 1973.

Les données en indice soulignent l'effondrement des bastions traditionnels du syndicalisme ouvrier (tableau 13). Par rapport à 1973, les pertes "industrielles" sont considérables. Hacuitex connaît la plus forte hémorragie (- 83%), mais les autres fédérations sont à peine moins touchées : construction bois, la métallurgie, les mineurs, les cheminots, la chimie perdent toutes plus de la moitié de leurs effectifs. Le syndicalisme s'effondre dans les branches qui ont fourni les grandes figures emblématiques du mouvement ouvrier.

¹ Rapport d'activité du congrès de 1970, n° spécial de *Syndicalisme hebdo*, mars 1970, p. 96.

² Antoine Prost, *La CGT à l'époque du front populaire, 1934-1939*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, p. 62.

³ Le "bon" résultat de la FTIAAC, qui deviendra la FTILAC, est dû aux modifications de son champ de syndicalisation. En fait le secteur de l'audiovisuel et de la presse a perdu beaucoup d'adhérents.

Tableau 13 A. Evolution des effectifs par fédérations et grands secteurs (1970-1989)*

	1970	1973	1975	1980	1982	1989
Agricult.-Agro-aliment.	54500	68100	74800	65600	63200	36800
Construction-bois	27100	35700	38500	27000	26600	11200
Chimie	37300	45800	48400	41000	38700	21500
Métallurgie	129800	140600	149600	109300	99200	45500
Hacuitex	44700	47200	43000	28300	21800	8100
Transports	6400	9300	10900	12000	14300	12000
Gens de mer	4200	3900	4500	5300	5100	
Industrie et agric.	30390	350600	369700	288500	268900	135100
VRP	900	600	600			
Services-livres	33900	40100	42400	34300	35900	18400
Banques	15300	20300	26500	27900	28200	21100
FTIAAC	700	1100	4900	5500	6600	5400
Sécurité sociale	21100	22700	22700	21700	22000	12400
Professions judiciaires	1700	1300	1100	900		
Services	71900	84800	97100	89400	92700	57300
Cheminots	3200	31800	28700	22700	21700	14800
Gaz-électricité	25700	26700	27300	31000	33200	27400
Mineurs	8400	7600	7800	6700	6600	2900
Secteur Nationalisé	66400	66100	63800	60400	61500	45100
Affaires sociales	3200	5500	6100	6800	7100	3800
Interco	12800	28500	29100	40900	45200	35400
Défense nationale	19200	19700	19200	19300	19900	14300
Finances	20700	20800	21600	21000	22300	12100
PTT	34500	38500	44900	45300	47400	28700
FNHET	8500	10300	11100	12300	13400	8600
SGEN	46300	57800	63000	65200	63500	39500
Anciens combattants	1500	1300	1100	400	400	
Justice	2000	1800	1400	2200	2200	
Fonction publique	148700	184200	197500	213400	221400	142400
Santé	52900	65600	68400	66200	70800	44400
Enseignement privé	18400	17300	16800	17100	17200	9600
Divers	17800	4500	2700	2300	11300	13100
Mixte	89100	87400	87900	85600	99300	67100
Total	680000	773100	816000	738300	743800	447000

* Pour les dénominations des fédérations, voir Chapitre 1, notamment tableau 2, p. 15-16

Tableau 13 B. Evolution des effectifs par fédérations, en indices (1970-1989, 1973=100)*

	1970	1973	1975	1980	1982	1989
Agricult.-Agro-aliment.	79,9	100,0	109,8	96,4	92,8	54,0
Construction-bois	75,9	100,0	107,8	75,5	74,5	31,4
Chimie	81,4	100,0	105,7	89,5	84,5	46,9
Métallurgie	92,3	100,0	106,4	77,8	70,6	32,4
Hacuitex	94,7	100,0	91,1	60,0	46,2	17,2
Transports	68,8	100,0	117,2	128,8	153,8	129,0
Gens de mer	107,7	100,0	115,4	134,0	130,8	
Industrie et agric.	86,7	100,0	105,4	82,3	76,7	38,5
VRP	150,0	100,0	111,0			
Services-livres	84,5	100,0	105,7	85,6	89,5	45,9
Banques	75,4	100,0	130,5	137,5	138,9	103,9
FTIAAC	63,6	100,0	445,5	514,4	600,0	490,9
Sécurité sociale	93,0	100,0	100,0	95,3	96,9	54,6
Professions judiciaires	130,8	100,0	84,6	68,0		
Services	84,8	100,0	114,5	104,9	109,3	67,6
Cheminots	101,6	100,0	90,3	71,4	68,2	46,5
Gaz-électricité	96,3	100,0	102,2	116,4	124,3	102,6
Mineurs	110,5	100,0	102,6	88,2	86,8	38,2
Secteur Nationalisé	100,5	100,0	96,5	91,5	93,0	68,2
Affaires sociales	58,2	100,0	110,9	124,1	129,1	69,1
Interco	44,9	100,0	102,1	143,7	158,6	124,2
Défense nationale	97,5	100,0	97,5	97,7	101,0	72,6
Finances	99,5	100,0	103,8	101,4	107,2	58,2
PTT	89,6	100,0	116,6	117,8	123,1	74,5
FNHET	82,5	100,0	107,8	118,5	130,1	83,5
SGEN	80,1	100,0	109,0	112,8	109,9	68,3
Anciens combattants	115,4	100,0	84,6	33,0	30,8	
Justice	111,1	100,0	77,8	124,3	122,2	
Fonction publique	80,7	100,0	107,2	115,9	120,2	77,3
Santé	80,6	100,0	104,3	100,9	107,9	67,7
Enseignement privé	106,4	100,0	97,1	98,7	99,4	55,5
Divers	395,6	100,0	60,0	51,4	251,1	291,1
Mixte	101,9	100,0	100,6	97,9	113,6	76,8
Total	88,0	100,0	105,5	95,3	96,2	57,8

* Pour les dénominations des fédérations, voir Chapitre 1, notamment tableau 2, p. 15-16

Bien entendu, les branches les plus touchées par la désyndicalisation ont connu beaucoup de suppressions d'emploi, mais l'ampleur des pertes d'adhérents est beaucoup plus accentuée que la désindustrialisation, comme le montreront les taux de syndicalisation. Les syndicats de l'industrie ont perdu près des deux tiers de leurs adhérents depuis 1970. Or il n'y a pas eu compensation dans le tertiaire : la fédération des services connaît également une forte baisse avec (- 54%), alors même que l'emploi n'a cessé de progresser dans la branche.

A l'inverse, cinq organisations conservent en 1989, des effectifs supérieurs à ceux de 1973. Dans deux cas, il s'agit cependant d'un effet de recomposition interne. Les "divers", dont les effectifs triplent, bénéficient de l'autonomisation des retraités au sein de la confédération. La FTIAAC, qui quintuple, a vu son champ de syndicalisation s'accroître considérablement. Les trois autres fédérations affichent une réelle résistance. Interco garde des effectifs supérieurs d'un quart par rapport à ceux de 1973, la Banque et la FGE ne dépassent que de justesse ce niveau. Toutes ces fédérations ont cependant reflué dans les années 1980, mais elles n'ont pas perdu tout l'acquis des années de croissance. Il n'y a pas de grande unité entre ces fédérations qui permettrait de fournir une explication commune à cette meilleure résistance. Interco et les Banques bénéficient d'une évolution de l'emploi très favorable, toutes trois appartiennent à des secteurs traditionnellement assez syndicalisés, mais, dans la même situation, d'autres syndicats ont moins bien résisté.

La grande majorité des fédérations non industrielles ont en effet subi des reculs importants et se situent en dessous du niveau atteint en 1973, perdant entre 15 et 50 % de leurs effectifs. La fonction publique est donc affectée par le déclin syndical, comme la Santé et l'Enseignement privé, alors qu'on a continué à créer des emplois dans ces branches.

Les différences de rythme dans la désyndicalisation ont bien entendu modifié le poids des différentes fédérations dans la confédération, ce que suggérait déjà le tableau 12 et ce que confirme le tableau 14.

3. Le poids des fédérations dans la CFDT

La structure interne de la CFDT subit en effet de profonds changements. En 1970, la Métallurgie est de loin la principale fédération de la CFDT, devant l'Agriculture, la Santé et le SGEN, et Hacuitex occupe la cinquième place. Près de vingt ans après, les quatre premières places sont occupées par les mêmes fédérations, mais les proportions respectives ne sont plus les mêmes. Certaines organisations importantes, comme Hacuitex, sont laminées, d'autres fédérations, de la fonction publique apparaissent parmi les poids "lourds" de la confédération.

Tableau 14 A. Le poids des fédérations dans la confédération
(En pourcentage 1970-1989)*.

	1970	1973	1975	1980	1982	1989
Agriculture-Agro-aliment.	8,0	8,8	9,2	8,9	8,5	8,2
Construction-bois	4,0	4,6	4,7	3,7	3,6	2,5
Chimie	5,5	5,9	5,9	5,6	5,2	4,8
Métallurgie	19,1	18,2	18,3	14,8	13,3	10,2
Hacuitex	6,6	6,1	5,3	3,8	2,9	1,8
Transports	1,0	1,2	1,3	1,6	1,9	2,7
Gens de mer	0,6	0,5	0,6	0,7	0,7	
Industrie et agric.	44,7	45,3	45,3	39,1	36,1	30,2
VRP	0,1	0,1	0,1			
Services-livres	5,0	5,2	5,2	4,7	4,8	4,1
Banques	2,3	2,6	3,2	3,8	3,8	4,7
FTIAAC	0,1	0,1	0,6	0,7	0,9	1,2
Sécurité sociale	3,1	2,9	2,8	2,9	3,0	2,8
Professions judiciaires	0,3	0,2	0,1	0,1		
Services	10,6	11,0	11,9	12,1	12,5	12,8
Cheminots	4,8	4,1	3,5	3,1	2,9	3,3
Gaz-électricité	3,8	3,5	3,3	4,2	4,5	6,1
Mineurs	1,2	1,0	1,0	0,9	0,9	0,6
Secteur nationalisé	9,8	8,5	7,8	8,2	8,3	10,1
Affaires sociales	0,5	0,7	0,7	0,9	1,0	0,9
Interco	1,9	3,7	3,6	5,5	6,1	7,9
Défense nationale	2,8	2,5	2,4	2,6	2,7	3,2
Finances	3,0	2,7	2,6	2,8	3,0	2,7
PTT	5,1	5,0	5,5	6,1	6,4	6,4
FNHET	1,3	1,3	1,4	1,7	1,8	1,9
SGEN	6,8	7,5	7,7	8,8	8,5	8,8
Anciens combattants	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	
Justice	0,3	0,2	0,2	0,3	0,3	
Fonction publique	21,9	23,8	24,2	28,9	29,8	31,9
Santé	7,8	8,5	8,4	9,0	9,5	9,9
Enseignement privé	2,7	2,2	2,1	2,3	2,3	2,1
Divers	2,6	0,6	0,3	0,3	1,5	2,9
Mixte	13,1	11,3	10,8	11,6	13,4	15,0
Total	100	100	100	100	100	100

* Pour les dénominations des fédérations, voir Chapitre 1, notamment tableau 2, p. 15-16

Tableau 14 B. Evolution du poids des fédérations dans la confédération
(1970-1989, 1973=100)*.

	1970	1973	1975	1980	1982	1989
Agriculture-Agro-aliment.	90,8	100	104,1	101,1	96,5	93,5
Construction-bois	86,3	100	102,2	79,3	77,4	54,3
Chimie	92,6	100	100,1	93,9	87,8	81,2
Métallurgie	105,0	100	100,9	81,5	73,3	56,0
Hacuitex	107,7	100	86,3	62,9	48,0	29,7
Transports	78,2	100	110,5	135,3	159,8	223,2
Gens de mer	122,4	100	108,2	142,5	135,9	
Industrie et agric.	98,5	100	99,9	86,3	79,7	66,6
VRP	170,5	100	105,2			
Services-livres	96,1	100	100,3	89,7	93,1	79,4
Banques	85,7	100	123,9	144,1	144,4	179,8
FTIAAC	72,3	100	435,8	524,3	623,6	849,0
Sécurité sociale	105,7	100	94,4	100,2	100,7	94,5
Professions judiciaires	148,7	100	80,7	72,6		
Services	96,4	100	108,2	110,5	113,6	116,9
Cheminots	115,5	100	85,7	74,8	70,9	80,5
Gaz-électricité	109,4	100	96,9	121,7	129,2	177,5
Mineurs	125,7	100	97,7	92,4	90,3	66,0
Secteur nationalisé	114,2	100	91,6	95,8	96,7	118,0
Affaires sociales	66,1	100	105,9	129,6	134,2	119,5
Intercro	51,1	100	97,0	150,5	164,8	214,8
Défense nationale	110,8	100	92,1	102,7	105,0	125,5
Finances	113,1	100	98,6	105,9	111,4	100,6
PTT	101,9	100	110,7	123,4	128,0	128,9
FNHET	93,8	100	101,4	125,2	135,2	144,4
SGEN	91,1	100	103,2	118,3	114,2	118,2
Anciens combattants	131,2	100	85,8	32,3	32,0	
Justice	126,3	100	73,7	128,2	127,0	
Fonction publique	91,8	100	101,7	121,5	124,9	133,7
Santé	91,7	100	98,7	105,8	112,2	117,1
Enseignement privé	120,9	100	92,0	103,6	103,3	96,0
Divers	449,7	100	54,7	53,6	261,0	503,5
Mixte	115,9	100	95,1	102,7	118,1	132,8
Total	100	100	100	100	100	100

* Pour les dénominations des fédérations, voir Chapitre 1, notamment tableau 2, p. 15-16

Le poids de la Métallurgie diminue presque de moitié. Elle ne représente plus qu'un cotisant sur dix en 1989, alors qu'elle comptait 18-19% des adhérents en 1970. Hacuitex est marginalisée, n'atteignant pas les deux pour cent, alors qu'elle représentait 6,6% des cédétistes en 1970. Globalement, l'industrie ne représente plus qu'un petit tiers des syndiqués CFDT. Interco, les PTT, la FGE comptent désormais, avec le SGEN, parmi les fédérations les plus importantes. Le poids du secteur public et nationalisé est désormais dominant avec 42% en 1989. La fédération des Services n'a toujours pas percé dans son vaste champ de syndicalisation.

La CFDT a modifié à partir de 1986 le classement et le mode de regroupement de ses fédérations. Abandonnant la traditionnelle présentation des "grands secteurs" elle y substitue trois nouveaux ensembles : le privé, le public et le secteur mixte (tableau 15). Avec les modifications de frontières fédérales qui ont affecté la Métallurgie ayant intégré les Mineurs, la constitution de la PSTE regroupant la Sécurité sociale et les Affaires sociales, la FGTE qui regroupe tous les transports, la structure interne ainsi présentée devient plus difficilement comparable avec les décennies précédentes. Mais le changement de classement ne fait que souligner une évolution qui semble irrésistible : la montée du secteur public et nationalisé, et le recul du privé.

Le privé, qui réunit industrie et services marchands, est majoritaire en 1983, avec près de 40% des effectifs, la fonction publique regroupant près d'un tiers des adhérents. Mais en 1989 il pèse moins que le secteur nationalisé et fonction publique réunies. Et il faut préciser que dans le privé on comptabilise les adhérents qui travaillent dans des entreprises industrielles et tertiaires "publiques", notamment dans les entreprises nationalisées depuis 1982.

Ce nouveau classement montre bien le décalage qui est en train de s'accroître entre des secteurs "publics" encore relativement syndiqués et entreprises "privées" faiblement syndiquées. La CFDT est donc de moins en moins représentative de la population salariée.

B. L'IDENTITE PROFESSIONNELLE DE LA CFDT

Rapportée aux changements de structure de la population salariée française, la représentativité sociologique de la CFDT, mesurée en taux de syndicalisation, a profondément changé depuis 40 ans. Nous montrerons comment la CFDT a amélioré dans un premier temps sa représentativité dans le secteur secondaire, puis a lentement acquis une identité de plus en plus "fonctionnaire" et "publique". Pour compléter cette approche relativement globale de la représentativité, nous étudierons dans une dernière section les taux de syndicalisation dans un certain nombre de fédérations.

Tableau 15. Effectifs par fédérations, et poids dans la confédération, d'après le nouveau classement (1983-1989)*.

	1983	%	1984	%	1985	%	1989	%
FGA	56200	8,3	49600	8,4	44700	8,5	36800	8,2
FNCB	23500	3,5	18500	3,1	1400	2,7	11200	2,5
FUC	36200	5,4	32000	5,4	28100	5,3	21500	4,8
FGMM	92100	13,7	75900	12,9	64900	12,3	48400	10,8
Hacuitex	19500	2,9	16800	2,9	14400	2,7	8100	1,8
FGS	26200	3,9	22200	3,8	18800	3,6	18400	4,1
FEP	14600	2,2	11900	2,0	10100	1,9	9600	2,1
Secteur privé	268300	39,8	226900	38,6	195400	37,0	154000	34,3
Interco	43100	6,4	37600	6,4	34100	6,5	35400	7,9
FEAE	18100	2,7	16800	2,9	16300	3,1	14300	3,2
Finances	20300	3,0	16900	2,9	15300	2,9	12100	2,7
PTT	44500	6,6	38700	6,6	34800	6,6	28700	6,4
SGEN	59500	8,8	52900	9,0	47900	9,1	39500	8,8
Justice	2000	0,3	1500	0,2	1200	0,2	1300	0,3
Anciens combat.	500	0,1	400	0,1	400	0,1	300	0,1
FGE	33100	4,9	32500	5,5	31600	6,0	27400	6,1
F.P. & s. natio.	221100	32,8	197300	33,5	181600	34,4	159000	35,5
Santé	63500	9,4	55600	9,4	50300	9,5	44400	9,9
FGTE	48300	7,2	43100	7,3	37300	7,1	35900	8,0
FTILAC	9300	1,4	5900	1,0	5800	1,1	5400	1,2
Banque	26500	3,9	23900	4,1	23300	4,4	21100	4,7
PSTE	25400	3,8	23100	3,9	21800	4,1	16600	3,7
Statuts mixtes	173000	25,6	151600	25,8	138500	26,3	123400	27,5
Retraités et divers	12200	1,8	12300	2,1	12000	2,3	11600	2,6
TOTAL	674600	100,0	588100	100,0	527500	100,0	448000	100,0

* Pour les dénominations des fédérations, voir Chapitre 1, notamment tableau 2, p. 15-16

1. D'une CFTC "employée" à une CFDT plus "industrielle"

Jusqu'à la fin des années soixante, le poids des fédérations de l'industrie et de l'agriculture est inférieur au poids de ces branches dans l'emploi salarié. Le tableau 15 illustre bien le passage d'une CFTC "tertiaire" à une CFDT "industrielle". Dans les années 50, le poids des adhérents de l'industrie est largement inférieur à l'importance de ces secteurs dans la population salariée totale. L'écart sera progressivement comblé et s'inverse même dans les années soixante-dix lors de la poussée des effectifs de la CFDT.

Tableau 16. Répartition des adhérents en pourcentage et taux de syndicalisation dans l'industrie et le tertiaire (1950-1989).

Années	Adhér. (milliers)	Pop. salariée occupée (milliers)	Salariés agric. industrie, BTP	Poids dans pop. salariée	Adhér. agric. industrie, BTP	Poids dans effectifs totaux	Taux de syndic. industriel %
1950	330	11 778	6 898	58,6	102	31,0	1,48
1960	422	13 289	7 219	54,3	180	42,6	2,49
1969	662	15 777	7 772	49,3	320	48,3	4,12
1975	817	17 360	7 891	45,5	406	49,7	5,14
1982	744	18 067	7 040	39,0	344	46,3	4,89
1986	486	17 954	6 281	35,0	185	38,1	2,95
1989	448	18 400	6 231	33,9	152	33,9	2,43

Années	Adhér. (milliers)	Pop. salariée occupée (milliers)	Salariés tertiaire services (milliers)	Poids dans pop. salariée	Adhér. tertiaire : (services, santé, F.P.)	Poids dans effectifs totaux %	Taux de syndic. services %
1950	330	11 778	4 879	41,4	228	69,0	4,67
1960	422	13 289	6 070	45,7	242	57,4	3,99
1969	662	15 776	8 005	50,7	342	51,7	4,27
1975	817	17 360	9 469	54,5	411	50,3	4,34
1982	744	18 067	11 027	61,0	400	53,7	3,63
1986	486	17 954	11 673	65,0	301	61,9	2,58
1989	448	18 400	12 168	66,1	287	64,1	2,36

Après avoir vu sa composition se rapprocher de celle du salariat, la CFDT, s'est "industrialisée" ensuite à contre-courant du monde du travail. En effet, depuis 1968, le pourcentage (et le nombre) de salariés occupés dans l'industrie au sens strict n'a pas cessé de diminuer, passant de 40% à 27% du total des salariés en 1986. Si l'on additionne le secteur industriel et agricole, le BTP, les Mines et l'Energie, on passe de 56% à 35%. Or de 1950 à 1975, les effectifs "industriels" de la CFDT ont plus que triplé. En 1975, alors que la désindustrialisation est amorcée, la CFDT compte près de 50% de ses adhérents dans ces branches, qui ne représentent plus que 46% de la population active salariée.

Le nombre des syndiqués CFDT dans les services, les banques, la santé, la fonction publique s'est également accru mais plus faiblement et surtout sans rapport avec le formidable développement du tertiaire depuis la seconde guerre mondiale. Ce secteur (41% en 1950) est désormais dominant parmi les actifs salariés : 55% en 1975 et 66% en 1989 d'après l'INSEE. Depuis 1975, les salariés des services sont également majoritaires parmi les adhérents mais l'influence de la CFDT a toujours été inférieure à celle de la CFTC des années 1950. Le taux de syndicalisation de la CFDT dans le tertiaire évolue ainsi à la baisse depuis 40 ans à l'exception une légère reprise après mai 1968.

Il était traditionnel à la CFDT de parler d'une sous-représentation du monde ouvrier, en fait il s'agit plutôt d'une sous-représentation du tertiaire et plus particulièrement du tertiaire hors fonction publique. La structure des adhérents de la CFDT traduit une légère sur-représentation des secteurs ouvriers traditionnels et des agents de l'état et des collectivités locales et surtout une sous-représentation des services.

Dans quelle mesure peut-on parler d'une "ouvriérisation"? On dispose de peu d'indications sur la sociologie détaillée des adhérents. D'une part, on sait que la CFDT fait ses plus gros scores dans le deuxième collège dans les élections aux comités d'entreprise. L'électeur CFDT n'est pas l'équivalent de l'électeur CGT; il appartient davantage aux catégories intermédiaires, les techniciens, en fait aux emplois tertiaires de l'industrie. Mais d'autre part, l'enquête sur "*L'ouvrier français en 1970*" dessine un profil de l'adhérent ouvrier CFDT guère différent de celui de la CGT¹. En tout état de cause, la désyndicalisation a ébranlé cette image "ouvrière" ou "industrielle" de la CFDT.

2. Une CFDT de plus en "fonctionnaire", "publique"

Dans un premier temps, la désindustrialisation n'a que lentement modifié la surreprésentation des salariés de l'industrie parmi ses adhérents. Les fédérations industrielles ont perdu depuis 1975, plus de la moitié de leurs effectifs, mais leur pourcentage, en 1986 dans le total des adhérents de la CFDT, soit 38,1 %, reste supérieur au poids de ces secteurs dans le total des salariés (35%). Les élections prud'homales confirment cette caractéristique ouvrière de la CFDT. En 1987, 45% des voix CFDT proviennent de l'industrie, collège qui ne regroupe que 37% des inscrits. Dans le privé, l'audience de la CFDT est plus industrielle que tertiaire. Ce n'est qu'en 1989, que, les poids de l'industrie dans la CFDT et dans la population salariée totale sont équivalents. De ce point de vue, on ne peut donc toujours pas parler d'une sous-représentation du monde industriel dans la CFDT.

¹ G. Adam, F. Bon, J. Capdevielle, R. Mouriaux, *L'ouvrier français en 1970*, Presses de la FNSP, Paris, 1971.

Malgré l'hémorragie qui a affecté les syndicats de l'industrie depuis 1975, le taux de syndicalisation dans le tertiaire est resté inférieur à celui des branches industrielles. Les deux taux n'ont cependant cessé de se rapprocher, à la baisse, et sont désormais équivalents (2,4%). A la fin des années 1980, la structure de la CFDT semble donc se rapprocher de celle du salariat. Mais le faible taux du tertiaire masque de fortes inégalités entre le public et le privé. La CFDT est surtout faiblement implantée dans les services marchands, alors qu'elle réalise ses meilleurs scores dans la fonction publique dont le poids ne cesse d'augmenter dans la confédération. Les fédérations de tertiaire privé n'ont pas réussi à se développer dans leurs champs de syndicalisation. Les fédérations de fonctionnaires connaissent également des pertes significatives d'adhérents mais celles-ci sont moins importantes que dans les autres branches.

Le recul de la CFDT n'est donc pas seulement lié à la désindustrialisation, il est aussi dû à son échec dans le monde non-industriel et non-fonctionnaire. La désindustrialisation l'affecte d'autant plus que la CFDT n'a pas pénétré les autres secteurs en développement de la population active mais le déséquilibre était déjà présent avant que ne s'amorce la désyndicalisation. Pour mettre en évidence les inégalités non plus selon le type d'activité (industrielle ou de service) mais selon le statut des personnels, privé ou publique, nous avons calculé les taux de syndicalisation dans le privé et le public (Tableau 17).

Tableau 17. Répartition des adhérents en pourcentage et taux de syndicalisation dans les secteurs privé et public-mixte.

	privé			public et mixte		
	salariés	adhérents	taux	salariés	adhérents	taux
1961	10 295 800	223 000	2,17	3 145 200	210 000	6,68
1968	11 134 400	337 000	3,03	4 147 500	275 000	6,63
1975	12 127 500	412 800	3,40	5 231 900	404 300	7,73
1982	12 183 500	304 800	2,50	5 882 900	439 200	7,47
1989	11 931 700	154 000	1,29	6 371 000	282 400	4,43

Le statut de l'emploi paraît plus discriminant pour l'adhésion que le secteur d'activité. Les inégalités des taux de syndicalisation entre le secteur public et nationalisé et le secteur privé sont plus importantes que celles entre le secondaire et le tertiaire, et elles n'ont fait que se creuser avec le déclin syndical.

La désyndicalisation a accentué une caractéristique assez ancienne de la CFDT et du syndicalisme français en général. L'influence syndicale est nettement plus élevée dans les administrations et les entreprises nationales que dans le privé. Les différences de taux sont très importantes (tableau 17). En 1961, le taux de syndicalisation du public était plus du triple de celui du privé¹. Après avoir réduit l'écart jusqu'au milieu des

¹ Nous avons regroupé les adhérents du secteur public et nationalisé avec ceux du secteur mixte, mais cela ne modifie guère les écarts de taux. Rappelons en outre que dans le privé sont comptés des adhérents travaillant dans des entreprises nationalisées.

années 1970, les différences se sont de nouveau accentuées dans les années 80. En 1989, à peine 1,3% des salariés du privé adhèrent à la CFDT contre 4,4% des salariés du secteur public et nationalisé.

Ces taux très globaux masquent des inégalités entre fédérations. Nous ne pouvons, faute de données fédérales suffisantes, approfondir cette réflexion nécessaire, autant que nous l'aurions souhaité. Nous exposons néanmoins quelques données qui permettent de se faire une idée des nuances ou des précisions qu'il faudrait apporter si nous avions pu pousser l'analyse au niveau des fédérations.

3. Les taux de syndicalisation de quelques fédérations

En effet, les fédérations ont des taux de syndicalisation très différents. Sur l'ensemble de la période nous disposons de trois séries complètes pour le SGEN, les Cheminots et la Chimie. Pour les 20 dernières années, nous avons pu reconstituer des données pour 5 fédérations supplémentaires. L'exemple de la Chimie, que nous allons rapidement développer, montre qu'il faut relativiser sans cesse la signification de chiffres biaisés pour de multiples raisons.

Le tableau 18 indique pour le SGEN, les Cheminots, la Chimie, et pour la confédération, les taux annuels de syndicalisation. Il s'agit de 3 fédérations qui ont des taux supérieurs au taux confédéral. Ils permettent surtout de comparer l'évolution globale de la syndicalisation.

Les Cheminots accusent une relative stagnation de leur influence des années 1950 au milieu des années 1970. Ils connaissent deux pics. C'est en 1958, qu'ils obtiennent le taux de syndicalisation le plus élevé, 11%, mais ils connaissent ensuite une période de recul, avant de bénéficier d'une nouvelle percée au début des années 1970. Ce n'est qu'une reprise très provisoire puisque le reflux reprend dès 1973. La baisse semble stoppée depuis 1985, alors que la confédération et les autres fédérations continuent à perdre de l'influence. Le taux de 7% est cependant nettement inférieur au niveau des années 1950.

Le SGEN connaît également deux sommets du point de vue du taux de syndicalisation. Le premier se situe au début des années 1960, la fédération représente en 1964 près de 7% des personnels de l'Education nationale. Il faut ensuite attendre 12 ans pour que le SGEN retrouve et dépasse ce niveau, alors que la confédération regagne en influence à partir de 1967-68. Le SGEN affronte à partir de 1968 une assez grave crise interne qui pourrait expliquer cette moindre réussite à un moment où l'ensemble de la CFDT bénéficie d'un élan certain. La hausse du taux de syndicalisation reprend à partir de 1974, très vivement, et permet au SGEN de progresser de plus de 25 % en influence pendant les années 1970.

Tableau 18. Taux de syndicalisation des cheminots, de la chimie, et du SGEN¹.
(1952-1989)

Années	Taux (8 timbres)				Indices, 1970=100			
	CFDT	SNCF	SGEN	FUC	CFDT	SNCF	SGEN	FUC
1950	2,8				66			
1951	2,8				66			
1952	2,9	10,5	5,0		68	99	86	
1953	2,8	10,0	5,1		66	94	86	
1954	2,6	8,3	5,5		62	78	93	
1955	2,6	8,9	5,3		63	84	90	
1956	2,9		5,3		69			
1957	3,1	10,9	5,1		74	102	86	
1958	3,1	11,3	5,0		75	106	85	
1959	3,1	11,1	5,0		74	105	84	
1960	3,2		5,0		76		85	
1961	3,2		5,2		77		89	
1962	3,3		5,4		79		91	
1963	4,0	10,4	6,3		96	98	107	
1964	3,9		6,8		92		115	
1965	3,5	9,6	6,7		83	91	113	
1966	3,5	10,3	6,5		84	96	111	
1967	3,6	10,3	6,6	4,8	86	96	111	81
1968	4,0	10,5	6,4	5,2	96	99	108	88
1969	4,2	10,8	6,1	5,5	100	101	103	93
1970	4,2	10,6	5,9	5,9	100	100	100	100
1971	4,2	11,0	6,2	6,1	100	104	106	103
1972	4,3	11,0	6,1	6,4	103	104	104	108
1973	4,5	10,9	6,3	6,6	108	102	107	112
1974	4,5	10,1	6,6	6,8	106	95	111	115
1975	4,7	10,3	6,7	7,0	112	96	113	119
1976	4,7	9,8	7,2	6,9	112	92	122	117
1977	4,6	9,6	7,2	6,9	111	91	121	117
1978	4,5	9,8	7,4	6,5	107	92	126	110
1979	4,3	9,3	7,4	6,3	103	87	125	106
1980	4,1	8,8	6,6	6,0	98	82	112	102
1981	4,1	9,1	5,7	6,0	97	86	97	102
1982	4,1	8,6	6,2	6,0	98	81	105	102
1983	3,7	7,9	5,8	5,8	89	74	98	97
1984	3,3	7,4	5,1	5,3	78	69	86	89
1985	3,0	7,0	4,6	4,6	70	66	77	78
1986	2,7	7,0	4,1	4,4	65	66	70	75
1987	2,6	7,0	4,0	4,2	61	66	68	71
1988	2,5	7,3	3,8	3,9	59	68	64	66
1989	2,4	7,1	3,7	3,6	58	67	62	61

¹ CFDT : ensemble de la confédération. SNCF : timbres encaissés auprès des cheminots. SGEN : Syndicat général de l'Education nationale. FUC : fédération de la Chimie. Les données concernant les timbres acquittés par les Cheminots nous ont été communiquées par G. Ribeil. Ce dernier estime le nombre des adhérents en utilisant un ratio de dix timbres qui se justifie par la relativement faible rotation des effectifs. Pour permettre les comparaisons avec les autres fédérations, nous avons utilisé le ratio à 8 timbres.

Les gains du SGEN sont rapidement effacés dans les années 1980. La glissade est sévère, le pourcentage de syndiqués CFDT dans l'Education nationale est réduit de moitié en 10 ans¹.

Le cas de la chimie permet d'illustrer les difficultés méthodologiques importantes auxquelles on se heurte pour interpréter les variations (tableau 19). La croissance importante des adhérents entre 1965 et 1975 s'explique par deux facteurs de poids pratiquement égal. D'une part, la croissance de l'emploi salarié dans la branche. Si nous avions pu remonter jusque dans les années cinquante cela aurait été encore plus net. D'autre part, une augmentation du taux de syndicalisation (de 4,8 syndiqués pour 100 salariés en 1967 à 7% en 1976) soit une augmentation de près de 45%.

Tableau 19. Evolution de la syndicalisation à la fédération CFTC-CFDT de la Chimie.

Années	Adhérents dans la branche	Salariés	Taux de syndicalisation	
			100 salariés	Variations annuelles
1947	6 500			
1950	5 100			
1955	8 200			
1960	14 300			
1963	22 400			
1965	24 500			
1967	27 900	579 300	4,8	
1968	30 800	585 600	5,2	8,9
1969	33 900	611 200	5,5	5,5
1970	37 300	635 200	5,9	6,0
1971	40 000	654 600	6,1	3,9
1972	42 800	673 400	6,4	4,1
1973	45 800	697 100	6,6	3,5
1974	48 600	711 300	6,8	3,8
1975	48 400	694 500	7,0	2,1
1976	47 500	691 400	6,9	-1,4
1977	47 500	694 100	6,8	-0,4
1978	45 300	692 300	6,5	-4,5
1979	43 000	686 600	6,3	-4,2
1980	41 000	683 900	6,0	-4,2
1981	39 800	665 100	6,0	-0,3
1982	38 800	651 800	5,9	-0,7
1983	36 500	638 400	5,7	-3,9
1984	32 500	628 700	5,2	-9,5
1985	28 500	616 261	4,6	-10,4
1986	26 600	603 821	4,4	
1987	24 800	596 982	4,2	
1988	23 200	601 411	3,9	
1989	21 700		3,6	

Estimation pour les années 1968, 1969, 1971, 1972, 1986, 1987, 1988.

Toutefois, il faut signaler qu'une bonne partie de la croissance de la fédération de la chimie est "externe" si l'on peut s'exprimer ainsi. D'une part, la fédération connaît une extension de son champ d'action à des branches voisines (par exemple le verre au début des années 1960) puis elle absorbe les syndicats d'employés, d'ingénieurs et de cadres

¹ Pour plus de détail concernant le SGEN, nous renvoyons au rapport d'Antoine Bévort, *Le SGEN-CFDT du syndicat national à la fédération*, Grenoble, CERAT, 1991.

CFTC-CFDT au cours des années soixante. D'autre part, elle fusionne avec la fédération FO-chimie en 1972. Au total, l'augmentation du nombre des adhérents au cours des années 1960-74 s'explique certainement par ces deux raisons. Il faut donc relativiser l'expansion des années 1967-75. En revanche, depuis 1974, le champ d'action de la FUC n'a pas varié...

Aujourd'hui, le nombre absolu des adhérents est revenu à son niveau du début des années soixante. En tenant compte des considérations ci-dessus, il faut admettre que, probablement, du point de vue de la syndicalisation dans la Chimie, la CFDT est ramenée à ses plus bas niveaux de l'après-guerre. Or l'emploi dans la Chimie a pratiquement doublé depuis le début des années cinquante. Dans ce cas, les 20.000 adhérents d'aujourd'hui correspondent aux 10.000 que la fédération des industries chimiques atteint vers 1956 (sans les mensuels, sans FO).

Comme pour la plupart des fédérations du privé, la rupture se situe en 1974-75. Mais il convient de distinguer deux périodes. Premièrement, de 1976 à 1982, la syndicalisation suit en les amplifiant, les mouvements de l'emploi dans la branche. Le taux de syndicalisation se stabilise même en 1981-82. De telle sorte qu'en 1982, le taux de syndicalisation est encore sensiblement équivalent à ce qu'il était en 1970 (avant la fusion avec la chimie-FO en 1972). Deuxièmement, entre 1983 et 1987, la chute de la syndicalisation s'explique essentiellement par la forte désyndicalisation. Avec la lenteur relative des "remontées de cotisations", ces deux mouvements peuvent expliquer la faiblesse et le caractère tardif des réactions de la fédération. Ce n'est qu'à la fin de 1979, que l'on commence à se rendre compte que le recul ne tient sans doute pas seulement aux difficultés d'emploi. Mais la victoire de la gauche et la stabilisation de 1981-82 mettent rapidement fin à ces premières interrogations. La prise de conscience date réellement du début de 1985 lorsque l'effondrement devient certain. L'ampleur même des reculs explique un certain désarroi¹.

Les données concernant d'autres fédérations ne remontent pas au-delà de 1970. Ils confirment que le retournement de tendance se fait bien dans les années 1976 à 1978 dans toutes les fédérations. Les taux de la FGE et la construction montrent les fortes inégalités qui peuvent exister entre les branches. Ils soulignent également la relative résistance de secteur protégés comme EDF ou les banques face au déclin syndical. Là où l'influence de la métallurgie baisse de près de 60 % et celle de la construction de moitié, l'influence CFDT à l'EDF et dans les banques recule de moins de 20 %. Ce qui montre que, indépendamment des variations de l'emploi, d'autres facteurs sont à l'œuvre dans les processus de désyndicalisation.

¹ Signalons que la FUC a participé activement aux initiatives confédérales notamment au Groupe d'action pour la syndicalisation (GAPS) mis en place après le congrès de Bordeaux.

Tableau 20 A. Taux de syndicalisation dans la métallurgie, la construction, EDF, les mineurs et la banque (1970-1983).

Années	FGM	Const.	FUC	FGE	Mineurs	Banque
1970	4,8	1,3	5,9	15,9	6,6	4,0
1973	4,8	1,6	6,6	16,3	7,9	4,4
1974	4,6	1,6	6,9	16,3	8,8	4,8
1975	5,0	1,8	7,0	16,0	9,1	5,3
1976	5,0	1,8	6,9	15,8	8,6	5,4
1977	4,8	1,6	6,9	15,8	9,0	5,5
1978	4,4	1,5	6,5	16,0	9,6	5,3
1979	4,1	1,4	6,3	16,3	10,1	5,1
1980	3,8	1,4	6,0	16,5	10,8	5,0
1981	3,6	1,4	6,0	16,6	11,1	5,0
1982	3,6	1,4	6,0	16,5	11,4	4,9
1983	3,4	1,3	5,8	15,8	11,0	4,4
1984	3,0	1,3	5,3	15,0	11,8	3,5
1989	1,9	0,6	3,6	13,0	9,4	3,5

Tableau 20 B. Evolution du taux de syndicalisation dans la métallurgie, la construction, EDF, les mineurs et la banque (1970-1989, 1970=100)

Années	FGM	Const.	FUC	FGE	mineurs	banque
1970	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1973	100,0	130,0	112,8	102,4	118,9	109,4
1974	97,4	130,0	117,0	102,4	132,1	118,7
1975	105,3	140,0	119,1	100,8	137,7	131,3
1976	105,3	140,0	117,0	99,2	130,2	134,4
1977	100,0	130,0	117,0	99,2	135,8	137,5
1978	92,1	120,0	110,6	100,8	145,3	131,3
1979	86,8	112,0	106,4	102,4	152,8	128,1
1980	78,9	110,0	102,1	103,9	162,3	125,0
1981	76,3	110,0	102,1	104,7	167,9	125,0
1982	76,3	110,0	102,1	103,9	171,7	121,9
1983	71,1	100,0	97,9	99,2	166,0	109,4
1984	63,2	100,0	89,4	94,5	177,4	87,5
1989	39,5	50,0	61,7	81,9	141,5	87,5

IV. LA REPARTITION REGIONALE DE LA CFDT

Régionalement, les effectifs ont fluctué avec des intensités et selon des rythmes différents. Les retournements de tendance ne se produisent pas aux mêmes moments, l'ampleur des gains et des reculs varie. Ces disparités ont abouti à une nationalisation relative de l'implantation CFDT. Elles n'ont cependant pas éliminé d'assez fortes inégalités dans les taux de syndicalisation régionaux. De la CFTC à la CFDT, les zones d'influence privilégiées se maintiennent dans l'ensemble, même si les écarts d'influence se réduisent.

Notre méthode des matrices de syndicalisation présentées ci-dessus nous a permis de recomposer plus ou moins totalement et précisément le nombre des adhérents à la CFDT par départements pour les années 1970, 1973, 1982 et 1985. Ces chiffres ont été rapprochés de la population active salariée sur le lieu du travail pour obtenir les taux de syndicalisation¹. Les cartes placées en annexe de ce rapport sont issues de ce travail. Avant 1970, nous n'avons retrouvé que des informations très lacunaires. Un seul tableau d'ensemble est disponible. Il porte probablement sur l'année 1959 et a été rendu public par G. Levard dans son rapport d'activité et donne l'indication la plus ancienne concernant la syndicalisation à la CFTC. Nous reproduisons ce document dans le tableau 21 et nous en tirons la carte de la syndicalisation en 1959 placée au début de l'annexe 3 de ce rapport. L'analyse fine par départements est très éclairante. Ses résultats seront d'ailleurs utilisés dans le chapitre suivant pour le calcul des corrélations existant entre l'audience et la syndicalisation. La reproduction de ces données n'est pas possible dans le cadre limité de ce rapport et nous avons dû nous résoudre à limiter le commentaire aux régions. Ce choix a l'avantage de pouvoir réintégrer dans l'analyse les données publiées à l'époque de la CFTC sur l'implantation régionale de la confédération.

Dans une première section nous présenterons la répartition régionale des adhérents, leur évolution depuis les années cinquante, nous étudierons ensuite les inégalités des taux de syndicalisation régionaux.

¹ Pour 1970 et 1973, nous avons utilisé les chiffres des recensements de 1968 et de 1975. Pour les autres années les chiffres de la population active sur le lieu du travail proviennent des séries publiées par l'INSEE. Pour les années 1981-1985 les chiffres sont tirés du numéro *D 125 des Collections de l'INSEE, février 1988*, "l'emploi départemental du 31/12/81 au 31/12/85. Pour les années 1986-87, *INSEE-Résultats, Emploi-revenus*, n° 16-17, "L'emploi départemental au 31/12/88". En revanche, les autres publications portent sur les régions sans indication de chiffres départementaux pour les années 76 à 81. Notamment : HUET Maryse et KASPARIAN Liliane, "Emploi salarié par régions au 31 décembre 1978 (rétropolation de 1968 à 1977 des données nationales en nouvelle base)", *Les collections de l'INSEE*, D, 74, septembre 1980. Pour les années 1976 à 1980, nous avons finalement décidé de les estimer en faisant l'hypothèse que le poids relatif de chaque département dans sa région respective - estimé par l'INSEE au 31/12/75 - a évolué régulièrement, et au rythme de l'emploi régional, vers la structure estimée au 31/12/1980. Pour réduire l'incertitude, il faudrait redresser ces estimations à l'aide des informations de l'enquête emploi ou de l'UNEDIC. L'INSEE, qui a effectué ce travail pour son propre compte, ne souhaite pas en communiquer les résultats. Quelques sondages, sur les régions où nous effectuons des recherches, ont montré que nos estimations semblent en général assez fiables...

Tableau 21. La syndicalisation à la CFDT en 1959
(classement des départements par taux de syndicalisation décroissant)¹

Rang	Département	Rang	Département
1	Nord	44	Ain
2	Alsace	45	Côtes-du-Nord
3	Pas-de-Calais	46	Oise
4	Moselle	47	Orne
5	Loire-Atlantique	48	Haute-Garonne
6	Rhône	49	Cantal
7	Doubs	50	Deux-Sèvres
8	Ille-et-Vilaine	51	Jura
9	Seine maritime	52	Loir-et-Cher
10	Maine-et-Loire	53	Hautes-Pyrénées
11	Loire	54	Territoire de Belfort
12	Haute-Savoie	55	Aude
13	Seine	56	Gard
14	Isère	57	Hérault
15	Bouches-du-Rhône	58	Indre-et-Loire
16	Finistère	59	Cher
17	Vosges	60	Tarn
18	Gironde	61	Alpes-Maritimes
19	Meurthe-et-Moselle	62	Meuse
20	Savoie	63	Dordogne
21	Drôme-Ardèche	64	Yonne
22	Basses-Pyrénées	65	Charente
23	Sône et Loire	66	Charente-Maritime
24	Calvados	67	Vienne
25	Marne	68	Var
26	Vendée	69	Haute-Saône
27	Hautes Alpes	70	Indre
28	Haute Loire	71	Nièvre
29	Morbihan	72	Lozère
30	Aveyron	73	Seine-et-Marne
31	Manche	74	Vaucluse
32	Sarthe	75	Haute-Vienne
33	Loiret	76	Lot
34	Aisne	77	Corrèze
35	Côte-d'or	78	Gers
36	Haute-Marne	79	Basses-Alpes
37	Ardennes	80	Allier
38	Somme	81	Lot-et-Garonne
39	Puy-de-Dôme	82	Tarn-et-Garonne
40	Aube	83	Landes
41	Eure	84	Creuse
42	Mayenne	85	Corse
43	Eure-et-Loir	86	Pyrénées-Orientales

¹ Tableau établi d'après le *Rapport d'activité* présenté par G. Levard au congrès de juin 1961 (p. 7). Les renseignements pour la Seine-et-Oise-sont manquants. L'ancien département de la Seine est assimilé aux frontières des quatre départements actuels de la "petite couronne" (Paris, Seine-St-Denis, Hauts-de-Seine, Val-de-Marne). En fait l'union régionale de Paris englobait certainement la Seine-et-Oise. Son classement est probablement surestimé. En Alsace, il n'existe pas d'UD : il est donc impossible de séparer le Haut-Rhin du Bas-Rhin.

A. L'EVOLUTION DE LA REPARTITION REGIONALE

La CFTC-CFDT a indiqué la répartition de ses adhérents en pourcentage par "grandes régions", ce qui fournit des éléments pour décrire à grands traits l'évolution de l'implantation géographique de la CFTC à la CFDT. Pour les années 1970-1985, nous disposons de données nous permettant à la fois une description plus fine de cette évolution et d'établir le classement des régions dans la confédération.

1. Evolution par "grandes régions"

Les données publiées par la CFTC mettent en évidence une première transformation dans les années 1950. Les régions de l'Ile de France et de Normandie regroupent, en 1950, près d'un tiers des adhérents, loin devant le Nord avec 11%, mais plus d'un cinquième des adhérents est classé parmi les "divers"¹. La mise en place du SCPVC éliminera ensuite cette imprécision statistique.

Tableau 22 Répartition des adhérents par "grandes régions" (En pourcentage, 1950-1986)

	1950	1960	1969	1970	1971	1976	1982	1985	1986
Sud-est	9,9	13,5	16,4	16,3	16,1	16,7	16,5	16,8	16,5
Sud-ouest	3,7	6,1	7,9	8,1	7,9	8,9	10,4	10,1	10,9
Ouest	8,6	11,7	16,2	16,5	17,0	18,1	18,4	19,0	18,9
Nord	10,9	16,0	13,7	13,6	13,0	12,0	11,1	11,3	10,7
Est	9,1	21,6	17,7	18,3	17,5	16,9	15,0	15,9	15,7
Ile de F.-Normandie	32,3	21,1	20	20,5	19,1	20,6	20,7	19,5	19,2
Centre-Ouest	3,6	4,7	6,5	6,7	6,6	6,8	7,9	7,4	8,1
Divers	21,9	5,3	1,6		2,8				
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Entre 1950 et 1960, la répartition régionale est profondément modifiée. On observe d'abord le recul de la (très) grande région Ile-de-France-Normandie qui passe de près d'un tiers des effectifs à un peu plus du cinquième. Cette évolution se fait au profit de l'Est, du Nord et du Sud-Est (qui comprend la région Rhône-Alpes), qui représentent un poids croissant dans la CFTC. Ces 3 régions d'industrialisation traditionnelle resteront les principales zones de force de la CFDT jusqu'à la fin des années 1960. L'Est comprend trois régions particulièrement favorables, l'Alsace, la Franche Comté et la

¹ Les grandes régions de la CFTC-CFDT sont les suivantes :

Sud-est : Rhône-Alpes, Provence-Côte-d'Azur, Languedoc-Roussillon

Sud-Ouest : Midi-Pyrénées et Aquitaine

Ouest : Bretagne et Pays-de-Loire

Nord : Nord, Picardie, Champagne-Ardennes.

Est : Alsace, Bourgogne, Lorraine, Franche Comté.

Ile-de-France- Normandie : Ile-de-France , Basse-Normandie et Haute- Normandie.

Centre-Ouest : Auvergne, Poitou-Charente, Limousin, Centre.

Lorraine, ainsi que la Bourgogne. L'ensemble représente en 1970 plus de 18% des syndiqués CFDT, et constitue le deuxième groupe régional dans la confédération. Le poids du Sud-Est, 16%, s'explique surtout par la région Rhône-Alpes. Le Nord affiche dès les années 1960 un recul relatif perdant près de 3 points, mais reste en 1970 à 14%. Le poids des autres régions stagne ou recule également, à l'exception notable de l'Ouest.

Dès les années 1960, l'Ouest - c'est-à-dire la Bretagne et les Pays de Loire - s'affirme comme une nouvelle aire d'implantation cégétiste. De 12% en 1960 elle grimpe à 16% en 1970. Les années 1970 confirmeront la percée de l'Ouest dans la CFDT. C'est une des rares zones où la CFDT supplante en audience la CGT et, dans la confédération, l'Ouest occupe désormais la deuxième place derrière l'Ile de France-Normandie. Elle a cependant une population salariée nettement inférieure. En fait, les progrès de l'Ouest des quinze dernières années sont surtout imputables à la Bretagne. Les Pays de Loire ayant connu une perte d'effectifs assez importante depuis 1975, son nombre d'adhérents devenant inférieur à celui de la Bretagne.

Pour les années postérieures à 1970, nous disposons de données régionales plus fines, qui nous permettent de décrire en détail l'évolution de la syndicalisation régionale.

2. Evolution des effectifs régionaux de 1970 à 1985

Le tableau 23 met en évidence des différences assez marquées dans le rythme et l'intensité de l'expansion puis du recul. L'année du retournement de tendance, la rapidité du reflux, et l'intensité, l'ampleur des pertes, varient selon les régions. On peut, en prenant 1973 comme année de référence, distinguer trois groupes de régions.

Le premier groupe réunit l'Alsace, la Basse-Normandie, la Haute-Normandie, la Franche-Comté, la Lorraine, le Nord et Champagne-Ardenne. En général, ces régions ont une expansion modérée dans les années 1960 et un fort déclin par la suite. Les pertes d'adhérents atteignent ou dépassent les 40% quand la confédération accuse une baisse moyenne de 30%. Le maximum d'adhérents est souvent atteint au début des années 1970. La désyndicalisation se manifeste donc relativement tôt, et le recul est ensuite rapide et important. On constate que ce groupe comprend des régions où la CFDT est plutôt bien implantée.

Le deuxième groupe comprend des régions qui perdent de 25 à 35 % de leurs adhérents par rapport à 1973. Elles suivent plus ou moins la tendance moyenne. On y retrouve : l'Auvergne, la Bourgogne, l'Ile-de-France, Midi-Pyrénées, les Pays-de-Loire, la Picardie, Poitou-Charentes et Rhône-Alpes. La syndicalisation continue à croître jusqu'aux années 1975-77, sauf pour la Bourgogne, et Midi-Pyrénées. Le reflux est moins rapide, mais elles sont en dessous du niveau de 1973 avant la décennie 1980. C'est un groupe assez hétérogène du point de vue des caractéristiques économiques. Sauf dans le cas des Pays-de-Loire, la CFDT y bénéficie d'une implantation modérée.

Tableau 23. Effectifs de la CFDT ventilés par régions et évolution depuis 1970.

	1970	1973	1979	1983	1985
Alsace	43100	49900	41500	35000	29200
Aquitaine	22900	27700	28700	28000	22400
Auvergne	13900	13600	15600	13300	10300
Bourgogne	15700	17700	18300	15600	12500
Bretagne	48400	60300	66800	62800	50800
Centre	16000	18600	20200	19200	15900
Champagne-Ardenne	15100	16200	15000	13000	9400
Franche-Comté	18900	20000	17500	14400	11200
Ile de France	97700	100100	114600	99100	73200
Languedoc	10600	12400	14700	16200	13100
Lorraine	44000	49600	46600	36100	29500
Midi-Pyrénées	20400	28400	27600	26800	21000
Nord	63200	62400	58400	48400	37600
Basse-Normandie	20100	24800	22700	18800	13500
Haute-Normandie	19700	22600	23000	17800	12700
Pays-de-Loire	62500	75500	73900	62100	48400
Picardie	12500	14300	15900	12500	9300
Poitou-Charentes	11600	15500	16400	14400	11100
Limousin	3300	4500	5100	5600	4900
Provence-Côte-d'Azur	21800	27000	31500	30100	23400
Rhône-Alpes	87600	96400	95800	82300	64400
Total (moins divers)	669000	757500	769800	671500	523800

	1970	1973	1979	1983	1985
Alsace	86,4	100,0	96,5	70,1	58,5
Aquitaine	82,7	100,0	106,4	101,1	80,9
Auvergne	102,2	100,0	103,0	97,8	75,7
Bourgogne	88,7	100,0	98,5	88,1	70,6
Bretagne	80,3	100,0	109,7	104,1	84,2
Centre	86,0	100,0	110,5	103,2	85,5
Champagne-Ardenne	93,2	100,0	101,2	80,2	58,0
Franche-Comté	94,5	100,0	103,9	72,0	56,0
Ile de France	97,6	100,0	118,0	99,0	73,1
Languedoc	85,5	100,0	112,5	130,6	105,6
Lorraine	88,7	100,0	104,7	72,8	59,5
Midi-Pyrénées	71,8	100,0	96,1	94,4	73,9
Nord	101,3	100,0	103,0	77,6	60,3
Basse-Normandie	81,0	100,0	97,1	75,8	54,4
Haute-Normandie	87,2	100,0	100,9	78,8	56,2
Pays-de-Loire	82,8	100,0	108,0	82,3	64,1
Picardie	87,4	100,0	113,0	87,4	65,0
Poitou-Charentes	74,8	100,0	100,3	92,9	71,6
Limousin	73,3	100,0	110,3	124,4	108,9
Provence-Côte-d'Azur	81,7	100,0	118,1	111,5	86,7
Rhône-Alpes	90,9	100,0	107,4	85,4	66,8
Total (moins divers)	88,3	100,0	101,6	88,6	69,1

Les régions du troisième groupe ont limité dans une certaine mesure l'ampleur du déclin. Le reflux est plus lent, les régions ne passent en dessous du niveau atteint en 1973 qu'après 1983. Pour l'Aquitaine, la Bretagne, le Centre, et Provence-Côte-d'Azur les pertes ne dépassent pas les 20%. Deux régions, le Languedoc et le Limousin, conservent en 1985 des effectifs supérieurs au maximum atteint en 1973, mais elles ont néanmoins perdu environ 10% de leurs effectifs entre 1980 et 1985. Ces régions qui résistent le mieux sont celles où la CFDT est plutôt faiblement implantée, à l'exception notable de la Bretagne.

L'ensemble de ces mouvements modifie finalement peu la structure interne de la CFDT.

3. Classement des régions selon leur nombre d'adhérents

Si l'on confronte ces évolutions avec le classement des régions dans la CFDT et leur poids dans la confédération, on constate que ces inégalités de syndicalisation ne modifient pas fondamentalement le rang des différentes régions. L'Ile-de-France et Rhône-Alpes restent les deux premières régions, le Limousin, malgré ses progrès, occupe toujours la dernière place. La Bretagne, qui occupait la cinquième place en 1970, devient cependant la troisième région, devant les Pays de Loire. L'Ouest passe ainsi devant le Nord, l'Alsace et la Lorraine gardant les septième et huitième rangs.

Mais ce classement ne prend pas en compte l'importance de la population salariée dans les régions. L'Ile-de-France compte beaucoup plus de salariés que l'Alsace. On ne mesure pas réellement l'implantation relative de la CFDT et on occulte aussi les effets possibles des variations de l'emploi. Les régions industrielles ont perdu beaucoup d'emplois, alors que la Bretagne par exemple a bénéficié de nombreuses créations. Dans quelle mesure l'emploi influence-t-il les variations de la syndicalisation ?

B. LES TAUX DE SYNDICALISATION REGIONAUX

Grâce au calcul des taux de syndicalisation, nous obtenons une photographie différente de l'évolution et de l'importance respective des régions.

1. Evolution des taux de syndicalisation

Dans le tableau 25, nous avons indiqué l'évolution de ces taux en pourcentage et en indice. Ainsi mesuré, le déclin de la Lorraine et du Nord apparaît un peu moins fort. Ces régions suivent d'assez près l'évolution confédérale moyenne. Une partie du recul des adhérents est imputable aux nombreuses suppressions d'emplois qui ont touché ces régions, ce qui crée également un contexte peu favorable à la syndicalisation.

Tableau 24. Classement des régions selon leurs effectifs syndiqués et leur poids dans la confédération

	1970			1973			1979			1983			1985		
	Rang	Effectifs	%	Rang	Effectifs	%	Rang	Effectifs	%	Rang	Effectifs	%	Rang	Effectifs	%
Alsace	7	43 100	6,4	6	49 900	6,6	7	41 500	5,4	7	35 000	5,2	7	29 200	5,6
Aquitaine	9	22 900	3,4	9	27 700	3,7	9	28 700	3,7	9	28 000	4,2	9	22 400	4,3
Auvergne	17	13 900	2,1	19	13 600	1,8	18	15 600	2,0	18	13 300	2,0	18	10 300	2,0
Basse-Normandie	11	20 100	3,0	11	24 800	3,3	12	22 700	2,9	12	18 800	2,8	12	13 500	2,6
Bourgogne	15	15 700	2,3	15	17 700	2,3	14	18 300	2,4	15	15 600	2,3	15	12 500	2,4
Bretagne	5	48 400	7,2	5	60 300	8,0	4	66 800	8,7	3	62 800	9,4	3	50 800	9,7
Centre	14	16 000	2,4	14	18 600	2,5	13	20 200	2,6	11	19 200	2,9	11	15 900	3,0
Champagne-Ardennes	16	15 100	2,2	16	16 200	2,1	19	14 900	1,9	19	13 000	1,9	19	9 400	1,8
Franche-Comté	13	18 900	2,8	13	20 000	2,6	15	17 500	2,3	16	14 400	2,1	16	11 200	2,1
Haute-Normandie	12	19 700	2,9	12	22 600	3,0	11	23 000	3,0	13	17 800	2,6	14	12 700	2,4
Ile de France	1	97 700	14,5	1	100 100	13,2	1	114 600	14,9	1	99 100	14,8	1	73 200	14,0
Languedoc	20	10 600	1,6	20	12 400	1,6	20	14 700	1,9	14	16 200	2,4	13	13 100	2,5
Limousin	21	3 300	0,5	21	4 500	0,6	21	5 100	0,7	21	5 600	0,8	21	4 900	0,9
Lorraine	6	44 000	6,5	7	49 600	6,5	6	46 600	6,0	6	36 100	5,4	6	29 500	5,6
Midi-Pyrénées	8	23 500	3,5	8	28 400	3,7	10	27 600	3,6	10	26 800	4,0	10	21 000	4,0
Nord	3	63 200	9,4	4	62 400	8,2	5	58 400	7,6	5	48 400	7,2	5	37 600	7,2
Pays de Loire	4	62 500	9,3	3	75 500	10,0	3	73 900	9,6	4	62 100	9,2	4	48 400	9,2
Picardie	18	12 500	1,9	18	14 300	1,9	17	15 900	2,1	20	12 500	1,9	20	9 300	1,8
Poitou-Charentes	19	11 600	1,7	17	15 500	2,0	16	16 400	2,1	17	14 400	2,1	17	11 100	2,1
Provence-Côte-d'Azur	10	21 800	3,2	10	27 000	3,6	8	31 500	4,1	8	30 100	4,5	8	23 400	4,5
Rhône-Alpes	2	87 600	13,0	2	96 400	12,7	2	95 800	12,4	2	82 300	12,3	2	64 400	12,3

Tableau 25. Taux de syndicalisation par régions et évolution de 1970 à 1985.

	1970	1973	1979	1983	1985
Alsace	9,01	9,73	7,58	6,38	5,31
Aquitaine	3,31	3,80	3,73	3,54	2,85
Auvergne	3,97	3,61	3,96	3,45	2,70
Bourgogne	3,46	3,65	3,66	3,16	2,56
Bretagne	7,93	8,90	8,93	8,14	6,62
Centre	2,55	2,71	2,72	2,60	2,15
Champagne-Ardennes	3,63	3,64	3,34	3,02	2,23
Franche-Comté	5,80	5,70	4,80	4,21	3,35
Ile de France	2,35	2,32	2,63	2,29	1,69
Languedoc	2,46	2,76	3,03	3,25	2,60
Lorraine	5,98	6,54	6,17	4,99	4,18
Midi-Pyrénées	4,20	4,74	4,33	4,14	3,13
Nord	5,58	5,24	4,89	4,23	3,32
Basse-Normandie	5,57	6,51	5,55	4,66	3,36
Haute-Normandie	3,78	4,08	4,02	3,16	2,26
Pays de Loire	8,46	9,33	8,29	6,88	5,38
Picardie	2,51	2,63	2,91	2,34	1,77
Poitou-Charentes	3,03	3,75	3,70	3,25	2,51
Limousin	1,77	2,23	2,40	2,64	2,36
Provence-Côte-d'Azur	2,06	2,37	2,49	2,44	1,88
Rhône-Alpes	5,79	5,91	5,65	4,81	3,77
France	4,17	4,51	4,31	3,66	2,95

	1970	1973	1979	1983	1985
Alsace	93	100	78	66	55
Aquitaine	87	100	98	93	75
Auvergne	110	100	110	95	75
Bourgogne	95	100	100	87	70
Bretagne	89	100	100	91	74
Centre	94	100	101	96	79
Champagne-Ardennes	99	100	92	83	61
Franche-Comté	102	100	84	74	59
Ile de France	101	100	113	99	73
Languedoc	89	100	110	118	94
Lorraine	91	100	94	76	64
Midi-Pyrénées	89	100	91	87	66
Nord	106	100	93	81	63
Basse-Normandie	86	100	85	72	52
Haute-Normandie	93	100	99	77	55
Pays de Loire	91	100	89	74	58
Picardie	95	100	111	89	67
Poitou-Charentes	81	100	99	87	67
Limousin	79	100	108	118	106
Provence-Côte-d'Azur	87	100	105	103	79
Rhône-Alpes	98	100	95	81	64
France	92	100	96	81	65

Inversement, exprimé en taux, le recul des Pays-de-Loire, comme de l'Aquitaine est un peu plus prononcé qu'en valeur absolue. Enfin, seul le Limousin conserve en 1985 un taux de syndicalisation supérieur à celui de 1973. Mais c'est surtout le classement des régions qui est modifié par le passage des effectifs aux taux.

2. Classement des régions en fonction du taux de syndicalisation

La première région par ses effectifs, l'Ile-de-France, est aux derniers rangs du classement selon les taux de syndicalisation dès les années 1970, et occupe la dernière place depuis 1979 (tableau 26). Rhône-Alpes recule également, mais dans une moindre mesure, et se retrouve vers la cinquième ou la sixième place selon les années. En tête, on remarque la montée progressive de la Bretagne et des Pays-de-Loire qui remplacent successivement l'Alsace en tant que première région CFDT pour l'influence. L'important déclin syndical subi par la CFDT dans les régions industrielles traditionnelles de l'Est ne l'a donc pas empêché d'y conserver des taux plus élevés que la moyenne. L'Alsace et la Lorraine restent, avec les régions de l'Ouest, les places "fortes" de la CFDT. Rhône-Alpes, la Basse-Normandie et la Franche-Comté suivent légèrement décalées dans ce classement selon le taux. On peut ajouter que, en quinze ans, les écarts dans la syndicalisation se sont réduits entre les régions. En 1970, le taux de l'Alsace était cinq fois plus élevé que celui du Limousin, alors à la dernière place. En 1985, le taux breton représente 4 fois le taux francilien. Ces évolutions traduisent un rééquilibrage de la répartition géographique de la CFDT avec un déplacement du centre de gravité de l'Est vers l'Ouest. On note également une remontée des régions du Sud et du Centre, dont les progrès sont notables, mais celles-ci conservent néanmoins d'assez faibles niveaux de syndicalisation. La région Provence-Côte-d'azur ne participe cependant pas à ce mouvement de rattrapage.

Les élections professionnelles confirment l'étroite relation qui existe entre l'implantation syndicale et les résultats électoraux. La CFDT réalise ainsi ses meilleurs scores aux élections prud'homales dans l'ordre en Bretagne et en Pays de Loire (36%) puis en Alsace avec 30%, Basse Normandie avec 29%. (élections de 1987)¹.

Quelle relation existe-t-il entre les différences de taux de syndicalisation et les structures socio-économiques régionales? Globalement la CFDT est forte dans des régions catholiques ou industrielles ou urbaines, mais c'est dans les régions les plus industrielles que les reculs sont les plus prononcés. Le plus fort taux est atteint dans une région relativement "sous-industrialisée" comme la Bretagne (en 1985 le taux de syndicalisation y atteint encore 6,6 contre 5,4 % en Pays de Loire, plus "ouvrière" que la Bretagne) alors que la crise syndicale s'exprime le plus nettement dans une région de vieille industrialisation comme le Nord où le taux de syndicalisation est tombé à 3,3%. N'est pas en contradiction avec l'image d'une CFDT plus industrielle ?

¹ Pour plus de détails, voir le chapitre sur les élections professionnelles.

Tableau 26. Classement des régions selon les taux de syndicalisation : 1970-1985.

	1970		1973		1979		1983		1985	
	Taux	Rang	Taux	Rang	Taux	Rang	Taux	Rang	Taux	Rang
Alsace	9,0	1	9,7	1	7,6	3	6,4	3	5,3	3
Aquitaine	3,3	14	3,8	11	3,7	12	3,5	10	2,8	10
Auvergne	4,0	10	3,6	15	4,0	11	3,4	11	2,7	11
Basse-Normandie	5,6	8	6,5	5	5,6	6	4,7	6	3,4	6
Bourgogne	3,5	13	3,6	13	3,7	14	3,2	14	2,6	13
Bretagne	7,9	3	8,9	3	8,9	1	8,1	1	6,6	1
Centre	2,6	16	2,7	17	2,7	18	2,6	18	2,2	18
Champagne-Ardennes	3,6	12	3,6	14	3,3	15	3,0	16	2,2	17
Franche-Comté	5,8	5	5,7	7	4,8	8	4,2	8	3,4	7
Haute-Normandie	3,8	11	4,1	10	4,0	10	3,2	15	2,3	16
Ile de France	2,3	19	2,3	20	2,6	19	2,3	21	1,7	21
Languedoc	2,5	18	2,8	16	3,0	16	3,2	13	2,6	12
Limousin	1,8	21	2,2	21	2,4	21	2,6	17	2,4	15
Lorraine	6,0	4	6,5	4	6,2	4	5,0	4	4,2	4
Midi-Pyrénées	4,2	9	4,7	9	4,3	9	4,1	9	3,1	9
Nord	5,6	7	5,2	8	4,9	7	4,2	7	3,3	8
Pays de Loire	8,5	2	9,3	2	8,3	2	6,9	2	5,4	2
Picardie	2,5	17	2,6	18	2,9	17	2,3	20	1,8	20
Poitou-Charentes	3,0	15	3,7	12	3,7	13	3,2	12	2,5	14
Provence-Côte-d'Azur	2,1	20	2,4	19	2,5	20	2,4	19	1,9	19
Rhône-Alpes	5,8	6	5,9	6	5,6	5	4,8	5	3,8	5

Peut-on faire l'hypothèse de variantes régionales du modèle syndical national? On peut se demander si, dans une région comme le Nord, un modèle syndical plus industriel n'accentue pas la désyndicalisation et la non-syndicalisation en dehors du monde ouvrier. Dans l'Ouest, la CFDT résiste nettement mieux en Bretagne, sans fortes traditions ouvrières, où les grands syndicats appartiennent à la santé, les communaux et la défense nationale, que dans les Pays de Loire, où l'implantation est davantage concentré dans les bastions industriels traditionnels. Seules des études régionales plus approfondies permettront d'approfondir cette question.

V. UNE TENTATIVE D'EXPLICATION DE LA SYNDICALISATION.

Le déclin des années 1980 ne signifie pas seulement un reflux après une phase d'expansion qui aurait été régulièrement ascendante depuis la seconde guerre mondiale. La syndicalisation subit des oscillations beaucoup plus complexes. A la hausse comme à la baisse, les effectifs fluctuent assez brutalement d'une année à l'autre. Le calcul des taux de syndicalisation met bien en évidence cette caractéristique, masquée quand on raisonne sur les effectifs bruts.

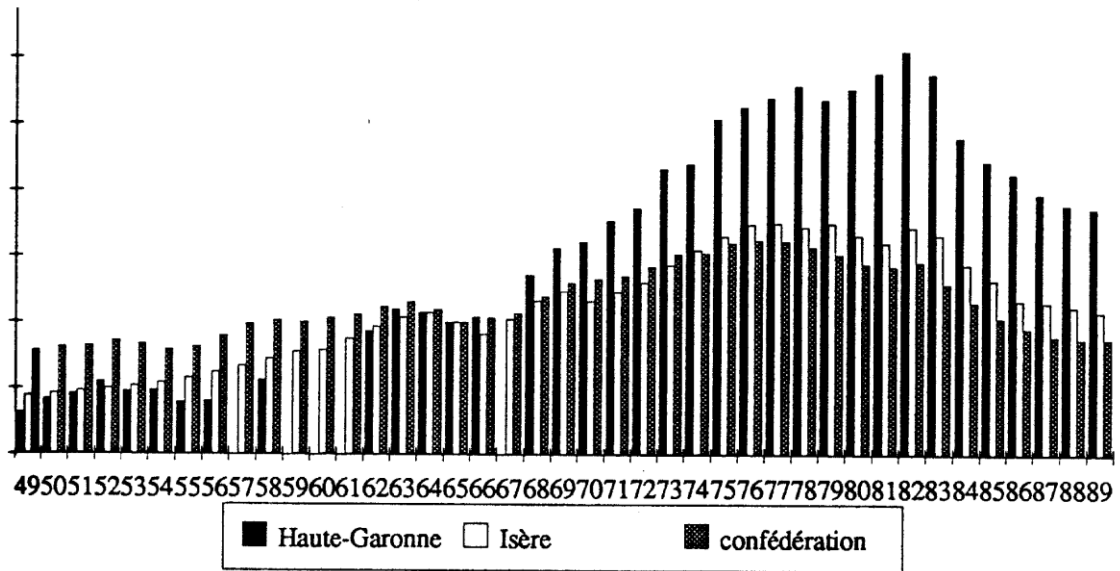
A. ESSAI DE PERIODISATION DE LA SYNDICALISATION A LA CFTC-CFDT

En première analyse, l'implantation de la CFTC-CFDT a varié assez irrégulièrement depuis la Libération, sans tendance bien nette, avec plutôt de brusques et, a priori, inexplicables retournements de sens d'une année sur l'autre. Un examen plus détaillé met cependant en évidence l'alternance de vagues de syndicalisation, de durées inégales mais dont la répétition est réelle. On peut ainsi distinguer trois cycles depuis 1945, chacun étant caractérisé par une période de hausse suivie d'une phase de baisse des adhérents :

- 1945-1955 : cycle de l'après-guerre (l'épuisement du modèle d'avant-guerre) ;
- 1956-1965 : cycle de la déconfessionnalisation (de la CFTC à la CFDT) ;
- 1966-1989 : cycle de l'engagement politique (du socialisme autogestionnaire au recentrage).

On observe également dans les phases de hausse ou de baisse des années atypiques, pendant lesquelles l'évolution s'inverse : la croissance est suspendue (exemple de 1959) ou le déclin s'interrompt (exemple de 1981-1982). Avec des périodisations légèrement différentes ces cycles se retrouvent dans les fédérations et les UD dont nous avons pu reconstituer les évolutions (tableau 27). Le graphique représente l'évolution des effectifs bruts, sans tenir compte des taux de syndicalisation. L'évolution des taux de syndicalisation n'est connue que de manière plus lacunaire à cause des séries de population active salariée. Cependant le calcul sur les variations annuelles fait bien apparaître ces trois cycles, pour la Haute-Garonne comme pour l'Isère.

Tableau 27 : Evolution de la syndicalisation en Haute-Garonne et en l'Isère (1949-1989, 1965=100)



On peut se demander quels sont les facteurs communs qui expliqueraient la répétition de certains mouvements et quels sont les événements nouveaux qui en suspendent la poursuite certaines années ? Pour répondre à ces questions, nous proposons l'esquisse d'un modèle dont le développement permettrait d'expliquer l'évolution de la syndicalisation.

B. LES FACTEURS DE LA SYNDICALISATION

Un modèle explicatif de la syndicalisation doit prendre en compte l'action des facteurs suivants : la situation économique, la conjoncture politique, la vie organisationnelle interne, les relations intersyndicales, et la conflictualité. Il est difficile d'évaluer les conséquences propres de chacun de ces éléments dans la mesure où ils conjugent leurs effets. On peut néanmoins dégager quelques hypothèses explicatives.

La situation économique

C'est certainement le facteur le plus difficile à isoler. Une bonne conjoncture économique semble favoriser la syndicalisation. On constate en tout cas que le mouvement de la syndicalisation est meilleur dans les phases de croissance forte que dans les périodes de crise ou de stagnation économique. La crise du syndicalisme débute approximativement avec la crise économique des années 1970. L'emploi pèse manifestement sur la syndicalisation. L'industrialisation puis la désindustrialisation expliquent en partie le flux et reflux de la CFTC-CFDT. On peut également observer la coïncidence entre plusieurs plans de stabilisation et des périodes de ralentissement ou

de stagnation de la syndicalisation. Ainsi en 1952-54, premier plan Pinay, 1959-60, deuxième plan Pinay et 1964-66, premier plan Giscard : chacun de ces plans s'est traduit par une stagnation (ou un ralentissement de la croissance) du pouvoir d'achat des salaires, une baisse des embauches, une hausse du chômage et une plus grande résistance patronale face aux revendications syndicales. Les encoches dans la courbe de syndicalisation sont frappantes. On les retrouve dans les séries complètes dont on dispose, par exemple la Lorraine.

L'influence du politique

La syndicalisation manifeste une certaine sensibilité aux résultats des élections politiques. Trois points de rupture sont de ce point de vue intéressants. Les défaites de la gauche sont des mauvaises années de syndicalisation. En 1958-59, l'arrivée au pouvoir de De Gaulle puis, en 1969-1970, la défaite de Mitterrand ralentissent une phase de hausse des effectifs. Inversement, en 1981-82, la victoire de Mitterrand suspend pendant deux années le reflux. En 1981, les effectifs de la confédération progressent alors qu'ils reculent depuis 5 ans. C'est un mouvement général : de nombreuses régions et fédérations connaissent une hausse de leurs effectifs ou un ralentissement de la baisse. Pour le SGEN, dont les effectifs de 1981, correspondent à l'année scolaire 1980-1981, l'effet "Mitterrand" se manifeste dans les statistiques confédérales pour 1982. Avec la fin de l'état de grâce et la politique de rigueur, le reflux reprendra vivement;

La vie interne de l'organisation

Le consensus au sein de l'organisation semble favoriser la syndicalisation, la division interne la freine. Dans les trois phases de baisse, les divisions internes sont assez nettement affirmées.

- Au début des années 1950, les tensions entre la minorité et la majorité sont très fortes. Les lendemains de la déconfessionnalisation conduisent certains partisans du deuxième "C" à quitter l'organisation. D'autres, sans doute les plus nombreux, refusent de prendre parti dans un débat qui leur semble secondaire et diviseur et abandonnent le syndicalisme¹.

¹ C'est Marcel Sembat qui, dans son livre posthume "*La victoire en déroute*", a fait ressortir cet effet de scission. "On s'imagine bêtement qu'une scission coupe en deux le parti ou le syndicat ! Les communistes après Tours, nous criaient : "Vous n'aurez personne, vous n'êtes qu'une poignée ! Une poignée de chefs, d'élus, de secrétaires fédéraux et rien derrière ! Les masses sont avec nous !" Et ils croyaient, au fond d'eux-mêmes, très fermement, qu'ils garderaient les trois quarts du parti et nous, péniblement, le dernier quart. Oui, on croit que les trois quarts, ou les deux tiers, iront d'un côté et que le reste ira de l'autre. Idiots que nous sommes ! Une scission ne coupe pas le parti en deux portions, mais en trois. Il y a celle qui reste avec nous, il y a celle qui va chez vous, et il y a, malheureux, la troisième portion, la plus forte, qui reste chez elle" (Marcel Sembat, *La victoire en déroute*, Edition du progrès civique, Paris, 1925, p. 143-144. Cité par Claude Harmel, *Etudes sociales et syndicales*, n°123, décembre 1965, p.14).

- Le début de la grande phase de reflux coïncide avec une réorientation qui crée de fortes divisions dans la CFDT. On peut également noter que le discours d'Edmond Maire sur le perron de l'Élysée en 1983, s'est traduit dans les mois qui suivaient dans les statistiques du SCPVC ainsi que dans les scores électoraux de l'organisation.

La stagnation du SGEN de 1968 à 1972, alors que la CFDT connaît une phase d'expansion assez généralisée, s'explique assez bien si l'on sait que la fédération des enseignants affronte depuis 1968 une assez grave crise interne.

Les relations intersyndicales

L'unité ou la division intersyndicale semblent agir de même sur la propension à se syndiquer. Malgré des hauts et des bas, les années 1965-74 sont plutôt une période unitaire, marquée par deux accords CGT-CFDT, en janvier 1965 et juin 1974, et d'assez nombreuses actions unitaires. Inversement, la division est allée en s'accroissant depuis la fin des années 1970.

La conflictualité

La courbe des conflits n'épouse pas strictement celle des taux d'adhésion, mais certaines corrélations sont frappantes. Les grèves sont un moment important pour l'adhésion. Ce fut le cas en 1936, cela est confirmé en 1968-69. La première moitié des années 1970 est marquée par un développement des mouvements sociaux dans lesquels la CFDT joue souvent un rôle moteur. L'effet n'est cependant pas mécanique. Les grèves de l'été 1953 se soldent par une hémorragie d'adhérents pour la fédération des cheminots, mécontents des appels précipités à la reprise lancés par la CFTC. Enfin le déclin syndical des années 80 correspond bien à une baisse importante des journées de grève.

Nous ne prétendons pas tout expliquer à partir de ces facteurs, ni établir des lois de la syndicalisation. Comme ces facteurs agissent ensemble et interagissent, il est difficile d'isoler l'effet propre de chacun d'eux. Mais nous pensons que, considérés ensemble, ils permettent d'éclairer des fluctuations que n'expliquent ni des changements institutionnels (type closed-shop ou reconnaissance de la section syndicale d'entreprise), ni les mutations sociologiques du salariat ou la "montée de l'individualisme". Il reste donc à imaginer des procédures de quantification et de validation de ces hypothèses. Les données recueillies lors de notre recherche et présentées dans ce rapport peuvent fournir une partie du matériel empirique nécessaire. Mais l'élaboration d'un tel modèle ne serait vraiment possible que si les mêmes renseignements sont disponibles sur les autres syndicats français...

En attendant ce modèle, le cas de la CFTC-CFDT suggère déjà quelques considérations à titre de conclusion provisoire et en attendant une exploitation plus approfondie des séries statistiques maintenant reconstituées.

Il nous semble assez frappant de constater à quel point les périodes de recul se caractérisent par une accentuation de la division interne, des revers pour les forces politiques de gauche, une division syndicale plus poussée, une détérioration de la situation économique, un ralentissement des grèves. Inversement les phases de hausse coïncident avec plus d'unité interne et externe, des poussées de la gauche, plus de conflits, une meilleure conjoncture économique.

La dernière période (1977-1988) semble cumuler tous les facteurs négatifs : fortes divisions internes, voire incompréhensions, forte division syndicale, baisse de la conflictualité, crise économique. Le facteur politique semble paradoxal, mais il se produit bien une légère reprise de la syndicalisation en 1981-82, ce qui montre son importance relative. Il reste à expliquer l'ampleur et la durée particulière du déclin qui, d'après les dernières statistiques confédérales, semble stoppé.

Chapitre V

L'AUDIENGE DE LA CFDT

AUX ELECTIONS PROFESSIONNELLES PRUD'HOMALES ET SOCIALES.

Quelle est l'audience de la CFDT parmi les salariés et, plus généralement, quelle est l'influence relative des différentes organisations syndicales aujourd'hui ? Dans un système pluraliste comme le nôtre, où les syndicats sont appelés à négocier au nom de l'ensemble des salariés, la question est importante. Or, faute de données crédibles et comparables sur la syndicalisation, la "représentativité" des syndicats ne peut être jugée qu'à l'aune de leurs résultats électoraux.

Il existe un nombre assez grand d'élections auxquelles participent les organisations syndicales. Tout comme pour les élections politiques, chacune d'entre elles présente des spécificités qui interdisent les comparaisons mécaniques. Les corps électoraux sont différents : ce ne sont pas forcément les mêmes personnes qui votent. Les modes de scrutin varient aussi et peuvent entraîner des comportements différents¹. Mais, finalement, toutes ces élections reviennent à répondre à une question unique : quel syndicat préférez-vous ?

Ce chapitre fait le point sur les éléments d'information disponibles. Leur rapprochement et leur analyse à l'aide d'une même grille permettant de caractériser l'audience de la CFDT et d'expliquer son évolution. Dans cette analyse, nous avons fait le choix de raisonner essentiellement sur les résultats agrégés au niveau départemental et secondairement au niveau régional (aussi bien pour les élections des caisses de sécurité sociale que des prud'hommes et des comités d'entreprise). On peut ainsi apprécier l'implantation, les zones de force et de faiblesse des différents syndicats et leur évolution depuis quarante-cinq ans. En effet, depuis la Libération, les limites de ces circonscriptions n'ont pratiquement pas changé même si leur population a beaucoup varié². Le choix du département présente l'avantage d'une cartographie relativement fine

¹ Pour une comparaison des différents régimes et corps électoraux cf Maurice Croisat, Dominique Labbé, *La désyndicalisation (étude de prédéfinition)*, Grenoble, CERAT, 1987, p 25-26. On trouvera un tableau de synthèse comparant les différents représentants du personnel dans l'entreprise : Liaisons sociales, *Le statut juridique des syndicats. Le syndicat dans l'entreprise*, n°10393, 2 février 1989, p 10-11.

² Seul changement notable : le découpage en 1964 des départements de la Seine et de la Seine-et-Oise en sept départements (Paris, Hauts de Seine, Seine-Saint-Denis et Val de Marne correspondent grossièrement à l'ancien département de la Seine ; le Val d'Oise, les Yvelines et l'Essonne à l'ancienne Seine-et-Oise. Nous avons suivi ce regroupement pour comparer les données antérieures et postérieures au redécoupage. Enfin, nous avons considéré que la Corse ne constitue qu'un seul département tout au long de la période analysée.

quoiqu'on puisse discuter l'arbitraire de limites administratives plaquées sur des ensembles humains qui ne les épousent pas (section I). Pour certaines années, nous disposons également des chiffres départementaux de la syndicalisation (et de la population active salariée) : le rapprochement de l'audience et des taux de syndicalisation ouvre la voie à une analyse statistique féconde (section II). Au delà de cet aspect des choses, les résultats départementaux permettent également une comparaison avec les élections politiques (section III).

I. L'AUDIENGE AUX ELECTIONS NATIONALES

Nous appelons "élections nationales" les élections des caisses de sécurité sociale et des conseils de prud'hommes. Par opposition aux élections "professionnelles", qui sont organisées sur le lieu de travail, les élections "nationales" se déroulent sur le schéma des élections politiques : listes électorales, bureaux de vote situés dans des lieux publics, etc. Le corps électoral de ces élections n'est pas le même que celui des élections professionnelles. Il peut même arriver, comme pour les élections sociales, que le corps électoral soit plus large que la population active salariée... Dès lors les comparaisons deviennent difficiles.

Les élections nationales présentent de nombreux avantages : elles ont lieu à une date fixe et ne posent donc pas les difficiles problèmes d'agrégation que l'on rencontre pour les élections professionnelles¹. Si tous les électeurs votent ensemble, les résultats publiés sont décomposés par régions et par départements. Pour les élections des prud'hommes, le vote se fait également en plusieurs collèges. De telle sorte que les résultats donnent une photographie assez fidèle de l'audience régionale et professionnelle des différents syndicats.

A. LES ELECTIONS AUX CAISSES PRIMAIRES DE SECURITE SOCIALE

En 1945, il a été prévu que les caisses primaires de sécurité sociale seraient gérées par les représentants des salariés et des patrons et les premières élections sont organisées en 1947. Elles ont lieu ensuite régulièrement jusqu'en 1962. Les ordonnances de 1967 mettent fin à ces consultations : les conseils sont maintenant nommés. En 1982, l'élection est rétablie probablement sans lendemain. Les résultats d'ensemble² de ces cinq élections sont donnés dans le tableau 1.

¹ Ces problèmes sont discutés plus bas dans la seconde section de ce chapitre.

² Les données concernant les élections de 1947 à 1962 sont extraites de Gérard Adam, *Atlas des élections sociales en France*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1964. Les résultats de l'élection de 1983 sont tirés de Frédéric Bon, Bernard Bouhet et René Mouriaux, *Résultats des élections à la sécurité sociale par département*, Grenoble, Banque de données socio-politiques, 1983.

Tableau 1. Résultats d'ensemble des élections aux caisses primaires de sécurité sociale¹

	1947	1950	1955	1962	1983
Inscrits	7 749.858	7 530.527	9 490.284	11 682.167	27 774.202
Votants	5 534.230	5 514.831	6 700.431	8 043.656	13 822.226
Abstentions (% inscrits)	25,3	30,4	29,4	31,2	50,2
Résultats des syndicats en pourcentage des suffrages exprimés					
CGT	59,2	43,5	43,0	44,3	28,0
CFTC-CFDT	26,3	21,3	20,9	20,9	18,4
CFTC maintenue	-	-	-	-	12,2
FO	-	15,2	16,2	14,7	25,3
CGC	-	-	-	4,6	16,0
Mutualité	9,2	11,1	10,6	8,7	-
Divers	5,2	8,9	9,3	6,6	-

Ce tableau laisse penser que les deux principales centrales syndicales françaises - la CGT et la CFDT - sont en proie à un déclin continu de leur audience électorale et que la CFDT se trouve même dépassée par FO qui stagnait entre 1950 et 1962 autour de 15% des suffrages exprimés. Il indique également un déclin important de la participation : en 1982, la majorité des électeurs a boudé les urnes contre un quart à la Libération. Les abstentionnistes sont dorénavant plus nombreux que les votants et le taux d'abstention a progressé de plus de 60%. C'est la principale leçon des dernières élections. Elle laisse planer des doutes sérieux sur la représentativité des résultats.

1. Les élections de 1947 à 1962

Le tableau 2 donne la ventilation par départements des suffrages exprimés en faveur de la CFTC-CFDT lors des cinq élections. En annexe 3 figurent les cartes représentant la ventilation par départements des votes obtenus par la CFDT. Ces données permettent de suivre finement l'évolution régionale de l'audience de la CFTC-CFDT depuis la Libération.

L'audience de la CFTC-CFDT

Le bas du tableau 2 indique que la CFTC recule de 20% de 1947 à 1962. L'essentiel des pertes se produit entre 1947 et 1950. Le tableau suggère que le recul de la CFDT en 1950, concomitant de celui de la CGT, bénéficie essentiellement à FO créée en 1948 à l'issue d'une scission de la CGT et présente pour la première fois aux élections de 1950.

¹ Dans ce tableau, du fait des arrondis, le total des suffrages exprimés peut différer de 100 à une décimale près.

Tableau 2. Audience de la CFTC-CFDT aux élections de sécurité sociale ventilée par départements entre 1947 et 1983 (en pourcentage des suffrages exprimés)

	Départements	1947	1950	1955	1962	1982	62/47	83/62
1	Ain	21,5	19,6	22,3	18,9	18,7	88	99
2	Aisne	21,4	16,7	16,4	16,6	16,1	78	96
3	Allier	13,9	12,2	12,4	9,7	14,0	70	144
4	Alpes de Hte Provence	22,5	17,1	17,7	14,8	18,2	66	123
5	Hautes-alpes	27,2	30,9	29,3	29,3	21,4	108	73
6	Alpes-maritimes	18,5	18,6	10,8	9,6	13,0	52	136
7	Ardèche	38,1	32,7	33,7	28,0	21,8	73	78
8	Ardennes	31,0	25,0	23,9	23,8	19,0	77	80
9	Ariège	0,0	0,0	0,0	0,0	13,8	-	-
10	Aube	29,2	45,9	22,7	21,4	15,7	73	73
11	Aude	12,8	12,9	13,5	13,5	18,9	105	140
12	Aveyron	30,6	29,0	30,4	26,8	24,0	88	90
13	Bouches-du-Rhône	11,8	12,2	10,7	9,8	12,1	83	123
14	Calvados	29,2	21,7	19,6	25,0	25,3	86	101
15	Cantal	24,9	20,1	20,9	29,2	19,4	117	66
16	Charente	16,9	17,7	18,3	15,3	15,7	91	103
17	Charente-maritime	22,5	18,3	14,5	12,1	16,1	54	133
18	Cher	20,3	14,4	14,5	14,7	15,6	72	106
19	Corrèze	20,0	18,0	18,7	17,2	14,1	86	82
20	Corse	0,0	36,5	25,0	31,6	12,5	-	40
21	Côte-d'or	26,3	17,0	16,8	20,9	20,0	79	96
22	Côtes-du-nord	32,1	33,3	23,0	31,1	22,8	97	73
23	Creuse	0,0	10,6	15,4	10,7	14,1	-	132
24	Dordogne	12,6	13,0	15,2	11,6	14,2	92	123
25	Doubs	37,9	34,1	35,2	35,4	24,3	93	69
26	Drôme	18,5	19,8	18,1	19,5	21,7	105	112
27	Eure	22,0	20,8	19,6	20,7	17,1	94	83
28	Eure-et-Loire	37,4	25,6	24,0	19,9	17,0	53	85
29	Finistère	32,4	33,6	37,2	38,7	25,6	119	66
30	Gard	23,4	23,3	17,6	20,0	17,1	85	86
31	Haute Garonne	15,0	11,9	7,4	10,7	18,4	72	171
32	Gers	29,9	22,5	19,6	21,8	22,0	73	101
33	Gironde	24,2	17,4	15,8	13,7	16,4	57	119
34	Hérault	16,0	16,9	17,5	16,7	15,8	104	95
35	Ille-et-Vilaine	33,0	30,5	39,5	38,3	25,5	116	67
36	Indre	18,4	17,4	18,4	14,4	15,5	78	107
37	Indre-et-Loire	23,5	22,2	17,5	14,9	20,2	63	136
38	Isère	27,2	18,6	19,6	20,3	20,4	75	100
39	Jura	31,7	30,6	28,0	27,3	17,1	86	63
40	Landes	33,3	28,0	28,4	20,7	17,1	62	82
41	Loir-et-Cher	23,7	19,9	15,4	12,5	16,7	53	134
42	Loire	24,6	22,6	23,5	24,9	18,7	101	75
43	Haute-Loire	46,8	51,3	52,8	41,8	23,2	89	56
44	Loire-Atlantique	32,5	28,4	33,1	36,4	27,1	112	74
45	Loiret	32,3	26,4	23,5	20,0	18,7	62	93
46	Lot	0,0	27,5	24,5	22,2	19,6	-	88
47	Lot-et-Garonne	27,5	21,3	20,6	18,7	16,0	68	86
48	Lozère	42,7	38,9	41,3	43,5	22,7	102	52
49	Maine-et-Loire	43,9	36,4	34,4	37,1	28,1	84	76

Département	1947	1950	1955	1962	1982	62/47	83/62
50 Manche	29,0	22,1	24,3	25,3	22,1	87	87
51 Marne	26,9	18,3	19,4	20,6	16,2	77	78
52 Haute-Marne	29,9	29,5	26,2	26,0	18,6	87	71
53 Mayenne	36,7	33,5	34,2	25,6	22,4	70	87
54 Meurthe et Moselle	26,6	24,8	24,0	23,2	20,6	87	89
55 Meuse	39,0	27,0	25,8	19,8	25,8	51	131
56 Morbihan	24,8	28,5	32,1	34,7	25,7	140	74
57 Moselle	45,3	38,7	38,1	39,9	22,3	88	56
58 Nièvre	20,3	15,3	13,7	15,2	20,4	75	134
59 Nord	29,9	24,5	23,8	24,4	17,3	82	71
60 Oise	20,0	22,1	17,4	12,9	17,2	65	133
61 Orne	28,3	26,4	24,1	29,0	21,4	102	74
62 Pas-de-Calais	31,4	23,6	23,5	23,3	16,5	74	71
63 Puy-de-dôme	21,5	16,1	17,4	19,3	22,3	90	115
64 Pyrénées atlantiques	35,0	31,6	28,0	26,5	20,7	76	78
65 Hautes-Pyrénées	15,4	17,4	23,0	20,7	18,5	134	90
66 Pyrénées orientales	16,1	13,7	15,0	13,8	14,0	85	102
67 Bas-Rhin	57,6	49,0	49,6	48,1	21,8	84	45
68 Haut-Rhin	47,6	46,8	43,6	41,2	24,3	87	59
69 Rhône	31,5	22,3	20,6	18,8	17,8	60	94
70 Haute-Saône	36,4	30,9	28,5	26,3	20,6	72	78
71 Saône-et-Loire	25,1	19,5	22,3	26,1	17,9	104	68
72 Sarthe	24,7	25,4	20,9	19,8	22,7	80	115
73 Savoie	30,0	22,4	21,8	24,1	20,7	80	86
74 Haute-Savoie	31,3	33,0	37,5	40,0	23,5	128	59
75 Paris et							
78 Seine et Oise	23,7	15,3	14,0	15,5	16,2	66	104
76 Seine-Maritime	19,6	17,9	15,2	13,2	17,9	67	135
77 Seine-et-Marne	20,3	13,6	12,8	11,7	15,5	58	133
79 Deux-Sèvres	30,3	29,4	26,5	26,1	25,9	86	99
80 Somme	18,1	17,1	15,2	16,0	19,9	89	124
81 Tarn	23,1	20,1	21,5	18,1	22,0	78	122
82 Tarn-et-Garonne	18,6	19,6	20,7	18,0	17,9	97	100
83 Var	15,5	14,1	15,8	13,3	12,6	86	95
84 Vaucluse	17,1	15,4	14,5	16,2	15,4	95	95
85 Vendée	55,2	44,0	47,6	48,5	26,3	88	54
86 Vienne	27,4	24,2	23,4	18,4	19,4	67	105
87 Haute-Vienne	20,7	10,1	10,5	9,3	14,5	45	157
88 Vosges	28,5	26,9	25,5	29,5	20,9	103	71
89 Yonne	21,9	24,6	22,6	19,7	15,3	90	78
90 Territoire de Belfort	28,9	27,6	27,2	30,8	21,9	106	71
Ensemble de la France	26,2	21,6	20,9	21,0	18,4	80	88
Ecart-type	10,6	9,3	9,3	9,6	3,8		
Coefficient de variation rel.	40,6	43,0	44,7	45,6	20,7		

Au cours des élections suivantes (1955 et 1962), les scores de la CFTC se stabilisent autour de 21% et ceux de la CGT autour de 44%, FO ne confirmant pas son succès initial.

Entre 1947 et 1962, la CFTC domine dans un petit nombre de départements phares. Elle devance la CGT ou fait jeu égal avec elle en Alsace-Lorraine (Haut-Rhin, Bas-Rhin, Moselle) ainsi qu'en Vendée, en Haute-Loire et en Maine-et-Loire. Dans le Bas-Rhin et en Vendée, elle dépasse même la majorité des suffrages exprimés en 1947. Au cours de cette première période, comme l'indique l'avant dernière colonne du tableau I, la CFTC se renforce relativement dans ces départements puisque l'évolution de ses scores électoraux y est d'ordinaire moins défavorable que dans la moyenne du pays où elle recule de 20%.

Un calcul de synthèse permet de vérifier cette intuition. Nous avons calculé la dispersion relative¹ des résultats autour de la moyenne indiquée en bas du tableau 2. Ce calcul permet de constater un élargissement des coefficients de variation de 34% à 46%. Pour la CGT le coefficient varie de 14% en 1947 à 20% en 1962². La CGT a donc une audience environ deux fois plus homogène que celle de la CFTC. Cette dispersion reste cependant assez grande et souligne la diversité des situations locales à cette époque. Pour la CGT aussi, tout au long de la période, les écarts ont tendance à se creuser entre les pôles de force - où les deux syndicats résistent bien à l'érosion, voire améliorent leurs positions - et les pôles de faiblesse relative où leurs reculs sont très souvent supérieurs à l'évolution moyenne.

Les écarts dans les résultats départementaux de la CFTC en 1947 apparaissent déjà considérables. Elle recueille 57,6% des suffrages exprimés dans le Bas-Rhin et elle dépasse les 40% dans sept départements. En 1950 et 1955, seule la Haute-Loire dépassera la barre des 50%. A l'opposé la CFTC n'obtient que 11,8% des voix dans les Bouches-du-Rhône et 12,6% en Dordogne³. Jusqu'en 1962, les départements où elle réalise ses meilleurs scores reculent moins que la moyenne et parfois même elle y enregistre des gains (cf avant-dernière colonne du tableau 2). Ainsi, les 7 départements où la CFTC dépassait les 40% des voix en 1947 connaissent tous des reculs nettement inférieurs à la moyenne nationale. En Vendée, lors du scrutin de 1962 la CFDT frôle encore la moitié des suffrages exprimés. En revanche, des pertes spectaculaires se

¹ Rapport de l'écart-type des valeurs de la série sur la moyenne arithmétique de celles-ci. Le coefficient indique l'intervalle dans lequel s'inscrivent environ les deux tiers des valeurs (par exemple entre 15,2% et 36,8% en 1947). Une augmentation du coefficient indique une plus grande dispersion des scores donc une accentuation des différences régionales dans l'audience de la CFDT.

² Autrement dit, environ 65% de ses résultats sont compris dans une fourchette de $\pm 20\%$ autour de la moyenne indiquée dans le tableau 1 et la quasi-totalité à $\pm 40\%$.

³ En 1947, la CFDT n'a pu présenter de listes dans la l'Ariège, la Creuse, la Corse et le Lot. De 1950 à 1962, elle sera absente de l'Ariège.

produisent dans les zones de faiblesse de 1947. En 1962, dans 20 départements, la CFTC obtient moins de 15% des voix (contre 4 seulement en 1947)¹.

Les transformations du paysage syndical entre 1947 et 1962

Comment expliquer ces mouvements ? Quelle relation unit les résultats des différentes organisations ? Le calcul des taux de corrélation entre les différentes séries statistiques² peut apporter des renseignements utiles. Les principaux résultats sont présentés le tableau 3. Dans ce tableau, nous avons ignoré les données qui ne produisaient aucune relation significative. Ainsi les abstentions : il ne semble exister aucune relation entre la participation et les scores des différents syndicats. Le phénomène de l'abstention présente une grande stabilité : entre 1947 et 1962, les départements les plus abstentionnistes restent les mêmes, tout comme les plus civiques. On ne peut donc expliquer ce phénomène par l'influence de telle ou telle organisation ou par l'inégale mobilisation que provoquerait une concurrence plus ou moins vive. La seule explication plausible pour la période semble résider dans des traditions locales.

Le calcul met en valeur une grande cohérence des résultats des différentes centrales au cours du temps. Pour la CFTC cette continuité est remarquable. A quinze ans de distance, on constate une liaison certaine - quasi-linéaire - entre les scores de la centrale chrétienne ($r=0.84$)³. Le "territoire" de la CFTC reste donc sensiblement identique, ou plutôt, il se déforme lentement sans a-coups majeurs. De telle sorte que la hiérarchie des départements en fonction de l'audience reste quasiment la même et la distance relative qui sépare le niveau des suffrages exprimés ne change guère. Mais cette déformation accompagne une érosion continue de l'audience de la CFTC en dehors de quelques "bastions". On peut presque parler ici de "processus récessif".

¹ Comme l'indique le tableau 2, les pertes maximales surviennent en Haute-Vienne (-55%) et dans les Alpes Maritimes (-52%).

² Dans la suite de ce chapitre, les corrélations sont calculées sur les valeurs non nulles pour éliminer les départements où il n'y avait pas de listes CFTC. Les effectifs varient donc de 86 valeurs (CFTC en 1947) à 89 (CFTC, 1950-62), 90 (CGT 1947-1962) et 95 (autres élections postérieures à 1964). Nous avons utilisé le coefficient de Bravais-Pearson dans tous les calculs sauf ceux portant sur la syndicalisation : pour quelques années, les valeurs sont plus sujettes à caution que les rangs, nous avons alors préféré le coefficient des rangs de Spearman (cas des données de syndicalisation en 1959, 1975...). Le seuil de signification des coefficients reportés dans les tableaux de ce chapitre est donc de 0.28 avec une probabilité d'erreur de 1%. En adoptant une amélioration de 50%, on considérera les valeurs comprises entre 0,28 et 0,67 comme établissant une liaison probable mais non certaine. A partir de 0,68, nous considérerons la corrélation comme certaine.

³ Dans le tableau 3, ce résultat se lit à l'intersection de la ligne 4 et de la colonne 1 (ou de la ligne 1 et de la colonne 4). Il est le résultat du calcul de régression linéaire opéré conjointement sur les deux séries selon la formule de Bravais-Pearson (cf. note 10).

Tableau 3
Corrélations existant entre l'audience
des centrales syndicales aux
élections de sécurité sociale de 1947
à 1962 (Résultats ventilés par
départements).

	1. Score CFTC 1947	2. Score CFTC 1950	3. Score CFTC 1955	4. Score CFTC 1962	5. Score CGT 1947	6. Score CGT 1950	7. Score CGT 1955	8. Score CGT 1962	9. Score FO 1950	10. Score FO 1955	11. Score FO 1962	12. Variations CFTC (1962/1947)	13. Variations CGT (1962/1947)	14. Syndicalisation CFTC 1959	15. Syndicalisation CFTC 1970
1. Score CFTC 1947	1	.88	.87	.84	-.54	-.66	-.73	-.68	-.14	-.30	-.38	-.01	-.62	.47	.68
2. Score CFTC 1950	.88	1	.93	.87	-.52	-.50	-.60	-.61	-.06	-.18	-.23	.22	-.42	.37	.68
3. Score CFTC 1955	.87	.93	1	.93	-.53	-.52	-.64	-.64	-.08	-.13	-.18	.38	-.48	.43	.77
4. Score CFTC 1962	.84	.87	.93	1	-.55	-.52	-.63	-.63	-.15	-.22	-.25	.53	-.40	.48	.80
5. Score CGT 1947	-.54	-.52	-.53	-.55	1	.72	.72	.71	.28	.39	.31	-.15	.03	-.43	-.55
6. Score CGT 1950	-.66	-.50	-.52	-.52	.72	1	.92	.82	-.22	-.02	-.04	-.18	.46	-.20	-.46
7. Score CGT 1955	-.73	-.60	-.64	-.63	.72	.92	1	.88	-.09	-.04	-.08	-.30	.54	-.28	-.55
8. Score CGT 1962	-.68	-.61	-.64	-.63	.71	.82	.88	1	-.13	-.08	-.09	-.31	.72	-.29	.60
9. Score FO 1950	-.14	-.06	-.08	-.15	.28	-.22	-.09	-.13	1	.80	.74	-.21	-.42	-.46	-.26
10. Score FO 1955	-.30	-.18	-.13	-.22	.39	-.02	-.04	-.08	.80	1	.82	-.26	-.29	-.51	-.32
11. Score FO 1962	-.38	-.23	-.18	-.25	.31	-.04	-.08	-.09	.74	.82	1	-.26	-.40	-.45	-.33
12. Variations des scores CFTC (1962/1947)	-.01	.22	.38	.53	-.15	-.18	-.30	-.31	-.21	-.26	-.26	1	-.20	.24	.47
13. Variations des scores CGT (1962/1947)	-.62	-.42	-.48	-.40	.03	.46	.54	.72	-.42	-.29	-.40	-.20	1	-.01	.30
14. Syndicalisation CFTC 1959	.47	.37	.43	.48	-.43	-.20	-.28	-.29	-.46	-.51	-.45	.24	-.01	1	.64
15. Syndicalisation CFTC 1970	.68	.68	.77	.80	-.55	-.46	-.55	-.60	-.26	-.32	-.33	.47	-.30	.64	1

Le calcul met également en valeur un lien négatif élevé entre les scores départementaux de la CGT et ceux de la CFDT : l'audience de l'une est forte là où celle de l'autre est faible et vice-versa. Ce lien paraît plus fort lors des élections de 1947 que par la suite. Il est vrai qu'en 1947, les "petites listes" ne jouaient qu'un rôle marginal de telle sorte que le coefficient peut signifier simplement que, pour une grande majorité des électeurs, le choix se réduisait à ces deux organisations. Le tableau indique aussi que, malgré l'affaiblissement de la CGT et de la CFTC, malgré l'ouverture du choix au cours des années 1950-60 avec l'apparition de FO, de la CGC, cette relation antinomique semble se maintenir presque intacte. Il est probable que les élections de 1947 ont joué sur ce point un rôle fondateur et qu'elles ont engagé une dynamique qui restera en oeuvre pendant de longues années (voir la fin de ce chapitre).

Pour la CGT, 1950 marque une rupture. D'une part, elle perd plus d'un quart de ses suffrages par rapport à 1947 ; par la suite, ses scores se stabilisent autour de 44%. D'autre part, la géographie électorale de la CGT en 1950 change par rapport à celle de 1947. Entre les suffrages obtenus par la CGT lors des trois dernières élections (1950, 1955, 1962), il existe un lien de nature comparable à celui que l'on observe sur les scores de la CFTC, c'est à dire une liaison presque parfaite. En revanche, le lien entre ces trois élections et celle de 1947 est nettement plus faible encore que tout à fait significatif (environ 0.7)¹. S'agit-il des résultats de la scission avec FO ? La chose est probable mais n'est pas totalement avérée puisque les calculs de corrélation établissent un lien probable entre les scores FO de 1950 et ceux de la CGT en 1947 comme l'indique le tableau 3. Le même phénomène se retrouve en 1955 et 1962. En revanche, pour les élections de 1950 et après, une liaison négative semble se dessiner entre FO et la CFTC mais les coefficients sont toujours trop faibles pour qu'on puisse conclure qu'un système d'exclusion réciproque existe réellement entre les trois syndicats (FO obtiendrait de bons résultats là où la CFTC serait faible et vice-versa). En 1962, ce système n'est pas encore totalement constitué.

Une analyse approfondie conduit à l'hypothèse suivante : il se produit, entre 1945 et 1950, une sorte de redistribution des cartes dans le monde syndical. Mais les effets ne se font sentir que progressivement et ne sont pas épuisés en 1962. La logique est celle d'une polarisation progressive du paysage social en fonction des implantations respectives. Ce qui entraîne un partage en zones d'influence. Nous n'avons malheureusement aucune indication sur les branches et les professions concernées. Il est probable que se trouve également à l'oeuvre, dans les différentes branches économiques, le même processus de renforcement des secteurs de forte implantation et de recul dans ceux où l'audience est la plus faible. Des points de contact entre ces deux approches

¹ Ce constat explique la liaison négative existant entre le score FO de 1962 et l'évolution de la CGT entre 1947 et 1962 (ligne 11 et colonne 13).

existent cependant. Par exemple, dans la métallurgie lorraine, nous avons observé, à partir de la fin des années 1950, une implantation de la CFTC. Mais plutôt que de concurrence, il s'agit souvent de complémentarité. La CGT est majoritaire chez les ouvriers ; la CFTC chez les mensuels. Autrement dit, l'analyse géographique ne peut totalement rendre compte de la logique de segmentation du social qui semble en oeuvre à l'époque.

Cette logique de segmentation n'a probablement pas épuisé ses effets en 1962. Hélas, les élections sociales n'ayant plus lieu jusqu'en 1983, il est impossible de dater avec précision le retournement. Il n'est pas absurde de le placer aux alentours de 1968. A partir de ce moment, s'amorce un mouvement inverse qui se poursuit jusqu'au début de la décennie 80. A la fin des années 1960, un nouveau paysage syndical se constitue progressivement. Nous allons présenter ses caractéristiques à propos des élections sociales de 1983. Nous retrouverons ce système en oeuvre dans tous les autres scrutins...

2. les élections de 1983

En 1983, la CFDT enregistre un recul de son audience de 12% par rapport à 1964 (soit une baisse d'environ un tiers depuis 1947). Les résultats des autres élections ayant eu lieu à la même époque permettent toutefois de considérer que le score de 18% ne reflète pas l'audience réelle de la CFDT parmi les salariés. Mais il n'est pas non plus sans signification. La composition plus large de l'électorat et la conjoncture particulière de l'automne 1983 ont également joué un rôle dans ce mauvais résultat comme nous verrons dans la seconde section de ce chapitre.

La montée de l'abstention

Plus de la moitié des électeurs se sont abstenus : c'est la principale caractéristique des élections de 1983. Le tableau 4 suggère quelques explications possibles. Avant 1962, les abstentions ne sont reliées qu'à elles-mêmes. Autrement dit, ce sont toujours les mêmes départements qui ont un comportement électoral civique ou qui enregistrent des taux de participation médiocres. Mais ce phénomène ne semble pas relié aux résultats obtenus par les différentes centrales. L'abstention ne semble pas s'expliquer par l'existence de bastions CGT ou CFTC. Certes, jusqu'en 1962, la CFTC réalise ses meilleurs scores dans certains départements fortement abstentionnistes (l'Alsace-Lorraine notamment) mais elle obtient également des scores élevés dans des départements très "civiques" (par exemple le Nord et le Pas-de-Calais). De telle sorte que le calcul conduit à conclure à une indépendance entre l'abstention et les autres comportements électoraux.

Tableau 4
Corrélations existant entre l'audience
des centrales syndicales aux élections
de sécurité sociale et la syndicalisation
à la CFDT entre 1962 et 1983
(ventilation par départements).

	1. Abstentions 1962	2. Score CFTC 1962	3. Score CGT 1962	4. Score FO 1962	5. Abstentions 1983	6. Score CFDT 1983	7. Score CGT 1983	8. Score FO1983	9. Evolution CFDT (1983/1962)	10. Evolution CGT (1983/1962)	11. Evolution FO (1983/1962)	12. Syndicalisation 1970	13. Syndicalisation 1982	14. Evol. syndic. (1982/1970)
1. Abstentions 1962	1	-.08	.10	-.20	.73	-.15	-.17	-.04	-.10	-.36	.39	-.02	-.05	.07
2. Score CFTC 1962	-.08	1	-.63	-.15	.05	.73	-.70	-.42	-.90	.02	.01	.80	.70	-.71
3. Score CGT 1962	.10	-.63	1	-.09	.01	-.67	.77	.01	.40	-.42	.13	-.60	-.52	.44
4. Score FO 1962	-.20	-.15	-.09	1	-.30	-.20	.30	.58	.14	.54	-.90	-.32	-.30	.19
5. Abstentions 1983	.73	.05	.01	-.30	1	.02	-.32	-.16	-.04	-.42	.35	.01	.09	-.22
6. Score CFDT 1983	-.15	.73	-.67	-.20	.02	1	-.66	-.45	-.38	.09	-.06	.85	.83	-.51
7. Score CGT 1983	-.17	-.70	.77	.30	-.32	-.66	1	.13	.44	.26	-.29	-.63	-.43	.56
8. Score FO1983	-.04	-.42	.01	.58	-.16	-.45	.13	1	.27	.18	-.20	-.52	-.48	.22
9. Evolution des scores CFDT (1983/1962)	-.10	-.90	.40	.14	-.04	-.38	.44	.27	1	.05	-.03	-.60	-.46	-.39
10. Evolution des scores CGT (1983/1962)	-.36	.02	-.42	.54	-.42	.09	.26	.18	.05	1	-.54	.01	.03	-.01
11. Evolution des scores FO (1983/1962)	.39	.01	.13	-.90	.35	-.06	-.29	-.20	-.03	-.54	1	.08	-.31	.45
12. Syndicalisation à la CFDT en 1970	-.02	.80	-.60	-.32	.01	.85	-.63	-.52	-.60	.01	.08	1	.90	-.69
13. Syndicalisation à la CFDT en 1982	-.05	.70	-.52	-.32	.09	.83	-.43	-.48	-.46	.03	-.31	.90	1	-.39
14. Evolution de la syndicalisation (1982/70)	.07	-.71	-.44	.19	-.22	-.51	.56	.22	-.39	-.01	.45	-.69	-.39	1

De même, les fluctuations de la participation ne semblent avoir aucun lien avec le recul ou la résistance de l'un des deux grands syndicats. Elle ne paraît pas non plus en avoir avec l'émergence de FO en 1950. A l'époque, le phénomène de la participation ou de l'abstention est probablement un fait autonome qui ne peut s'expliquer que par lui-même. D'ailleurs, les niveaux d'abstention aux élections politiques et sociales sont étroitement liés : il existe des traditions locales qui valorisent plus ou moins l'acte de voter et qui ne semblent pas être influencées par la présence plus ou moins forte de tel ou tel parti ou syndicat. Si l'on se souvient que l'une des fonctions traditionnelles des organisations politiques et sociales consiste justement à mobiliser les électeurs et à générer de la participation, on peut constater que, au moins jusqu'en 1962, aucun syndicat ne semble vraiment remplir cette fonction dans le domaine des élections sociales.

En revanche, entre 1962 et 1983, une série de relations, encore relativement ténues, semblent s'établir autour de l'abstention. Il est vrai que celle-ci a fait un bond en avant : les traditions locales ne sont donc plus seules en cause. En premier lieu, ces liens statistiques concernent la CGT. D'une part, une relation négative très probable associe l'abstention et le vote CGT. En 1983, l'abstention a tendance à être plus forte dans les départements où l'audience de la CGT est faible. D'autre part et surtout, l'abstention est d'autant plus élevée que les reculs de la CGT sont importants entre 1962 et 1983 ($r=0,42$). En second lieu, l'augmentation du vote FO est probablement corrélé avec la croissance de l'abstention ($r=0,35$). Autrement dit, FO réalise l'essentiel de ses progrès, par rapport à l'élection de 1962, dans les départements les plus abstentionnistes ou dans les départements où l'abstention augmente le plus vite. Une première interprétation s'impose : en 1983, FO a effectué une percée dans les bureaux de vote où l'électorat de la CGT et, probablement, celui de la CFDT se sont moins mobilisés. Autrement dit, il n'y a probablement pas beaucoup de transferts de voix entre la CFDT ou la CGT et FO. Cette dernière n'a, peut-être, pas beaucoup plus d'électeurs mais son score relatif est d'autant meilleur que la participation des électeurs habituels de la CGT et de la CFDT est plus faible. Cependant, en 1983, les coefficients reliant l'abstention aux autres valeurs restent nettement inférieurs au seuil à partir duquel on peut considérer que les liaisons entre les variables sont certaines. La tendance esquissée ci-dessus reste donc une hypothèse mais sa répétition sur plusieurs élections au cours des années 1980 lui donne une certaine consistance.

L'homogénéisation des résultats

Avec l'augmentation des abstentions, le second fait majeur que révèle la comparaison des élections sociales à vingt ans de distance, réside dans la "nationalisation" des

résultats : les scores sont beaucoup moins dispersés autour de la moyenne qu'autrefois. En effet, à l'inverse de la période antérieure, il s'opère un net resserrement des résultats obtenus dans les différents départements. En quelque sorte, la CFDT assisterait en même temps à l'effritement de ses anciens "bastions" et à une progression dans les circonscriptions où son audience était traditionnellement très faible.

Pour l'ensemble des syndicats, les différences entre les départements se réduisent grandement. Ainsi pour la CFDT, en 1962, 38 points de pourcentage séparent les suffrages recueillis par la CFDT en Vendée (département le plus favorable) de ceux de la Haute-Vienne (département le plus défavorable). En 1982, cet écart n'est plus que de 16 points (Maine-et-Loire et Bouches-du-Rhône).

En 1983, nulle part la CFDT n'atteint les 30%. Elle réalise ses meilleurs scores dans le Maine-et-Loire et la Loire-Atlantique (respectivement 28,1% et 27,1 % soit une baisse de plus du quart par rapport à son niveau de 1962), la Vendée recule pratiquement de moitié (26,3 contre 48,5%). Dans les trois départements d'Alsace-Lorraine, la CFDT perd également la moitié de son audience. A l'opposé, elle progresse nettement dans les départements où son audience était traditionnellement la plus faible : Haute-Garonne (+71%), Haute-Vienne (+57%), Allier (+44%) et même dans les Bouches du Rhône où elle atteint 12,1% des suffrages (+23%). Alors que, entre 1947 et 1962, les scores pouvaient varier dans des proportions de 1 à 5, l'échelle des extrêmes ne va guère au-delà du simple au double... Le coefficient de variation relative en témoigne : pour la CFDT il est divisé par deux et rejoint celui de la CGT qui se maintient à 20%. Il se produit donc une "nationalisation" de l'audience de la CFDT mais à un étiage assez bas dont on peut se demander s'il correspond bien à son niveau réel dans l'opinion des assurés sociaux à cette époque.

Pour la CGT, comme pour la CFDT, le resserrement de l'éventail se réalise également par contraction dans les circonscriptions les plus favorables et par croissance dans les autres ; cette croissance est d'autant plus forte que le point de départ se situait plus bas. Dans le tableau 6, cela se traduit par un coefficient de corrélation négatif presque égal à l'unité (-0.90) qui montre la généralité du mouvement et son caractère presque mécanique. Pour FO, le même mécanisme semble vrai mais nettement moins puissant (- 0.42)¹. La tendance à la nationalisation des élections, déjà signalée, se trouve donc confirmée d'une manière frappante.

En vingt ans, on observe donc une considérable homogénéisation de l'électorat cédétiste sur toute la France accompagnant un recul notable de l'audience.

D'autre part, dans le tableau 4, on constate l'apparition d'un lien négatif probable entre les votes pour la CFDT et ceux en faveur de FO ($r=-0.45$). Cette relation n'existait

¹ La CFDT-maintenue n'existait pas encore en 1962. Pour la CGC, son petit nombre de candidatures en 1962 rend toute comparaison impossible avec 1983.

probablement pas dans les années 1950-60. Tout au plus avons-nous constaté que FO se développait mal dans les zones de force traditionnelles de la CFTC (celles où elle avait réalisé ses meilleurs scores en 1947). Cette relation négative sera confirmée par l'étude des liens unissant la syndicalisation et les résultats électoraux : les scores de FO tendent à augmenter de manière inversement proportionnelle au nombre des adhérents de la CFDT existant dans le département comme l'indique la dernière ligne du tableau 6.

Enfin ces élections de 1983, marquent un maintien, voire un approfondissement de certaines tendances antérieures. En premier lieu, il s'agit du lien négatif unissant les scores CFDT et CGT mis en lumière par les scrutins de la Libération à 1962. En second lieu, une relation forte unit la syndicalisation et les votes en faveur de la CFDT : l'audience paraît donc proportionnelle au nombre d'adhérents¹. En troisième lieu, on assiste à un approfondissement du lien d'exclusion entre la syndicalisation CFDT et le vote pour la CGT ou FO. Cela est particulièrement net pour FO. Là où existe une tradition de syndicalisation à la CFTC-CFDT, la CFDT perd certainement des voix au profit de l'abstention et probablement peu au bénéfice de FO ou de la CGT. Mais cette tendance générale n'exclut pas des évolutions locales en sens contraire.

On a souvent dit que les élections sociales de 1983 avait été dominées par une logique politique. En réalité, ce jugement mérite d'être nuancé comme on va le voir en analysant les élections aux conseils de prud'hommes. Ces élections confirment la plupart des hypothèses émises à propos des élections sociales.

B. LES ELECTIONS DES CONSEILS DE PRUD'HOMMES

On considère communément que les élections des prud'hommes sont le meilleur indicateur de l'audience des centrales syndicales auprès des salariés du secteur privé et des entreprises nationalisées à conventions collectives (entreprises nationalisées en 1982 et banques nationales, entreprises industrielles comme Renault, Aérospatiale, etc...). Plusieurs raisons expliquent cette opinion. D'une part, le corps électoral est composé de l'ensemble des salariés concernés (soit plus de 12 millions en 1987). D'autre part, les électeurs sont inscrits dans les bureaux de vote en fonction de leur lieu de travail et non pas de leur domicile comme dans les élections de sécurité sociale. Ce fait est d'importance pour les grandes agglomérations car il permet un rapprochement avec les scores obtenus aux élections des CE ou avec les chiffres de la syndicalisation.

¹ Ce calcul est toutefois affaibli par le problème des grandes agglomérations couvrant plusieurs départements comme Paris ou Lyon. En effet, les électeurs votent à leur domicile alors que la syndicalisation est enregistrée au lieu du travail. Le biais est difficile à estimer. Mais les mêmes relations sont révélées par les calculs effectués sur d'autres élections ne présentant pas les mêmes caractéristiques (notamment les élections des conseils de prud'hommes analysées ci-dessous).

1. Les résultats d'ensemble

Les résultats d'ensemble des trois consultations sont donnés dans le tableau 5¹. L'analyse confirme les conclusions précédentes et permet également d'analyser plus précisément certaines caractéristiques notamment l'audience régionales des syndicats.

La participation

La donnée la plus massive mise en valeur par le tableau 5 concerne le recul de la participation. Nous avons dit que la faible participation enregistrée aux élections sociales de l'automne 1983 a souvent été expliquée par la désorganisation relative du scrutin. Le même reproche a d'ailleurs été adressé aux scrutins de prud'hommes mais personne n'a contesté que l'organisation en a plutôt été améliorée entre 1979 et 1987. Or, à la dernière élection et pour l'ensemble des collèges, les abstentions augmentent de 43 % par rapport à 1979 et de 28% par rapport à 1982. Certes, la tendance semble déjà amorcée en 1982 mais il faut ici tenir compte de ce que trois départements traditionnellement "abstentionnistes" (l'Alsace-Lorraine) ne votaient pas en 1979.

L'absence de consultation politique majeure au cours des années 1982 et 1987 ne permet pas d'évoquer la "saturation" des électeurs, comme on l'a fait en 1988, pour expliquer le recul de la participation.

Les problèmes d'emploi ont pu jouer un rôle comme en témoigne la baisse des électeurs inscrits. Certes, ce recul des inscrits s'explique aussi par une meilleure organisation du scrutin qui élimine un certain nombre de doubles inscriptions ou d'électeurs fantômes (ce qui, soit dit en passant, aurait dû augmenter le niveau de la participation). En revanche, le recul important du nombre des inscrits dans le collège "Industrie" correspond surtout au déclin de l'emploi ouvrier. Naturellement cette baisse handicape sérieusement les syndicats "ouvriers" (CFDT et CGT) qui sont les mieux implantés dans les entreprises industrielles... Ce collège conserve cependant ses spécificités. Outre qu'il accorde plus nettement ses suffrages aux deux grandes centrales, il se caractérise par une participation supérieure à la moyenne : bien qu'en augmentation rapide, le niveau des abstentions reste inférieur dans ce collège par rapport à tous les autres.

¹ Les données utilisées dans cette section sont extraites des documents récapitulatifs réalisés par Frédéric Bon, Bernard Bouhet et René Mouriaux, *Résultats des élections aux Conseils de Prud'hommes* (1979, 1982, 1987), Grenoble, Banque de données socio-politiques.

Tableau 5. Résultats d'ensemble des élections des conseils de prud'hommes
(1979-1987)

	1979	1982	1987	1982/79	1987/82	1987/79
Industrie						
Inscrits	5 498 943	5 652 662	4 620 245	102,8	81,7	84
Abstentions	30,92	34,78	45,46	112,5	130,7	147
CGT	50,14	44,97	45,16	89,7	100,4	90,1
CFDT	22,47	23,51	22,11	104,6	94	98,4
FO	15,69	16,69	19,36	106,4	116	123,4
CFTC	5,84	6,85	6,53	117,3	95,3	111,8
CGC	1,75	5,62	4,01	321,1	71,4	229,1
Encadrement						
Inscrits	1 271 273	1 543 936	1 737 723	121,4	112,6	136,7
Abstentions	37,45	42,28	59,5	112,9	140,7	158,9
CGT	17,02	13	14,6	76,4	112,3	85,8
CFDT	17,87	17,52	21,31	98	121,6	119,3
FO	14,07	11,66	16,31	82,9	139,9	115,9
CFTC	6,73	9,14	10,81	135,8	118,3	160,6
CGC	36,02	41,45	29,47	115,1	71,1	81,8
Autres						
Inscrits	5 552 947	6 351 813	5 897 979	114,4	92,9	106,2
Abstentions	47,36	48,25	62,84	101,9	130,2	132,7
CGT	39,28	33,93	33,19	86,4	97,8	84,5
CFDT	25,38	25,25	24,71	99,5	97,9	97,4
FO	20,7	20,88	23,16	100,9	110,9	111,9
CFTC	8,48	10,22	9,54	120,5	93,3	112,5
CGC	1,31	5,24	4,31	400	82,3	329
Ensemble des salariés						
Inscrits	12 323 163	13 548 411	12 255 947	109,9	90,5	99,5
Abstentions Moyenne	39	43,59	55,81	111,8	128	143,1
Variation relative	20,4	10,7	11,8			
CGT Moyenne	42,11	36,81	36,35	87,4	98,8	86,3
Variation relative	25,3	20,3	19,4			
CFDT Moyenne	23,11	23,51	23,06	101,7	98,1	99,8
Variation relative	32,7	25,1	26,4			
FO Moyenne	17,47	17,78	20,5	101,8	115,3	117,3
Variation relative	27,5	19,1	17,4			
CFTC Moyenne	6,96	8,47	8,3	121,7	98	119,3
Variation relative	40,8	36,4	33,4			
CGC Moyenne	5,2	9,64	7,44	185,4	77,2	143,1
Variation relative	38,2	31,2	19,4			

La participation, en niveau moyen et quant à son évolution, ne semble pas liée aux autres variables ni à la situation de l'emploi. Nos calculs postulaient, par exemple, que plus l'industrie pèse lourd dans l'emploi total d'un département, plus la mobilisation électorale devrait être élevée dans le collège "salariés de l'industrie". A l'inverse, une désindustrialisation importante devrait se traduire par une hausse de l'abstention et une baisse parallèle des scores des syndicats ouvriers. Malheureusement, les données des recensements n'utilisent pas les mêmes PCS en 1968, 1975 et 1982 de telle sorte que nos estimations sont assez grossières. Sous cette réserve, il n'apparaît aucune corrélation nette entre le volume de l'emploi industriel et la participation dans les collèges concernés. Les calculs effectués pour tester cette hypothèse montrent que, pour les élections de prud'hommes par exemple, la participation dans le collège "industrie" semble faiblement mais significativement corrélée avec le poids de l'emploi industriel. Autrement dit, plus la concentration d'ouvriers et d'employés de l'industrie est forte plus ils auraient tendance à se déplacer pour aller voter. Mais les données départementales agrègent des situations trop différentes. Une étude plus fine serait nécessaire pour vérifier cette intuition. En revanche, il ne semble exister aucun lien entre le recul de l'emploi et celui enregistré dans la participation. Celle-ci semble tenir à des traditions locales à des comportements politiques encore mal expliqués plus qu'à une physionomie sociale donnée. Des régions de vieilles industries affectées au premier chef par le déclin de l'emploi industriel peuvent se trouver aux deux extrémités de l'éventail : le Nord-Pas-de-Calais conserve une participation élevée malgré un recul considérable de l'emploi ; l'Alsace et la Moselle connaissent des taux de participation beaucoup plus bas. Comme pour les élections de sécurité sociale, l'abstentionnisme ne semble véritablement corrélé qu'avec lui-même (et avec l'abstentionnisme lors des scrutins politiques)...

Les résultats des centrales

La CFDT connaît une stabilité d'ensemble. Les élections de 1982 ne montrent aucun signe annonciateur du recul enregistré l'année suivante au scrutin pour les caisses de sécurité sociale. De même, les élections des prud'hommes de 1987 ne semblent pas en porter de traces. Cependant la stabilité des pourcentages ne doit pas masquer le recul du nombre absolu de ses suffrages (un demi-million de voix entre 82 et 87).

Si l'on considère que les élections de prud'hommes sont le meilleur indicateur de l'audience des centrales syndicales et si l'on admet que la montée de l'abstentionnisme ne modifie pas fondamentalement la portée de ces élections, on peut créditer la CFDT d'une audience moyenne légèrement supérieure à 23 % : un peu moins d'un quart des votants apportent régulièrement leurs suffrages à la centrale du Boulevard de la Villette au cours des années 1980... On remarque également que la CFDT connaît une progression sensible chez les cadres entre 1982 et 1987. En revanche, au cours de la

même période, elle enregistre un recul significatif chez les salariés de l'industrie et dans certains autres collèges (notamment l'agriculture au bénéfice essentiellement du FGSOA et dans le commerce au bénéfice de FO). Naturellement, on ne peut tirer de conclusions définitives sur une série aussi courte. On peut supposer que, jusqu'en 1982, se poursuit "l'industrialisation" de l'électorat de la CFDT puis que, depuis lors, on assiste à une "re-tertiarisation". Ce double mouvement semble à peu près parallèle à la syndicalisation avec un léger décalage dans le temps...

Le tableau 5 fait également ressortir le déclin de la CGT : de 42% des suffrages en 1979, elle passe à 36% en 1987. Le recul semble moins prononcé que lors des élections de sécurité sociale et il se réalise essentiellement entre 1979 et 1982. On peut presque parler de "stabilisation" entre 1982 et 1987 (en tenant compte de ce que le nombre absolu des suffrages, lui, a continué de reculer). La CGT perd moins de voix dans le collège industrie que dans les autres. Des "bastions ouvriers" demeurent acquis à la CGT. Mais cet attachement s'exprime plus aisément dans un scrutin général comme les prud'hommes que dans les scrutins professionnels (cf plus bas). Tout indique que les élections des conseils de prud'hommes sont une "configuration optimale" pour la CGT.

Entre 1979 et 1982, FO et la CFTC enregistrent des progrès importants (17 et 19 %). FO est la principale bénéficiaire de l'élection de 1987 et la CFTC enregistre sa progression entre 1979 et 1982¹. FO voit augmenter le nombre relatif de ses suffrages de près d'un quart chez les salariés non cadres de l'industrie et de 15% chez les cadres. L'ensemble de ces mouvements tend à une relative homogénéisation des scores de FO légèrement au-dessus de 20%. En 1987, un salarié sur cinq, en moyenne, fait donc confiance à cette confédération. Reste à savoir si la progression se poursuivra. Dans ce cas, FO devrait rejoindre la CFDT et lui ravir à terme sa seconde place. A la lumière des derniers scrutins, on peut cependant se demander si FO n'est pas parvenu à son maximum, voire si le recul n'est pas déjà entamé.

Pour la CGC, on assiste à une véritable "explosion" qui provient d'un changement de stratégie acquis essentiellement entre 1979 et 1982. Auparavant, la CGC n'était présente partout que dans le collège "encadrement". A partir de 1982, les listes de la CGC sont présentes dans tous les collèges. Entre 1979 et 1982, seules les variations enregistrées dans le compartiment "encadrement" sont donc véritablement significatives des progrès de l'audience de la CGC (soit +15%). En revanche, la CGC enregistre un échec considérable en 1987, ses pertes moyennes se situant entre 20% et 30% chez les salariés de l'industrie comme chez les cadres... La localisation des pertes par départements est intéressante (cf. plus bas).

¹ Essentiellement du fait que les trois départements d'Alsace-Lorraine ne votaient pas en 1979. La CFTC y enregistre ses meilleurs scores.

6. Audience de la CFDT auprès de l'ensemble des salariés. Elections des conseils de prud'hommes de 1979 à 1987 (Résultats par départements. En pourcentage des suffrages exprimés)

N°	DEPARTEMENTS	1979			1982			1987			Evol. 87/79 ou 87/82		
		Indust.	Cadres	Ens.	Indust.	Cadres	Ens.	Indust.	Cadres	Ens.	Indust.	Cadres	Ens.
1	Ain	24,4	19,1	25,1	24,9	20,7	25,3	23,7	23,4	25,5	97,5	122,2	101,9
2	Aisne	19,3	14,8	20,2	19,1	13,8	19,7	17,1	17,4	18,8	89,0	117,3	92,7
3	Allier	14,5	13,3	15,8	16,6	13,5	17,6	14,9	17,5	17,0	102,9	131,3	107,4
4	Alpes de Hte Proven	21,1	21,2	21,2	21,2	17,6	21,8	16,1	21,3	19,5	76,0	100,4	91,9
5	Hautes-alpes	26,0	19,9	26,0	25,9	20,2	28,1	22,2	25,6	28,8	85,3	128,7	110,9
6	Alpes-maritimes	19,2	17,3	20,7	17,4	15,5	18,1	16,7	18,2	17,9	86,8	105,2	86,6
7	Ardèche	29,2	16,4	29,9	27,9	19,8	29,1	25,6	23,9	26,9	87,7	146,0	90,1
8	Ardennes	22,7	14,2	23,1	23,7	15,6	23,7	18,4	19,5	20,9	81,1	137,1	90,6
9	Ariège	10,4	0,0	12,3	10,1	10,8	13,8	6,7	13,4	11,5	64,0	124,1	93,4
10	Aube	21,0	12,4	22,3	17,1	11,8	18,4	17,7	18,6	18,9	84,2	150,1	84,9
11	Aude	16,8	18,0	21,0	19,9	17,3	22,8	17,4	20,8	23,0	103,5	115,6	109,5
12	Aveyron	31,2	18,0	33,4	31,9	19,5	33,3	30,2	21,7	30,7	96,6	120,8	91,8
13	Bouches-du-Rhône	14,8	14,1	15,9	14,9	13,9	15,7	13,5	17,9	15,6	91,4	126,7	98,3
14	Calvados	35,0	19,1	32,9	34,2	19,2	31,3	31,9	21,4	29,8	91,1	111,6	90,6
15	Cantal	21,5	19,1	25,9	21,7	18,0	25,0	16,0	18,6	22,3	74,3	97,4	85,9
16	Charente	14,2	14,8	16,4	15,1	15,2	17,9	13,9	20,0	18,1	98,4	135,4	110,0
17	Charente-maritime	19,6	14,3	20,8	19,0	13,2	19,3	15,7	16,7	18,0	80,2	116,9	86,7
18	Cher	17,0	11,5	18,7	16,2	13,1	18,3	14,5	18,3	16,7	85,2	158,5	89,1
19	Corrèze	11,8	15,5	15,4	13,5	16,0	17,0	12,4	19,6	17,3	105,2	126,4	112,5
20	Corse	5,1	9,9	9,3	7,0	14,8	13,4	4,0	9,0	8,8	78,5	90,8	94,3
21	Côte-d'or	28,1	17,4	28,1	27,3	20,2	27,3	25,1	25,1	26,9	89,1	144,0	96,0
22	Côtes-du-nord	30,4	24,7	32,8	29,6	24,1	31,5	29,8	28,6	31,6	98,0	115,7	96,1
23	Creuse	7,9	13,2	10,3	8,4	17,5	11,3	9,0	19,9	13,4	113,9	150,0	130,6
24	Dordogne	12,9	13,9	15,0	13,6	14,5	15,9	13,7	18,2	16,7	106,8	131,2	111,4
25	Doubs	29,2	17,4	28,9	31,0	16,9	30,1	28,5	20,4	28,8	97,7	117,4	99,8
26	Drôme	31,5	20,5	31,8	28,2	21,5	28,8	26,1	24,6	26,7	82,9	119,5	84,0
27	Eure	21,4	16,0	21,5	20,6	15,5	20,1	18,9	19,9	19,1	88,0	124,5	89,0
28	Eure-et-Loire	20,7	16,3	22,6	18,7	14,8	19,7	17,1	18,0	18,4	82,4	110,3	81,4
29	Finistère	30,9	26,9	35,6	30,7	27,2	35,3	34,3	33,5	38,9	110,8	124,7	109,2
30	Gard	18,1	18,7	19,0	19,3	17,9	19,7	21,0	23,9	21,8	116,1	127,6	115,1
31	Haute Garonne	20,2	19,1	21,3	21,3	19,1	21,2	19,1	24,0	21,2	94,5	126,0	99,3
32	Gers	21,3	24,8	26,8	23,5	24,7	27,1	22,3	27,6	27,7	104,5	111,3	103,3
33	Gironde	15,2	13,8	16,9	17,6	14,6	19,0	15,5	20,4	18,5	101,9	147,7	109,1
34	Hérault	12,8	14,9	15,9	14,5	15,8	17,2	15,1	19,4	18,0	117,9	129,5	112,6
35	Ille-et-Vilaine	28,7	22,4	31,2	31,8	23,9	33,7	29,8	28,7	32,8	104,0	128,0	105,3
36	Indre	16,9	13,5	18,8	16,7	14,2	18,4	14,0	14,6	15,6	83,0	107,9	82,8
37	Indre-et-Loire	22,1	19,3	23,8	21,8	19,9	23,4	20,0	25,0	24,0	90,5	129,7	100,6
38	Isère	21,6	19,7	23,2	21,7	21,4	23,4	22,9	27,9	25,5	106,0	141,3	109,7
39	Jura	18,8	15,0	20,5	21,7	15,9	22,0	19,5	17,5	20,0	103,4	116,5	97,7
40	Landes	20,0	15,8	19,9	19,5	16,2	19,6	22,2	20,9	23,2	110,7	132,8	116,5
41	Loir-et-Cher	17,8	19,5	20,5	16,5	17,7	19,5	15,6	19,0	17,8	87,4	97,7	86,8
42	Loire	23,0	16,3	24,5	22,4	17,3	23,8	22,9	22,0	24,7	99,4	134,9	100,6
43	Haute-Loire	34,8	18,9	34,5	33,9	19,6	33,7	29,1	24,6	30,6	83,8	130,5	88,5
44	Loire-Atlantique	33,7	20,7	33,9	35,2	24,1	35,0	33,7	30,1	35,1	100,0	145,2	103,6
45	Loiret	22,2	18,6	24,0	22,8	19,4	23,8	22,9	22,2	23,5	103,3	119,3	98,1
46	Lot	23,9	27,1	27,5	23,1	25,5	26,2	19,2	27,1	23,0	80,3	100,1	83,7
47	Lot-et-Garonne	14,1	14,2	16,5	13,3	14,3	16,5	16,9	21,4	20,1	120,4	151,2	122,4
48	Lozère	22,1	17,8	25,4	30,0	20,3	30,2	30,3	17,7	29,4	137,3	99,3	115,6
49	Maine-et-Loire	38,0	21,3	36,7	39,9	25,4	37,8	40,8	32,3	39,8	107,5	151,6	108,4
50	Manche	25,6	19,3	27,7	25,9	20,1	28,0	24,1	23,9	27,7	94,0	124,0	100,0

N°	DEPARTEMENTS	1979			1982			1987			Evol. 87/79 ou 87/82		
		Indust.	Cadres	Ens.	Indust.	Cadres	Ens.	Indust.	Cadres	Ens.	Indust.	Cadres	Ens.
51	Marne	16,0	15,5	20,1	17,4	16,2	20,2	14,6	18,0	18,2	91,3	116,6	90,6
52	Haute-Marne	21,0	17,0	23,2	22,3	17,3	23,3	23,3	24,1	25,1	111,1	142,1	108,2
53	Mayenne	26,6	14,6	27,0	30,9	18,5	29,4	25,4	22,2	25,9	95,3	152,3	96,1
54	Meurthe et Moselle	26,6	18,7	27,2	25,6	15,7	25,0	25,1	21,9	25,7	94,4	117,4	94,3
55	Meuse	27,8	14,5	29,4	28,8	15,6	28,7	23,6	21,6	24,7	85,0	149,5	84,0
56	Morbihan	39,4	24,2	39,0	43,1	25,9	40,5	36,4	28,0	36,4	92,4	115,8	93,3
57	Moselle	-	-	-	28,0	17,1	27,9	27,4	21,2	27,2	97,9	123,9	97,2
58	Nièvre	26,7	19,4	26,4	25,5	22,1	26,4	23,4	26,7	25,9	87,8	137,5	98,0
59	Nord	22,6	14,3	23,1	23,4	16,0	23,3	21,0	17,5	21,4	92,6	122,3	92,7
60	Oise	20,4	17,1	20,9	20,2	16,8	20,4	17,9	18,9	19,7	87,8	110,8	93,9
61	Orne	27,9	16,0	27,6	25,7	16,4	26,0	23,7	21,2	24,9	85,0	132,4	90,2
62	Pas-de-Calais	19,6	12,0	19,9	19,7	12,3	19,4	19,3	17,1	19,6	98,4	142,2	98,6
63	Puy-de-dôme	31,4	18,6	29,8	33,5	18,9	30,8	28,9	23,8	28,9	91,8	127,6	97,0
64	Pyrénées atlantiques	24,0	17,5	26,4	25,4	19,8	26,4	26,1	27,2	27,1	108,9	155,6	102,7
65	Hautes-Pyrénées	17,0	16,9	19,8	17,6	17,8	20,3	21,4	23,0	22,7	125,8	135,8	114,2
66	Pyrénées orientales	9,2	12,6	12,9	12,7	16,7	16,6	13,8	20,4	17,6	150,2	161,5	136,7
67	Bas-Rhin	-	-	-	30,1	18,9	29,3	27,8	22,0	28,5	92,3	116,4	97,1
68	Haut-Rhin	-	-	-	36,3	18,5	33,0	31,3	21,8	29,1	86,2	117,3	88,3
69	Rhône	23,7	19,2	24,5	25,0	18,2	24,6	22,6	21,5	23,3	95,4	112,1	95,2
70	Haute-Saône	20,1	17,8	22,6	21,4	17,4	24,3	26,3	19,7	28,1	131,0	110,6	124,1
71	Saône-et-Loire	20,0	14,7	21,4	19,5	14,2	20,5	20,0	19,8	21,7	100,2	134,8	101,1
72	Sarthe	31,2	18,2	30,1	29,3	18,1	29,2	26,9	24,1	28,2	86,1	133,0	93,6
73	Savoie	23,0	21,2	26,2	25,9	21,9	28,2	21,4	26,4	25,8	93,2	124,3	98,4
74	Haute-Savoie	36,5	20,8	36,1	33,5	21,9	31,7	31,3	25,5	30,5	85,8	122,4	84,5
75	Paris	21,8	18,4	21,9	20,5	17,1	21,2	17,5	20,1	21,0	80,3	109,7	95,8
76	Seine-et-Marne	21,1	19,4	23,3	21,6	18,4	22,9	17,9	22,8	20,8	84,8	117,9	89,3
77	Seine-Maritime	15,1	17,9	16,8	17,8	16,9	18,3	15,6	19,7	17,0	103,1	110,3	100,8
78	Yvelines	20,0	20,7	20,7	22,6	18,5	22,2	19,5	22,8	20,6	97,7	110,1	99,7
79	Deux-Sèvres	36,6	19,6	33,1	34,5	22,4	31,5	35,8	27,7	32,0	97,9	141,2	96,5
80	Somme	16,6	14,3	18,3	18,6	13,6	19,6	16,6	16,4	18,2	100,4	114,9	99,1
81	Tarn	22,4	14,0	24,9	25,0	16,1	27,2	22,9	21,3	25,2	102,1	151,9	101,2
82	Tarn-et-Garonne	17,2	25,3	24,0	17,1	18,9	22,8	14,0	21,4	18,2	81,5	84,5	75,9
83	Var	12,9	13,0	15,7	14,6	13,1	16,8	13,4	14,3	15,2	104,2	110,6	96,9
84	Vaucluse	17,5	14,5	19,0	16,6	14,1	18,0	14,4	17,1	17,2	82,2	117,8	90,6
85	Vendée	42,8	20,8	40,1	41,6	22,6	38,8	41,6	26,3	40,4	97,2	126,8	100,6
86	Vienne	22,7	17,6	24,3	24,2	17,0	24,6	22,3	21,9	23,2	98,0	124,3	95,5
87	Haute-Vienne	10,5	11,9	12,8	13,5	13,9	16,8	12,0	19,6	16,1	114,4	164,5	125,8
88	Vosges	27,9	18,9	28,2	29,1	16,7	28,8	25,1	22,0	25,8	90,0	116,3	91,3
89	Yonne	16,7	16,7	19,7	17,9	15,8	18,4	16,1	17,4	17,9	96,6	104,3	90,9
90	Territoire de Belfort	30,2	15,2	29,5	31,2	15,5	29,4	29,3	23,5	29,0	97,1	154,9	98,1
91	Essonne	22,2	20,4	22,2	23,9	19,5	23,0	21,5	21,3	21,0	96,6	104,8	94,8
92	Hauts de Seine	19,7	20,3	20,5	20,0	17,2	20,0	21,3	20,8	21,4	108,0	102,6	104,7
93	Seine Saint Denis	15,1	16,8	16,3	16,0	15,1	16,9	14,5	18,4	16,4	96,5	109,2	100,6
94	Val de Marne	15,3	17,5	17,3	15,3	15,5	16,9	13,9	18,1	16,7	90,5	103,7	96,5
95	Val d'Oise	17,4	15,5	18,3	18,3	15,8	18,8	17,6	17,7	18,8	101,3	113,9	102,3
	France entière	22,5	17,9	23,1	23,5	17,5	23,5	22,1	21,3	23,1	98,4	119,3	99,8
	Ecart type	7,3	4,9	6,4	7,2	3,3	6,1	7,0	4,0	6,1			
	Coeff. variation rel	32,5	27,2	27,8	30,6	19,1	25,9	31,8	19,0	26,4			

2. L'audience de la CFDT par départements et régions

Le caractère général et répété de ces élections offre la possibilité d'une analyse fine de la géographie électorale de la CFDT (tableau 6). Sous réserve des différences de corps électoral et d'organisation des scrutins mentionnées ci-dessous, on peut comparer cette géographie avec celle qui se dégage des élections sociales tenues jusqu'en 1962 ainsi qu'avec les résultats par départements des élections aux comités d'entreprise. Les cartes placées en annexe de ce rapport permettent de visualiser cette géographie. De l'ensemble de ces données, il se dégage un certain nombre de tendances assez précises.

Le tableau 6 récapitule les résultats des trois élections des prud'hommes, pour l'ensemble des collèges. Le classement des différents départements permet de distinguer quatre grands groupes (voir également les cartes placées en annexe de ce rapport).

Les "bastions" de la CFDT

La CFDT domine deux ensembles régionaux : l'Ouest et l'Est. Mais depuis la Libération, ces deux ensembles ont évolué en sens contraire.

L'Ouest de la France est de très loin la région où la CFDT réalise ses meilleurs scores. Dans deux régions — Bretagne et Pays de Loire —, elle devance la CGT et s'affirme comme la première centrale syndicale. Dans la liste des quinze départements où la CFDT enregistre ses meilleurs scores pour les trois élections prud'homales, on trouve huit des neufs départements formant ces deux régions. Pour la Bretagne : Finistère, Morbihan, Côtes d'Armor, Ille-et-Vilaine ; pour les Pays de Loire : Vendée, Maine-et-Loire, Loire-Atlantique, Sarthe. Seule la Mayenne est un peu plus loin dans le classement mais avec des scores toujours supérieurs à la moyenne nationale. La dernière colonne du tableau 6 montre que, dans la plupart de ces départements, la CFDT enregistre des gains relatifs : Finistère (+9%), Maine-et-Loire(+8%), Ille-et-Vilaine (+5%), Loire-Atlantique (+4%), Vendée (stabilité). En revanche, elle enregistre de légers reculs dans les Côtes du nord (-4%), la Sarthe (-6%), le Morbihan (-7%).

A ces deux régions, il convient d'ajouter notamment les Deux-Sèvres où la CFDT arrive toujours nettement en tête des scrutins avec plus de 30% des suffrages exprimés (-3%). L'ouest forme donc la zone de force de la CFDT et, sauf exception, elle y enregistre des progrès constants. Pour ces deux régions, on peut parler d'hégémonie.

La seconde zone de force relative de la CFDT se trouve à *l'Est de la France*. Elle est formée des deux départements d'Alsace (Haut-Rhin, Bas-Rhin) auxquels on peut adjoindre le Territoire de Belfort et la Moselle. La CFDT y recueille encore près de 30% des suffrages et devance toujours la CGT. Par rapport aux années 1947-1962, l'audience de la CFDT connaît un déclin continu dans cette région. Et ce déclin se poursuit comme l'indique la dernière colonne du tableau 6 avec un recul moyen proche de 9%, surtout

dans le Haut-Rhin (-12%) où la CFDT réalisait ses meilleurs scores et dépasse encore nettement la CGT (parce que la CGT connaît des pertes encore supérieures). Aux élections de 1987, la progression dans l'encadrement ne compense pas le recul dans le collège agriculture (-8%), le commerce (-9%) et dans l'industrie (-10%). La Moselle (avec -3%) connaît des phénomènes du même ordre et peut être rattachée à l'Alsace.

L'Alsace-Lorraine garde bien des traits particuliers mais il n'est plus possible de parler de "l'exception alsacienne". La CFTC "maintenue" dispose d'une audience réelle dans cette région où une proportion notable des syndicats a abandonné la CFDT au moment de la déconfessionnalisation. Depuis 1979, la progression de la CGC est importante (elle devance la CFDT dans le collège encadrement). FO enregistre également des progrès importants. Si l'on considère son évolution depuis la fin de la Libération, il peut sembler que l'audience de la CFDT en Alsace-Lorraine est en proie à un déclin inexorable.

Les zones de force relative

En premier lieu, la *Basse-Normandie* (Calvados, Manche, Orne) ressemble assez à certains départements bretons. La CFDT a dominé la scène sociale durant les années 1970 mais elle a toujours connu une vive concurrence de la CGT dans l'industrie, de FO et de la CGC dans le commerce et dans l'encadrement. De telle sorte qu'elle n'a jamais vraiment dominé ces départements. Aux dernières élections, elle est devancée par la CGT. Dans ces trois départements l'audience semble en recul bien que le Calvados résiste mieux dans l'ensemble (l'implantation et l'audience sont toujours meilleures dans ce département). Combiné à une forte désyndicalisation, la stagnation de l'audience interdit de penser que cette région puisse connaître une évolution comparable aux départements bretons à qui elle ressemble notamment du fait d'une industrialisation récente.

Rhône-Alpes représente également une zone de force relative pour la CFDT. L'ensemble des départements composant cette région donne à la CFDT des scores supérieurs à sa moyenne nationale et compris entre 24,5% (Rhône, Loire) et 30,5% (Haute-Savoie). Dans cette région, quelques départements sont des zones anciennes d'implantation de la CFDT : Haute-Savoie, Ardèche-Drôme, Loire, Isère¹. Comme l'indique le tableau 6, la CFDT y enregistre souvent des reculs importants (Drôme et Haute-Savoie : -15% ; Ardèche : -10%). Elle ne progresse qu'en Isère. Ces départements illustrent bien les difficultés que rencontre la CFDT dans des régions où elle vient traditionnellement au second rang derrière la CGT dans l'industrie et derrière la CGC

¹ Sur l'union départementale de l'Isère cf l'étude monographique réalisée dans le cadre de cette recherche par Jean-Charles Basson et Jean-Yves Sabot, *L'union départementale CFTC-CFDT en Isère*, Etude réalisée pour le compte du Ministère du travail, Grenoble, CERAT, 1991.

chez les cadres. Dans ces départements, la CFDT était bien implantée dans l'industrie. Mais, frappée par une forte désyndicalisation, elle n'est pas en mesure de tirer parti du déclin de la CGT ou de la CGC (dans l'encadrement depuis 1982). C'est FO qui semble le principal bénéficiaire de ce triple déclin malgré une implantation récente et faible dans l'industrie.

Quelques départements plus ou moins isolés présentent un cas semblable. Il s'agit notamment de la Haute-Loire et de l'Aveyron. La CFDT enregistre un recul sensible dans ces zones d'implantation ancienne.

Il faut aussi signaler le cas des Alpes de Haute-Provence et des Hautes-Alpes qui ont toujours donné des scores supérieurs à la moyenne nationale (20 et 28% aux dernières prud'homales). Par bien des côtés, ces deux départements de Provence-Côte d'azur sont comparables à l'Isère et à la Drôme. Ils connaissent des évolutions identiques de la syndicalisation et de l'audience et peuvent être rattachés de ce point de vue à la région Rhône-Alpes.

Au total, on constate que, dans ces deux cas de figure, seul l'Ouest s'inscrit dans l'évolution moyenne de l'audience de la CFDT (et connaît parfois des progrès). Partout ailleurs, l'audience semble connaître une érosion constante qui diminue l'écart avec les zones de faiblesse relative.

Les zones de faiblesse relative

Deux cas de figure sont à distinguer : dans le premier, la CFDT enregistre des gains dans des départements où elle a toujours été faible ; dans l'autre elle semble au contraire vouée au déclin ou à la stagnation.

La plupart des départements constituant la région *Midi-Pyrénées* enregistrent quelques progrès. De telle sorte qu'ils se situent maintenant dans la moyenne nationale alors que, il y a vingt ans, leurs scores se situaient deux à trois points en dessous. Dans cette région, la Haute-Garonne pèse d'un poids prépondérant et connaît des progrès presque constants jusqu'en 1987 (à la sécurité sociale, les suffrages exprimés augmentent de 70% entre 1962 et 1982 à contre-courant du mouvement national)¹. Depuis lors, un repli semble s'amorcer et FO paraît en position d'arracher la seconde place de la CFDT.

L'Aquitaine (notamment la Gironde : +12%) et le *Languedoc-Roussillon* se trouvent dans une situation comparable. L'analyse du détail des scrutins conduit à conclure que l'essentiel de la progression vient d'une déformation du corps électoral. En réalité, dans

¹ Pour une description exhaustive de la CFDT dans ce département, nous renvoyons à la monographie de Guy Prince réalisée dans le cadre de cette recherche : *L'union départementale CFDT-CFDT de Haute-Garonne*, Etude réalisée pour le compte du Ministère du travail, Grenoble, CERAT, 1991.

ces départements, la CFDT n'enregistre pratiquement aucun progrès dans le collège industrie, parfois même elle connaît de sévères pertes en 1987. C'est le déclin de ce collège et la montée des autres où elle dispose d'une meilleure audience qui permettent à la CFDT de progresser dans ces zones de faiblesse et d'envisager une augmentation de son audience dans l'avenir à moins que FO ne poursuive sa remarquable progression des années 1980.

En revanche, la *Haute Normandie* enregistre une stagnation du score global depuis 1979. Ce maintien cache un recul dans l'industrie massivement dominée par la CGT et une difficulté à percer dans les autres collèges sauf l'agriculture. Elle est dépassée par FO aux dernières prud'homales et semble entrer dans une phase de déclin après avoir considérablement progressé au cours des années 1970. C'était une région de vieille implantation de la CFTC notamment à Rouen.

Dans le *Nord-Pas-de-Calais-Picardie*, la CFDT semble en proie à un déclin irrésistible et continu... A la Libération, le Nord était la troisième zone de force de la CFDT après l'Alsace et les Pays de Loire. Cette région a donné à la CFTC un grand nombre de ses dirigeants (de Broutin à Delaby). En fait, ses pertes dans la section industrie peuvent s'expliquer par la structure de son implantation. Plus présente dans le textile et les entreprises moyennes, elle souffre particulièrement de la crise ancienne de cette région et ses scores dans les autres collèges ne suffisent pas à compenser cette crise. FO, en croissance rapide est en mesure de dépasser la CFDT.

L'Ile de France donne toujours des scores électoraux médiocres à la CFDT. Paris et tous les départements de la couronne parisienne se trouvent sous la moyenne nationale. Dès les années cinquante, cette immense région, berceau du syndicalisme chrétien est devenue une zone de faible audience. Depuis lors, la CFDT a relativement progressé dans la plupart de ses zones de faiblesse. Mais le mouvement n'est guère perceptible dans la région parisienne qui se partage entre zones de stabilité relative (Yvelines, Haut de Seine ou Val d'Oise) et des zones de recul (Paris, Seine et Marne, Essonne).

Les zones de faiblesse traditionnelles

On peut ici parler de "terres de mission" tant l'audience de la CFDT y était faible jusqu'aux années 1970. Depuis lors, de réels progrès ont été enregistrés qui réduit l'écart avec les autres régions tout en laissant ces départements en bas des classements d'audience.

La *Provence-côte d'Azur* a toujours été relativement imperméable à la pénétration de la CFDT à l'exception des Alpes de Haute-Provence et des Hautes-Alpes. Il s'agit notamment de trois gros départements : les Bouches du Rhône, les Alpes maritimes et le Var. La CFDT y a enregistré des progrès importants jusqu'au début des années 1980. Par exemple, dans les Bouches du Rhône, la CFDT recueillait moins de 10% des voix

en 1962 contre 15,7 en 1982. Depuis 1982, son audience stagne et, dans toutes les sections, elle se trouve nettement en troisième position derrière FO qui enregistre des gains considérables depuis 1979.

Le *Limousin* connaît une situation comparable : pratiquement tous les départements qui composent cette région connaissent des progrès importants par rapport aux années 50-60. Mais cette progression marque le pas depuis le début des années 1980. Dans tous les collèges, la CFDT est dominée par FO.

En conclusion, sur ce point, on constate que, sur les trente dernières années, les meilleures progressions se rencontrent dans les deux dernières catégories. D'où la tendance à l'homogénéisation de l'électorat cédétiste. Dans le bas du tableau 5, la réduction des coefficients de variation relative indique la poursuite, ralentie, du mouvement détecté à propos des élections sociales. Peut-on parler d'une "nationalisation" des audiences électorales et de la fin des "particularismes" locaux ? Les conclusions tirées de ces élections sont entachées d'une relative fragilité du fait des taux d'abstention grandissant. Certes, comme nous venons de le voir, cette abstention ne bouleverse pas les données des scrutins. La carte de l'audience cédétiste ne change que lentement. Mais quel est l'avenir d'un scrutin qui mobilise moins de la moitié de l'électorat et de quelle légitimité bénéficient les élus ? Ceci explique sans doute qu'à l'heure où nous écrivons ces lignes, les élections de prud'hommes semblent repoussées (elles devaient se tenir en 1992) et les élections des conseils d'administration des caisses de sécurité sociale sont ajournées sans délai (elles auraient dû avoir lieu en 1988)... Leur disparition présentera un gros inconvénient pour le chercheur qui y trouve un moyen incomparable de mesurer les audiences et de voir à l'oeuvre les mécanismes spécifiques aux élections sociales.

2. Les principaux mécanismes électoraux

Les tableaux de corrélations mettent à jour un certain nombre de "lois" de fonctionnement des scrutins sociaux et des électors (tableau 7 à 9).

Les résultats obtenus par chaque centrale dans les différents collèges sont fortement reliés entre eux : la CGT et la CFDT (moins nettement chez les cadres) mais aussi FO. Un peu moins nettement pour la CGC : pour cette centrale, les scores les plus élevés obtenus dans le collège "industrie" en 82 et 87 ne sont pas forcément toujours réalisés dans les départements où la CGC domine l'encadrement. Mais il faut se souvenir que, en dehors du collège cadres, la CGC ne présentait pas partout des candidats avant 1982. Il se produit donc une phase d'ajustement.

Tableau 7
Corrélations entre l'audience des
centrales syndicales aux élections des
conseils de prud'hommes en 1979
(Résultats ventilés par départements).

	1. Abstentions (Cadres)	2. Abstentions (Industrie)	3. Abstentions (Ensemble)	4. CFDT (Cadres)	5. CFDT (Industrie)	6. CFDT (Ensemble)	7. CGT (Industrie)	8. CGT (Ensemble)	9. FO (Industrie)	10. FO (Cadres)	11. FO (Ensemble)	12. CGC (Cadres)	13. CFTC (Ensemble)	14. Syndicalisation (1980)
1. Abstentions (Cadres)	1	.57	.68	.19	-.03	.01	-.06	-.10	-.01	.28	-.04	-.21	-.18	-.16
2. Abstentions (Industrie)	.57	1	.94	.18	-.17	-.16	.11	.04	.10	.14	.13	-.45	-.06	-.12
3. Abstentions (Ensemble des collègues)	.68	.94	1	.13	-.17	-.17	.09	-.03	.08	.09	.06	-.36	-.10	-.19
4. CFDT (Cadres)	.19	.18	.13	1	.59	.65	-.49	-.54	-.25	-.32	-.36	-.40	.17	.48
5. CFDT (Industrie)	-.03	-.17	-.17	.59	1	.98	-.86	-.83	-.28	-.24	-.29	-.05	.44	.79
6. CFDT (Ensemble des collègues)	.01	-.16	-.17	.65	.98	1	-.83	-.82	-.24	-.23	-.28	.02	.45	.82
7. CGT (Industrie)	-.06	.11	.09	-.49	-.86	-.83	1	.98	.17	-.11	-.05	-.08	-.52	-.72
8. CGT (Ensemble des collègues)	-.10	.04	-.03	-.54	-.83	-.82	.98	1	.17	-.10	-.03	-.03	-.55	-.71
9. FO (Industrie)	-.01	.10	.08	-.25	-.28	-.24	.17	.17	1	.53	.68	-.35	-.26	-.24
10. FO (Cadres)	.28	.14	.09	-.32	-.24	-.23	-.11	-.10	.53	1	.94	.01	-.08	-.21
11. FO (Ensemble des collègues)	-.04	.13	.06	-.36	-.29	-.28	-.05	-.03	.68	.94	1	-.06	-.26	-.29
12. CGC (Cadres)	-.21	-.45	-.36	-.40	-.05	.02	-.08	-.03	-.35	.01	-.06	1	-.16	-.07
13. CFTC (Ensemble des collègues)	-.18	-.06	-.10	.17	.44	.45	-.52	-.55	-.26	-.08	-.26	-.16	1	.50
14. Syndicalisation CFDT (1980)	-.16	-.12	-.19	.48	.79	.82	-.72	-.71	-.24	-.21	-.29	-.07	.50	1

Tableau 8
Corrélations entre l'audience des
centrales syndicales aux élections des
conseils de prud'hommes en 1982
(Résultats ventilés par départements).

	1. Abstentions (Cadres)	2. Abstentions (Industrie)	3. Abstentions (Ensemble)	4. CFDT (Cadres)	5. CFDT (Industrie)	6. CFDT (Ensemble)	7. CGT (Industrie)	8. CGT (Ensemble)	9. FO (Industrie)	10. FO (Cadres)	11. FO (Ensemble)	12. CGC (Cadres)	13. CFTC (Ensemble)	14. Syndicalisation (1982)
1. Abstentions (Cadres)	1	.59	.76	.13	-.01	-.03	-.13	-.17	-.07	-.06	-.14	-.01	-.23	-.14
2. Abstentions (Industrie)	.59	1	.94	.01	-.26	-.20	.16	.07	.02	.03	.01	-.25	-.15	-.16
3. Abstentions (Ensemble des collègues)	.76	.94	1	.02	-.21	-.22	.10	.01	.02	.01	-.06	-.13	-.22	-.19
4. CFDT (Cadres)	.13	.01	.02	1	.71	.77	-.51	-.54	-.35	-.24	-.30	-.50	.42	.68
5. CFDT (Industrie)	-.01	-.26	-.21	.71	1	.98	-.85	-.83	-.41	-.24	-.29	-.22	.65	.79
6. CFDT (Ensemble des collègues)	-.03	-.20	-.22	.77	.98	1	-.80	-.80	-.40	-.23	-.29	-.39	.66	.83
7. CGT (Industrie)	-.13	.16	.10	-.51	-.85	-.80	1	.98	.34	-.04	.05	.02	-.67	-.56
8. CGT (Ensemble des collègues)	-.17	.07	.01	-.54	-.83	-.80	.98	1	.39	-.03	.09	.06	-.66	-.55
9. FO (Industrie)	-.07	.02	.02	-.35	-.41	-.40	.34	.39	1	.61	.74	-.08	-.31	-.22
10. FO (Cadres)	.06	.03	.01	-.24	-.24	-.23	-.04	-.03	.61	1	.94	.04	-.05	-.29
11. FO (Ensemble des collègues)	-.14	.01	-.06	-.30	-.29	-.29	.05	.09	.74	.94	1	.04	-.10	-.26
12. CGC (Cadres)	.01	-.25	-.13	-.50	-.22	-.39	.02	.06	-.08	.04	.04	1	-.21	-.29
13. CFTC (Ensemble des collègues)	.23	-.15	-.22	.42	.65	.66	-.67	-.66	-.31	-.05	-.10	-.21	1	.62
14. Syndicalisation CFDT (1982)	-.14	-.16	-.19	.68	.79	.83	-.56	-.56	-.22	-.29	-.26	-.29	.62	1

Tableau 9
 Corrélations entre l'audience des
 centrales syndicales aux élections des
 conseils de prud'hommes en 1987
 (Résultats ventilés par départements).

	1. Abstentions (Cadres)	2. Abstentions (Industrie)	3. Abstentions (Ensemble)	4. CFDT (Cadres)	5. CFDT (Industrie)	6. CFDT (Ensemble)	7. CGT (Industrie)	8. CGT (Ensemble)	9. FO (Industrie)	10. FO (Cadres)	11. FO (Ensemble)	12. CGC (Cadres)	13. CFTC (Ensemble)
1. Abstentions (Cadres)	1	.63	.80	.11	.01	-.01	-.15	-.21	-.03	-.18	-.16	.07	-.11
2. Abstentions (Industrie)	.63	1	.93	-.09	-.23	-.17	-.12	-.08	-.08	.09	.00	-.32	-.12
3. Abstentions (Ensemble des collègues)	.80	.93	1	.00	-.16	-.14	.06	-.07	.05	-.17	-.16	-.22	-.14
4. CFDT (Cadres)	.11	-.09	.00	1	.75	.82	-.50	-.48	-.33	-.23	-.28	-.23	.37
5. CFDT (Industrie)	.01	-.23	-.16	.75	1	.97	-.83	-.79	-.39	-.33	-.32	-.16	.66
6. CFDT (Ensemble des collègues)	-.01	-.17	-.14	.82	.97	1	-.77	-.76	-.36	-.31	-.30	-.23	.65
7. CGT (Industrie)	-.15	-.12	.06	-.50	-.83	-.77	1	.96	.20	-.08	-.04	.16	-.74
8. CGT (Ensemble des collègues)	-.21	-.08	-.07	-.48	-.79	-.76	.96	1	.19	-.11	-.05	.25	-.76
9. FO (Industrie)	-.03	-.08	.05	-.33	-.39	-.36	.20	.19	1	.64	.75	.03	-.22
10. FO (Cadres)	-.18	.09	-.17	-.23	-.33	-.31	-.08	-.11	.64	1	.94	-.07	-.07
11. FO (Ensemble des collègues)	-.16	.00	-.16	-.28	-.32	-.30	-.04	-.05	.75	.94	1	-.01	-.10
12. CGC (Cadres)	.07	-.32	-.22	-.23	-.16	-.23	.16	.25	.03	-.07	-.01	1	-.21
13. CFTC (Ensemble des collègues)	-.11	-.12	-.14	.37	.66	.65	-.74	-.76	-.22	-.07	-.10	-.21	1

La mobilisation des électors.

Depuis la fin des années 1970, un phénomène nouveau apparaît. Dans un contexte d'abstention grandissante, la mobilisation relative des électors entre largement en compte dans le résultat final. Ainsi la CFDT bénéficie d'une mobilisation relative assez forte de ses électeurs en 1979 et en 1987. En revanche, leur propension à se rendre aux urnes a été plus faible à l'automne 1982 et franchement médiocre en 1983. Manifestement, la CGT connaît un phénomène du même genre. Ses résultats de 1987 sont corrélés positivement avec les abstentions et cette corrélation est relativement élevée dans l'industrie (tableau 11). Elle réalise donc ses meilleurs scores là où elle parvient à mobiliser son électorat alors que les autres organisations - notamment la CFDT dans l'industrie - sont atteintes par une certaine démobilisation. Cela est également vrai pour la CFDT dans le commerce et dans l'encadrement, ce qui explique ses progrès dans ces collèges. Tout indique donc que les mauvais résultats de la CFDT et de la CGT en 1982-83 sont dûs essentiellement à la démobilisation de leur électorat plus qu'à des transferts de voix en faveur des syndicats "réformistes".

En effet, la mobilisation de l'électorat FO suit une courbe symétriquement inverse à celle de la CFDT. En 1982, FO réalise ses meilleurs scores dans les régions fortement abstentionnistes. En valeur absolue, son électorat n'a pas forcément augmenté mais la baisse de la participation gonfle ses scores relatifs. La CFTC et la CGC ont très probablement bénéficié d'un même phénomène. Mais, en ce qui concerne la CGC surtout, cet effet n'a pas été durable.

On peut considérer qu'avant les années 1980, les élections sociales comme les élections politiques étaient assurées d'une participation minimale variable suivant les régions mais relativement élevée. Un des postulats unanimement reçu parmi les analystes considérait que la proportion d'abstentionnistes était à peu près identique dans tous les camps. Il n'est pas sûr que ce postulat ait toujours été valable notamment en matière d'élections sociales ou prud'homales. En tout cas, depuis une dizaine d'années, il semble erroné. Il ne suffit plus d'obtenir des opinions favorables, il faut encore que ces opinions se traduisent par des votes. Manifestement la chose ne va plus de soi et les syndicats sont souvent sanctionnés par un refus de vote.

Les rapports entre les votes CFDT-CGT et CFDT-FO

Les tableaux 7, 8 et 9 indiquent tous une forte liaison négative entre les scores obtenus par la CFDT et la CGT. C'est même la liaison la plus forte et la plus constante. Elle confine à la certitude absolue pour les trois scrutins dans le collège industrie et dans l'ensemble des collèges (le coefficient de corrélation variant entre -0.77 et -0.88).

Cette relation est également très probable dans l'encadrement. On peut donc affirmer avec certitude que les votes pour la CGT et pour la CFDT s'excluent mutuellement. Aujourd'hui comme à la Libération, l'élection semble dominée par le choix entre la CGT et la CFDT. Ceci est particulièrement net dans le collège industrie. Il est vrai qu'en 1988 ce collège reste assez largement dominé par la CGT qui recueille 45% des suffrages (soit plus du double des voix de la CFDT, seconde organisation dans l'industrie). De même, dans ce collège, la CGT enregistre des pertes moins élevées. Entre 1982 et 1987, elle connaît même une stabilité de son pourcentage grâce à une meilleure mobilisation de ses électeurs. On remarquera d'ailleurs le mouvement inverse qui affecte les scores des deux centrales dans ce collège. Entre 1979 et 1982, la CGT recule de 10%, la CFDT augmente son audience de 5%. Entre 1982 et 1988, la CFDT perd 6%, la CGT maintient son score. Il s'est donc fixé une sorte de relation d'exclusion mutuelle entre les deux électorats. Certes, cette relation n'est pas absolue mais elle est puissante. Localement, la CFDT est forte là où la CGT est faible.

Il est frappant de constater que la CFTC se trouve unie par un lien exclusif de même nature à la CGT. Mieux encore : ce lien négatif semble plus puissant que le lien positif unissant le vote CFTC et le vote CFDT. Il est vrai que la carte du vote CFTC épouse assez étroitement la carte du vote CFDT. Mais, autant que l'héritage du syndicalisme chrétien, le ressort essentiel du vote CFTC semble donc être le rejet de la CGT. Le vote CFTC agit un peu comme un réactif. Il signale la force plus ou moins grande du rejet du communisme dans une fraction du salariat et dans certaines régions. Sa croissance dans certains départements est donc particulièrement significative.

Les tableaux 7 à 9 montrent que d'autres mécanismes existent qui contribuent à la complexification des élections sociales et professionnelles.

En premier lieu, il est remarquable de constater qu'aucun lien ne peut être établi entre les électorats de la CGT et de FO. L'idée selon laquelle FO serait l'héritier d'une partie de la tradition cégétiste est devenue un stéréotype dans les études sur le syndicalisme. Cette idée est sans doute vraie au niveau de certaines localités ou de quelques entreprises, mais elle ne trouve aucun début de vérification dans la géographie électorale comme l'analyse des élections sociales l'a déjà suggéré. La question dépasse le cadre de cette étude consacrée à la CFDT mais elle la concerne directement. En effet, du point de vue statistique, l'audience de FO est seulement reliée - négativement - à la CFDT dans tous les collèges et à la CGC pour l'encadrement seulement. Nous avons déjà constaté cette liaison négative pour les élections sociales dès 1950. Sa persistance dans le temps signale assez le ressort probable de FO : rassembler un électorat qui refuse la CFDT comme il refusait la CFTC il y a quarante ans. C'est même semble-t-il son principal ressort. Certes, on pourrait aussi bien formuler l'hypothèse d'une complémentarité : FO remplirait une fonction d'alternative à la CGT semblable à celle

de la CFDT dans certains départements où celle-ci est traditionnellement faible. Mais pour admettre cette complémentarité, il faudrait encore qu'existe une opposition FO-CGT comparable à celle que nous avons constatée entre la CFDT et la CGT. Or cette opposition n'existe pas. Tout au contraire, l'ensemble des mesures conduit plutôt à conclure à une indépendance des deux électorats. Et, en effet, FO remporte ses meilleurs scores dans des départements à fort vote CGT (Bouches-du-Rhône, Limousin ou Corse par exemple) aussi bien que dans des régions où la CGT n'a jamais été influente (l'Alsace ou la Basse-Normandie...). Si l'on prend comme repère l'implantation CGT, la répartition du vote FO semble se faire au hasard de telle sorte qu'il paraît difficile de supposer un lien entre ces électorats et de prétendre que FO progresse parce que la CGT recule. L'indépendance des deux phénomènes semble plus probable. Dès lors, on peut penser que les progrès de FO, aux élections prud'homales et sociales, se sont réalisés essentiellement au détriment de la CFDT. Cette relation est particulièrement claire dans le commerce. Si nous reprenions l'image du réactif utilisée plus haut, nous pourrions dire qu'une croissance des scores de FO est le signal d'une crise de la CFDT, d'un rejet de celle-ci par une partie grandissante de l'électorat.

Dans l'encadrement, les relations entre le vote CGC et CFDT semblent obéir à un canevas semblable d'exclusion mutuelle mais de manière moins nette. Les départements où la CFDT réalise ses meilleurs scores sont également les zones de faiblesse de la CGC. La relation est cependant moins nette et plus complexe. D'une part, dans le collège encadrement et pour certaines années, des liens négatifs relient également FO et la CGC, voire la CFDC. La mobilité des votes semble aussi plus forte : les fluctuations des suffrages sont de plus grande amplitude et l'abstentionnisme pèse d'un poids prépondérant.

Complexité des mécanismes

L'ensemble des hypothèses formulées ci-dessus est assez cohérent mais elles ne doivent pas être considérées comme des lois stables dans le temps. Les calculs donnent pour sûres des relations établies sur l'ensemble des suffrages à un moment donné. Si l'analyse se centre sur les seules variations de ces suffrages d'une élection sur l'autre, si les calculs portent sur les fluctuations "marginales" qu'enregistrent les scores des centrales, les conclusions deviennent beaucoup moins claires. Les tableaux 10 et 11 donnent les résultats de ces calculs pour les évolutions constatées entre les scrutins de 1979, 82 et 87. La mesure repose sur l'hypothèse que les tendances énoncées ci-dessus doivent se traduire par des changements dans les audiences d'une élection sur l'autre.

Tableau 10
 Corrélations entre les variations de
 l'audience des centrales syndicales et les
 abstentions aux élections des conseils de
 prud'hommes entre 1979 et 1982
 (Résultats ventilés par départements).

	1. Abstentions (Industrie)	2. Abstentions (Cadres)	3. Abstentions (Ensemble)	4. CFDT (Cadres)	5. CFDT (Industrie)	6. CFDT (Ensemble)	7. CGT (Industrie)	8. CGT (Ensemble)	9. FO (Industrie)	10. FO (Ensemble)	11. Syndicalisation (82/82)
1. Evolution des abstentions (Industrie)	1	.27	.87	-.35	-.31	-.29	-.06	-.01	.15	.24	-.22
2. Evolution des abstentions (Cadres)	.27	1	.43	-.29	-.18	-.13	.01	.12	.07	.05	-.19
3. Evolution des abstentions (Ensemble)	.87	.43	1	-.30	-.22	-.18	.03	.09	.16	.20	-.21
4. Evolution de la CFDT (Cadres)	-.35	-.29	-.30	1	.44	.57	.10	.07	-.23	-.22	.33
5. Evolution de la CFDT (Industrie)	-.31	-.18	-.22	.44	1	.89	-.22	-.23	-.16	-.20	.25
6. Evolution de la CFDT (Ensemble)	-.29	-.13	-.18	.57	.89	1	-.10	-.11	-.25	-.27	.35
7. Evolution de la CGT (Industrie)	-.06	.01	.03	.10	-.22	-.10	1	.94	-.26	-.05	.11
8. Evolution de la CGT (Ensemble)	-.01	.12	.09	.07	-.23	-.11	.94	1	-.24	-.06	.05
9. Evolution de FO (Industrie)	.15	.07	.16	-.23	-.16	-.25	-.26	-.24	1	.90	-.20
10. Evolution de FO (Ensemble)	.24	.05	.20	-.22	-.20	-.27	-.05	-.06	.90	1	-.24
11. Evolution de la syndicalisation (1982/80)	-.22	-.19	-.21	.33	.26	.35	.11	.05	-.20	-.24	1

Tableau 11
Corrélations entre les variations de
l'audience des centrales syndicales et les
abstentions aux élections des conseils de
prud'hommes entre 1982 et 1987
(Résultats ventilés par départements).

	1. Abstentions (Industrie)	2. Abstentions (Cadres)	3. Abstentions (Ensemble)	4. CFDT (Cadres)	5. CFDT (Industrie)	6. CFDT (Ensemble)	7. CGT (Industrie)	8. CGT (Ensemble)	9. FO (Industrie)	10. FO (Ensemble)
1. Evolution des abstentions (Industrie)	1	.28	.56	.12	-.10	-.18	.12	.11	.09	-.05
2. Evolution des abstentions (Cadres)	.28	1	.72	-.06	.24	.15	-.25	-.28	.20	.31
3. Evolution des abstentions (Ensemble)	.56	.72	1	.17	.22	.17	-.12	-.17	.23	.35
4. Evolution de la CFDT (Cadres)	.12	-.06	.17	1	.38	.45	.16	.24	-.13	-.05
5. Evolution de la CFDT (Industrie)	-.10	.24	.22	.38	1	.89	-.42	-.40	-.12	-.11
6. Evolution de la CFDT (Ensemble)	-.18	.15	.17	.45	.89	1	-.42	-.41	-.13	-.14
7. Evolution de la CGT (Industrie)	.12	-.25	-.12	.16	-.42	-.42	1	.92	-.26	.11
8. Evolution de la CGT (Ensemble)	.11	-.28	-.17	.24	-.40	-.41	.92	1	-.24	-.18
9. Evolution de FO (Industrie)	.09	.20	.23	-.13	-.12	-.13	-.26	-.24	1	.88
10. Evolution de FO (Ensemble)	-.05	.31	.35	-.05	-.11	-.14	.11	-.18	.88	1

Une première remarque concerne les valeurs du coefficient qui sont, dans l'ensemble, plus faibles que dans les tableaux précédents : le calcul des corrélations sur les évolutions, sur les "marges" est beaucoup plus exigeant que celui sur les moyennes. Les tendances lourdes esquissées ci-dessus peuvent se trouver contrariées par des éléments conjoncturels, des variations souvent assez faibles — mais en sens contraire de la tendance moyenne — peuvent se traduire par une baisse importante des coefficients.

Certes, dans de nombreux cas, la relation paraît probable. Par exemple l'opposition entre la CFDT et la CGT, décrite précédemment se traduit effectivement par de meilleurs scores pour la CFDT dans les circonscriptions où la CGT recule et vice-versa. La relation est valable aussi bien dans l'industrie que dans l'ensemble des collèges. En revanche, la relation du même ordre dont nous supposons l'existence entre les électors de la CFDT et de FO ne se retrouve pas. Non plus que la relation CFDT-CGC chez les cadres... De même, la mobilisation des abstentionnistes au profit, ou au détriment de tel ou tel camp n'est pas aussi clairement prouvée que nous l'affirmions plus haut. Elle ne paraît certaine qu'au détriment de la CFDT en 1982 dans les collèges industrie et cadres.

Parfois les valeurs peuvent surprendre. Ainsi la faible liaison entre l'abstention chez les cadres, dans l'industrie et dans l'ensemble des collèges. Certes nous avons souligné la mobilité très forte du comportement électoral des cadres. Il faut ajouter que d'une élection à l'autre les abstentionnistes changent. Ce ne sont plus les traditions locales qui jouent le premier rôle mais des comportements individuels.

L'ensemble des résultats nous permet donc d'affirmer qu'en décembre 1982, une partie de l'électorat - tant cadre que "ouvrier" - de la CFDT a boudé les urnes et que ce phénomène s'est fortement amplifié lors des élections sociales 9 mois plus tard. En revanche, la chose n'est pas avérée pour FO sauf, peut-être, dans l'industrie en 1987 par rapport à 1982.

Un calcul plus exigeant dissipe l'impression d'automatisme que l'on pouvait retirer de la simple comparaison des suffrages exprimés. Sans doute les tendances décrites ci-dessus existent bien mais de multiples autres facteurs interviennent également : l'emploi, les traditions locales, l'implantation des syndicats, l'engagement des militants dans la campagne, le "civisme" des électeurs... Tout ceci amène à douter de l'existence d'un phénomène "élections sociales" simple, réductible à quelques variables aisément quantifiables. En particulier, tous les commentateurs raisonnent comme si les élections sociales ou prud'homales étaient des élections politiques. Ils considèrent que les progrès ou les reculs des scores électoraux proviennent de transferts de voix directs entre organisations. Cette idée trop simple semble rarement vérifiée comme le montre l'analyse des élections professionnelles...

II. L'AUDIENGE DE LA CFDT AUX ELECTIONS PROFESSIONNELLES.

Les élections des prud'hommes et de la sécurité sociale sont souvent rapprochées des élections professionnelles. Le raisonnement possède une certaine logique : si l'électorat des CE est plus restreint que l'électorat prud'hommes (en 1987-88, cinq millions aux CE contre 12 millions lors des prud'hommes de 1987), le premier est, en bonne partie, inclus dans le second et on peut postuler une certaine homogénéité du tout (les salariés du secteur privé et nationalisé sans statut). Mais les modes de scrutin diffèrent. Les CE sont élus sur le lieu du travail. Au moins dans les petites et les moyennes entreprises, la personnalité des candidats peut interférer avec le vote en faveur de telle ou telle organisation. En revanche, les élections des prud'hommes se font au scrutin de listes avec répartition des sièges à la proportionnelle. Ici le vote s'exprime en faveur d'une organisation et seules les cinq confédérations représentatives peuvent présenter des candidats. Il y a donc ni "autres syndicats" ni "non-syndiqués" dont nous verrons qu'ils prennent une importance grandissante dans les entreprises.

Contrairement aux élections nationales, les élections professionnelles se déroulent sur le lieu du travail et à des dates différentes suivant les établissements ou les administrations concernées¹. Il s'agit d'une sorte de processus électoral continu et mal connu. Plusieurs raisons peuvent expliquer que les analystes n'utilisent pas ces résultats ou le font avec beaucoup de réticences. Il faut d'abord signaler les difficultés qui pèsent sur la collecte des résultats et la fiabilité des agrégations auxquelles se livre l'administration². Plus fondamentalement, les différences dans l'organisation des scrutins et dans les corps électoraux rendent ces élections a-priori non comparables avec celles qui ont été décrites dans la section précédente. D'ailleurs, à une même époque, les différents scrutins peuvent aboutir à des résultats assez divergents. Par exemple, aux prud'homales de 1979 la CGT recueillait 42% des suffrages contre moins de 37% aux élections des CE à la même époque. Les divergences les plus nettes apparaissent en 1982-83 : à neuf mois de distance, la CGT obtenait 37% aux prud'homales de 1982 contre 28% aux élections de sécurité sociale de 1983 et 31% aux CE. Pour cette même série de scrutins, la CFDT est également victime du phénomène : 23,5% (prud'homales) contre 18,4% (sécurité sociale) et 22,4% (CE). Mais, après tout, des divergences du même genre se constatent lors des différentes consultations politiques (présidentielles, législatives, municipales) et cela n'empêche pas les comparaisons.

Malgré toutes les objections, les élections professionnelles peuvent apprendre beaucoup sur l'audience des syndicats. D'une part, elles se déroulent sur le lieu du travail, là où se situe l'essentiel de l'activité syndicale et où se réalise la syndicalisation.

¹ Les résultats des élections aux CE sont publiés chaque année par le ministère du travail mais avec beaucoup de retard. Nous en donnons un recueil dans : Dominique LABBE, *Vingt-deux d'élections aux comités d'entreprise (1966-67, 1987-88)*, Etude réalisée pour le compte du ministère du travail, Grenoble, CERAT, 1991. Les résultats des élections aux CAP sont publiés depuis 1978 par le Ministère de la fonction publique et des réformes administratives dans un rapport annuel : *La fonction publique en...*, Paris, la documentation française. La dernière série (parue en 1991) porte sur les années 1987-88-89.

² Voir à ce sujet notre étude : *Vingt-deux d'élections aux comités d'entreprise...*, p 17 sq.

Les données désagrégées peuvent nous éclairer plus complètement sur les mécanismes reliant l'audience et la présence syndicale (au moins pour la CFDT et pour les années où nous disposons des taux de syndicalisation¹). D'autre part, ces élections se déroulent régulièrement de telle sorte que nous pouvons suivre plus finement l'évolution des audiences des grandes organisations.

Les données disponibles et relativement fiables concernent vingt-deux "cycles bisannuels" d'élections aux comités d'entreprise et pour 12 "cycles trisannuels" d'élections aux commissions administratives paritaires centrales des administrations publiques. Dans une première approximation, les résultats des premières peuvent être considérées comme représentatives de l'audience des syndicats dans le secteur privé et nationalisé ; les résultats des secondes de l'audience dans l'administration.

A. LES ELECTIONS AUX COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP)

Ces élections permettent de mesurer la représentativité des confédérations syndicales chez les fonctionnaires. Le champ d'application des CAP est plus étroit que la "fonction publique" (il manque notamment les salariés des collectivités locales...) La durée du mandat des commissions est de trois ans : il est donc nécessaire de raisonner sur des périodes triennales pour être certain que tous les fonctionnaires aient été appelés aux urnes. Et, comme il n'est pas possible de fixer un point de départ arbitraire à ce processus électoral continu, l'analyse doit se faire par glissement annuel. Le même procédé est appliqué plus bas pour les CE avec des périodes biennales puisque leur mandat est de deux ans.

1. L'audience de la CFDT aux élections des CAP

Le tableau 12 et le graphique 13 retracent l'évolution des suffrages recueillis par la CFDT depuis 1978. Au total, la CFDT conserve son audience moyenne de la fin des années 1970 (17%) mais ne peut retrouver son meilleur niveau de 1981-82 (où elle approchait les 19%). La CFDT est maintenant sans conteste la seconde organisation de la fonction publique derrière la FEN et devant la CGT dont l'érosion est continue au cours de la période.

Le tableau et le graphique indiquent que la CFDT est l'organisation dont l'électorat est le plus équilibré. La CGT et FO sont les organisations dominantes chez les personnels d'exécution (catégories C & D). La FEN domine les catégories A et B du fait du grand nombre d'enseignants présents dans ces catégories. La CFDT ne se trouve nulle part en position dominante mais elle est présente partout : ses scores moyens variant entre 9% (chez les administratifs de l'éducation nationale) à 37% (Affaires sociales et emploi).

¹ Sur ce point, cf notre chapitre IV notamment les p 141-143.

Tableau 12. Résultats d'ensemble des élections aux commissions administratives paritaires depuis 1978 (nombre moyen de voix et pourcentage des suffrages exprimés).

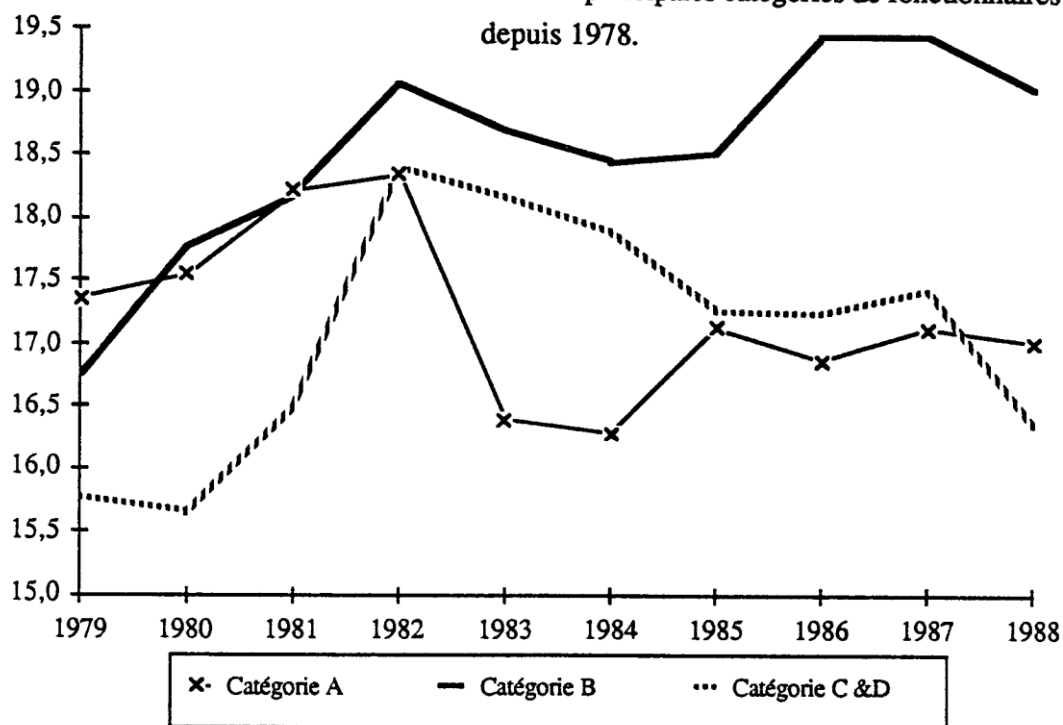
Catégorie A	Abst.	FEN	CGT	CFDT	FO	CGC	CFTC	Autres
1978-80	17,9	41,2	7,4	17,4	9,0	9,4	1,6	14,1
1979-81	18,5	35,4	7,3	17,5	8,9	8,8	1,6	20,4
1980-82	19,1	41,6	6,7	18,2	8,9	3,0	1,7	19,9
1981-83	19,1	41,3	6,5	18,4	8,9	2,8	1,8	20,4
1982-84	19,2	38,5	6,3	16,4	16,1	2,5	2,1	18,2
1983-85	19,4	38,3	6,2	16,3	16,1	2,5	2,0	18,5
1984-86	20,3	37,7	6,3	17,1	16,0	2,7	2,2	17,9
1985-87	24,4	42,1	6,5	16,9	12,0	2,6	1,9	18,0
1986-88	24,6	42,2	6,5	17,1	11,9	2,5	1,9	17,9
1987-89	25,0	42,8	6,4	17,0	11,2	2,4	1,9	18,2
Evolution	+39,7	+3,9	-13,6	-2,0	+24,2	-74,4	+23,2	+29,5

Catégorie B	Abst.	FEN	CGT	CFDT	FO	CGC	CFTC	Autres
1978-80	19,5	47,7	11,0	16,7	12,9	2,1	2,9	6,7
1979-81	20,6	45,8	10,9	17,8	13,3	2,1	3,1	7,1
1980-82	20,7	45,5	10,6	18,2	13,3	2,0	3,1	7,3
1981-83	20,9	44,4	10,5	19,1	13,1	2,0	3,6	7,4
1982-84	16,9	40,4	9,8	18,7	17,2	0,3	3,5	10,1
1983-85	17,4	40,1	9,6	18,4	17,3	0,6	3,4	10,5
1984-86	18,0	39,1	9,6	18,5	17,7	0,7	3,3	11,1
1985-87	19,9	39,7	9,8	19,4	15,7	0,8	3,6	10,8
1986-88	20,1	40,4	9,1	19,4	15,5	0,9	3,6	10,9
1987-89	20,6	39,6	9,6	19,0	14,4	0,8	3,5	13,1
Evolution	+5,6	-16,9	-12,8	+13,6	+11,0	-62,0	+23,0	+95,4

C et D	Abst.	FEN	CGT	CFDT	FO	CGC	CFTC	Autres
1978-80	17,1	8,5	36,3	15,8	20,9	1,8	3,5	13,2
1979-81	14,4	9,9	34,8	15,6	20,8	2,5	3,5	12,8
1980-82	14,8	9,8	33,7	16,5	20,6	2,4	3,7	13,2
1981-83	15,2	9,6	32,0	18,4	20,4	2,4	4,0	13,1
1982-84	15,3	9,8	30,9	18,2	21,3	2,4	4,1	13,3
1983-85	18,9	9,8	30,0	17,9	22,5	2,5	3,9	13,3
1984-86	19,8	9,5	29,3	17,3	22,8	2,4	4,2	14,6
1985-87	19,9	9,6	29,2	17,2	22,7	2,4	4,2	14,5
1986-88	20,0	9,7	29,5	17,4	22,1	2,4	4,2	14,8
1987-89	20,9	9,9	29,9	16,3	20,2	2,5	4,0	17,1
Evolution	+ 22,2	+16,0	-17,7	+3,6	-3,1	+37,2	+14,7	+30,0

Ensemble	Abst.	FEN	CGT	CFDT	FO	CGC	CFTC	Autres
1978-80	18,1	29,6	20,7	16,5	15,3	3,8	2,8	11,2
1979-81	17,5	27,8	20,3	16,8	15,4	3,9	2,9	12,8
1980-82	17,8	29,2	19,5	17,5	15,3	2,5	3,0	13,0
1981-83	18,0	28,7	18,7	18,6	15,2	2,3	3,3	13,1
1982-84	16,8	27,2	17,7	17,9	18,6	1,7	3,4	13,5
1983-85	18,5	27,1	17,2	17,7	19,2	1,9	3,2	13,7
1984-86	19,4	26,4	16,9	17,6	19,4	1,9	3,4	14,3
1985-87	21,1	27,8	17,0	17,8	17,7	2,0	3,4	14,2
1986-88	21,3	27,8	17,1	18,0	17,4	1,9	3,4	14,4
1987-89	22,0	28,0	17,2	17,4	16,0	1,9	3,3	16,2
Evolution	+ 21,5	-5,5	-16,8	+ 5,3	+ 4,4	-48,6	+ 17,5	+ 43,7

Tableau 13. Audience de la CFDT dans les principales catégories de fonctionnaires depuis 1978.



Le profil général de l'évolution est identique à celui constaté dans les différentes élections : croissance avant 1982 (il manque un recul suffisant pour juger de l'importance de cette croissance) ; retournement assez brutal autour de 1982-83.

Dans les catégories A, sur l'ensemble de la période, la CFDT stagne et ne récupère pas ses pertes importantes des années 1983-85. C'est manifestement FO qui tire partie des reculs de la CGT et de la FEN (entre 1982 et 1985) ainsi que de la quasi-disparition de la CGC¹. Mais, à partir de 1986, une grande partie de ces gains est perdue notamment à cause de son effondrement dans l'Education nationale et de ses reculs dans des ministères "lourds" comme les PTT.

Le recul de 1982-85 est exceptionnellement brutal dans les catégories A (c'est à dire les personnels équivalent aux cadres et ingénieurs du privé) ; il est modéré dans la catégorie B (les cadres moyens) et faible dans le personnel d'exécution. Nous retrouvons ainsi un mouvement semblable à celui constaté lors de notre analyse des élections des prud'hommes et de la sécurité sociale. Cette tendance sera confirmée par les résultats des élections des comités d'entreprise.

Au total, la CFDT demeure le second syndicat de la fonction publique derrière la FEN mais devant FO - dont la poussée du début des années 1980 se trouve entièrement effacée en 1989 - et la CGT dont le recul est presque aussi considérable dans l'administration que dans les entreprises (-17% sur les douze ans).

¹ A la fin des années 1970, la CGC se présente essentiellement aux élections de la catégorie A : aux finances, dans l'enseignement, aux PTT et dans la police. Elle n'obtient qu'un nombre marginal d'élus - une soixantaine - et ne perçoit pas.

2. *Un système en évolution.*

Apparemment, les résultats des élections administratives semblent évoluer moins rapidement que ceux des élections nationales mais une analyse à un niveau plus fin — par départements ministériels — montrerait des modifications un peu plus rapides et plus profondes.

Au-delà des fluctuations marginales, le tableau 12 fait apparaître une série de tendances.

La montée de l'abstention et le déclin de la CGT

En premier lieu, on assiste à une augmentation régulière des abstentions depuis 7 ans. Certes, la participation demeure à un niveau que l'on pourra juger élevé si on le compare aux taux constatés dans les élections prud'homales et sociales. Mais c'est aux comités d'entreprise qu'il faut comparer les CAP : les abstentions sont de 30% aux CE contre 22% aux CAP. La différence est encore notable en faveur des fonctionnaires qui font donc preuve de plus de civisme que les autres salariés. Mais chez eux, depuis le milieu des années 1980, les abstentions ont augmenté à un rythme rapide (+20% en six ans). Le mouvement est particulièrement net chez les cadres même s'il touche toutes les catégories. Tout se passe comme si, avec douze à quinze ans de retard, les élections administratives étaient atteintes du lent mouvement de désaffection qui semble frapper les élections professionnelles dans les entreprises.

Comme à l'occasion des élections nationales, la CGT subit un déclin continu quoique plus lent. Sur les douze ans, elle recule de 18% mais conserve la première place auprès des catégories C et D où elle recueille trois suffrages sur dix. En revanche, elle semble marginalisée dans les catégories A et B. Cependant son audience réelle est certainement supérieure puisque, depuis la scission de 1948, elle ne présente pas de candidat dans l'enseignement (sauf l'enseignement technique). Hors enseignement, son audience chez les cadres et dans la catégorie B est d'environ 11% et 17%. Dans la catégorie B, elle fait donc pratiquement jeu égal avec la CFDT. Et, si l'on excepte le ministère de l'éducation nationale, la CGT reste la première centrale syndicale de la fonction publique...

Les syndicats de la fonction publique affiliés à FO connaissent une évolution tout à fait caractéristique : stabilité autour de 15% jusqu'en 1980-82 puis saut à plus de 19% en moins de trois ans — surtout sensible dans le collège A où ils passent de 9 à 16% et B (de 13 à 17%) — puis retombée rapide à partir de 1986. La coïncidence avec les événements politiques est parfaite, la synchronie avec les mouvements exactement inverses de la CFDT ne peut laisser de doutes. Il existe une concurrence entre les deux organisations comparable à celle que nous avons mise en valeur dans la première section de ce chapitre. Le syndicat considéré comme trop proche du pouvoir du moment est sanctionné par une partie de son électeurat. L'éphémère retour de la droite au pouvoir entre 1986 et 1988 se traduit par de meilleurs scores pour la CFDT et par un recul de

FO. Mais cela ne suffit pas pour ramener la CFDT à son niveau de 1981 et, au total, elle n'enregistre qu'un gain modeste sur l'ensemble de la période.

La croissance des "autonomes"

L'autre caractéristique notable réside dans la croissance de la rubrique "autres" qui désigne essentiellement les syndicats "autonomes". Certes ces syndicats ont toujours existé et leur audience n'a jamais été marginale. Par exemple, la FASP (fédération autonome des syndicats de police) a toujours été majoritaire au ministère de l'intérieur. A la limite on pourrait considérer que la FEN est une organisation "autonome" au même titre que le syndicat national des collèges (classé dans les "autres"). Depuis la fin des années 1970, les suffrages ventilés dans cette colonne "autres" augmentent rapidement (+44% en douze ans). Cette croissance est due à l'apparition d'organisations comme le SNUI (syndicat national unifié des impôts) ou le SUD dans les Postes et Télécommunications. Ces syndicats sont notamment animés par des dissidents de la CFDT. Les raisons de ces dissidences seraient trop longues à analyser ici. Mais leurs motivations ne paraissent pas très éloignées de celles avancées par beaucoup de "non-syndiqués" : défense de la cellule syndicale de base contre le centralisme des grandes confédérations ; refus de se voir imposer de l'extérieur une ligne politique jugée trop à gauche (aux impôts) ou trop à droite (aux PTT) mais que, dans les deux cas, on juge contraire à la défense des intérêts professionnels. L'analyse des scrutins au Ministère de l'économie et au Ministère des télécommunications montre que ces "autonomes" prennent plutôt des voix à FO et à la CFDT. Ainsi, aux PTT lors des trois dernières années connues, la CFDT a reculé de 2 points et FO de 4. Certes, le phénomène ne prend pas l'ampleur qui est le sien dans les élections des CE. Mais, avec la désaffection relative manifestée par l'augmentation des abstentions, la montée de ce syndicalisme "autonome" et "professionnel" représente la principale menace qui pèse sur les grandes confédérations dans les administrations. Cependant, d'après les derniers résultats connus (1987-89), leur situation est nettement meilleure dans la fonction publique par rapport à celle qui est la leur dans les entreprises ainsi que le montre l'analyse des résultats des élections aux CE.

B. LES ELECTIONS AUX COMITES D'ENTREPRISE

La prise en compte des résultats des élections aux comités d'entreprise se heurte à une question préalable : quelle est la représentativité de ces élections ? Manifestement le recensement du Ministère du travail n'est pas stable au cours du temps. Ainsi le corps électoral double presque en vingt-deux ans (de 2,7 à 5,1 millions d'électeurs). En fait, il se produit un double mouvement. D'une part, l'administration améliore son recensement ce qui se traduit notamment par une baisse du secteur industriel dans le corps électoral (de 74 % en 66-67 à 46% en 87-88). Il est vrai que cette amélioration conjugue ses

effets avec la désindustrialisation que connaît le pays à partir de 1975. D'autre part, de nouveaux CE apparaissent au cours de la période, traduisant une meilleure implantation de l'institution. Le mouvement de création est rapide après 1968, plus lent depuis la fin des années 1970¹. L'analyse des résultats doit donc tenir compte de ces deux éléments et être effectuée avec prudence. Sous cette réserve, les résultats des élections aux CE donnent plusieurs types d'informations. En premier lieu, ils permettent une mesure bisannuelle de l'audience globale des confédérations auprès des salariés de l'industrie, du commerce et des services ventilés en deux grands collèges. Cette audience peut être également observée régionalement et par branches économiques.

1. L'audience globale depuis 1966

En 1966-67, la CGT domine largement les élections des CE et remporte près de la moitié de suffrages exprimés (tableau 14). Vingt-quatre ans après, elle en recueille à peine plus du quart. Ce recul de 46% des suffrages de la CGT est la principale caractéristique de la période. La CFDT en profite assez peu passant de 18,6 à 21 % soit un gain de 13% ou une croissance annuelle moyenne d'un demi pour cent. Comme l'indique le tableau 14 les principaux bénéficiaires de l'effondrement cégétiste sont d'abord les "petits" syndicats - CFTC, FO, CGC - dont l'implantation et les résultats étaient marginaux avant 1968. C'est avant tout la multiplication de leurs candidatures qui explique ces progrès (grâce notamment à la loi de décembre 1968 sur la section syndicale d'entreprise).

En revanche, la croissance des non-syndiqués relève d'une logique différente. On a pris l'habitude de dire qu'ils sont devenus la "deuxième confédération". L'expression est abusive car les "non-syndiqués" ne forment pas un mouvement : il s'agit d'un artefact créé par la totalisation du ministère sous une même rubrique de données extrêmement diverses. En effet, l'étiquette "non-syndiqués" recouvre des situations fort différentes : syndicats en cours d'implantation et ne désirant pas dévoiler leur affiliation ; syndicalistes en rupture avec leur centrale sans être pour autant inféodés à la direction de leur établissements et, parfois, syndicats "maisons" suscités par le patronat... En droit, les "non-syndiqués" ne peuvent être candidats que lors d'un second tour et celui-ci n'est organisé que si le premier n'a pas permis de désigner les délégués (carence de candidatures de la part des organisations représentatives ou abstentions supérieures à la moitié des inscrits). La croissance des "non-syndiqués" ne correspond donc pas à un simple changement dans l'audience des différentes centrales syndicales, c'est le signe d'une crise de l'institution sur laquelle nous revenons plus loin².

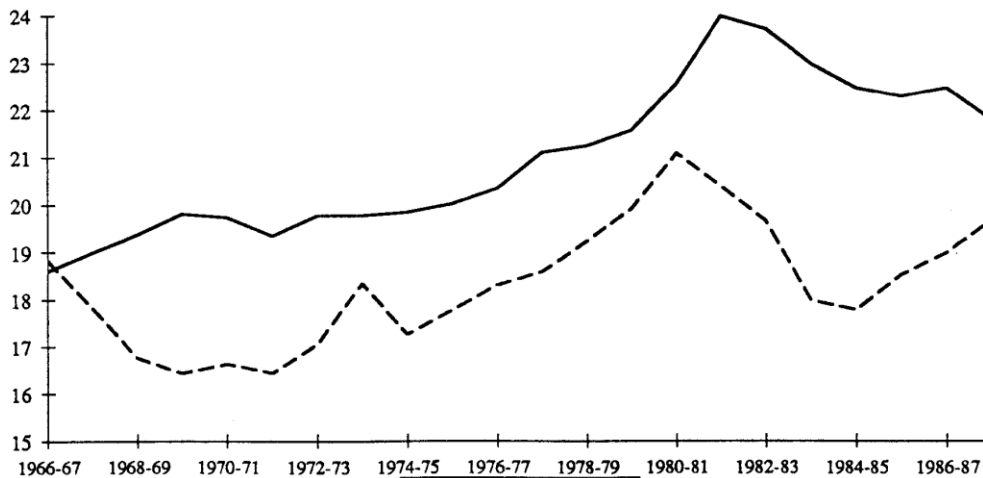
¹ Pour plus de détails, cf. le premier chapitre de *Vingt-deux ans d'élections aux comités d'entreprise...*

² Ce phénomène date du début des années 1980. En 1983, un observateur aussi perspicace que G. Adam pouvait écrire : "Le développement du vote en faveur des non-syndiqués ne correspond pas à une défiance à l'égard des syndicats mais simplement à une phase transitoire au moment de l'implantation des nouveaux comités d'entreprise. Progressivement, ceux-ci se syndicalisent et les élus sans étiquette rejoignent les grandes confédérations syndicales" (G. Adam, *Le pouvoir syndical*, Paris, Dunod, 1983, p 70).

Tableau 14. Résultats des centrales syndicales aux élections des comités d'entreprise entre 1966 et 1988 (en pourcentage des suffrages exprimés, tous collèges confondus)

	Abst.	CGT	CFDT	CFTC	FO	CGC	N-syndiq.
1966-67	28,1	48,8	18,6	2,3	7,9	4,1	14,6
1967-68	26,9	47,0	18,8	2,7	7,6	4,8	14,2
1968-69	27,2	45,2	18,9	2,9	7,4	5,0	15,0
1969-70	27,7	44,2	19,1	2,7	7,2	5,3	14,9
1970-71	27,9	44,4	19,1	2,4	7,4	5,2	13,8
1971-72	28,1	43,4	18,7	2,4	7,5	5,3	15,0
1972-73	28,4	42,8	19,1	2,6	7,7	5,4	16,0
1973-74	28,7	42,1	19,0	2,7	8,1	5,3	16,8
1974-75	28,8	40,7	19,1	2,7	8,4	5,5	17,2
1975-76	28,7	40,1	19,3	2,7	9,0	5,6	16,6
1976-77	28,8	39,8	19,6	2,9	9,2	5,4	16,5
1977-78	29,1	38,1	20,3	2,9	9,6	6,1	17,5
1978-79	29,7	36,8	20,5	2,9	10,0	6,3	18,5
1979-80	29,7	35,6	21,0	3,1	10,5	6,0	18,9
1980-81	29,5	34,6	21,8	3,0	10,6	6,1	19,3
1981-82	29,6	32,3	22,7	3,0	11,0	6,6	20,3
1982-83	29,8	30,7	22,4	3,5	11,5	6,8	20,5
1983-84	31,0	29,0	21,4	3,9	12,6	6,9	21,2
1984-85	32,6	27,7	20,9	4,2	13,5	6,9	21,7
1985-86	33,0	26,5	21,0	4,3	13,7	7,1	22,4
1986-87	32,7	27,0	21,3	4,3	12,8	6,7	22,5
1987-88	33,3	26,8	21,0	4,3	12,5	6,4	23,7
Evolution%	18,5	- 45,9	12,9	87,0	58,2	56,1	62,3

15. Evolution des suffrages de la CFDT aux élections des comités d'entreprise entre 1966 et 1988 (résultats ventilés par collèges).



L'analyse des résultats de la CFDT par collèges (Graphique 15) confirme la tendance générale : les deux courbes présentent sensiblement le même profil. Toutefois le comportement électoral du second collège (cadres, ingénieurs, techniciens et agents de maîtrise) est plus "volatil" que celui des ouvriers et des employés regroupés dans le premier collège. Il est vrai que le nombre d'électeurs est relativement plus faible dans le second collège. Mais cette explication ne suffit pas : le même phénomène a été observé dans le collège "encadrement" des prud'homales et pour les cadres de la fonction publique.

Avant 1968, l'audience de la CFDT était en moyenne supérieure dans le second collège par rapport au premier. Alors que ses suffrages augmentent chez les ouvriers et les employés, elle connaît une première phase de déclin entre 1968 et 1971 dans le second collège (-15% en trois ans). On notera également que, dans ce collège, le recul électoral de la CFDT commence dès 1981-82 - deux ans avant le retournement dans le premier collège - et que son ampleur est considérable : elle perd près du quart de son audience en trois ans et subit -9% en 1983-84. De 1983 à 1985, les deux courbes ont un profil semblable mais elles divergent de nouveau. Si l'on tient compte des modifications dans le corps électoral¹, les pertes sont probablement plus importantes dans le premier collège et les gains un peu moins forts auprès des salariés du second collège.

Ces fluctuations de l'audience sur le court terme peuvent être mesurées par le taux annuel de variation. Pour la CFDT et la CGT, ces évolutions sont décrites dans le graphique 16. Ce graphique confirme que l'audience de la CFDT ne s'est pas développée linéairement au rythme moyen de 0,55% par an. Elle connaît même des reculs pendant sept années (1970-72 ; 73-74 ; 1982-86 et 1987-88).

Dans un premier temps, de 1966 à 1975, les années de pertes alternent avec des années de faible croissance. Au total, le score de la CFDT stagne autour de 19% alors que la CGT connaît déjà des reculs sensibles mais généralement inférieurs au rythme moyen sur l'ensemble de la période qui est de -2,7% l'an...

Deuxièmement, de 1976 à 1982, l'audience de la CFDT connaît une croissance continue avec un léger ralentissement en 1978-79. C'est la seule "période faste" de la CFDT qui la voit passer de 18,7 à 22,7% soit une augmentation de 21% de ses suffrages en six ans. En sens inverse, la CGT subit, à partir de 1977, des reculs plus importants que lors de la période précédente ;

¹ En 1985, le Ministère intègre dans ses statistiques les résultats des élections à la SNCF. D'après nos calculs, cette intégration se traduit par un gain de 1,8 points de pourcentage pour la CGT (soit une augmentation d'environ 7% de son audience). Quant à la CFDT, l'augmentation mécanique de son audience engendrée par cette modification peut être chiffré à + 2% essentiellement dans le premier collège (Cf. *Vingt-deux ans d'élections aux comités d'entreprise*, p 19).

Tableau 16. Taux de variation annuelle de l'audience de la CFDT aux élections des CE depuis 1966

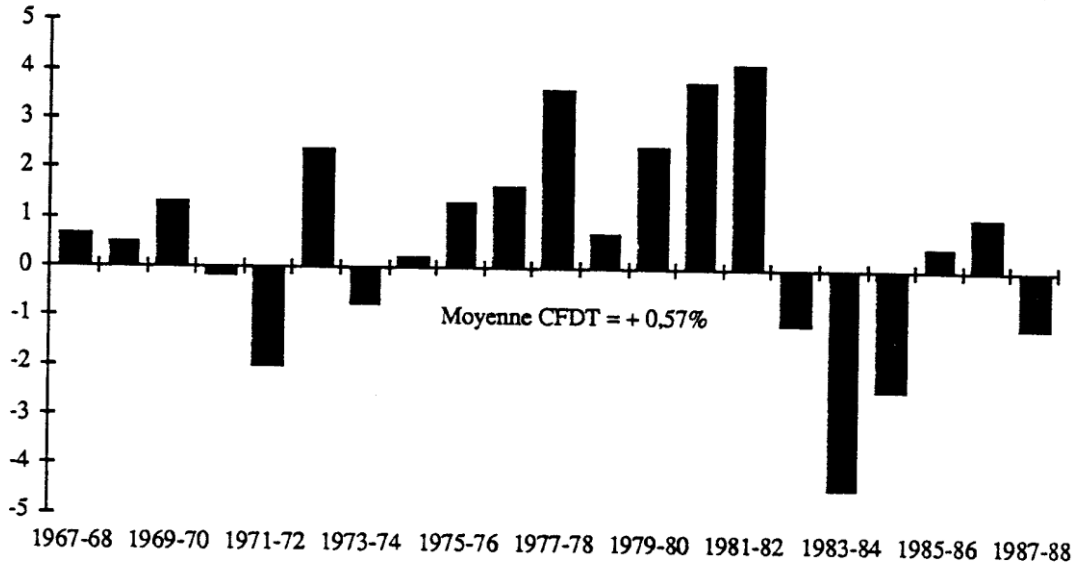
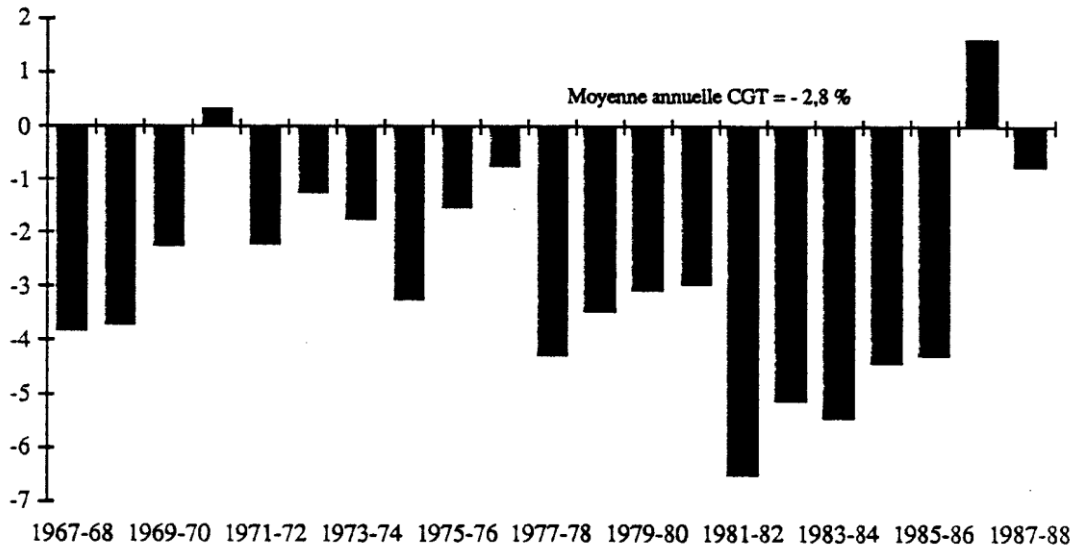


Tableau 16 B. Taux de variation annuelle de l'audience de la CGT aux élections des CE depuis 1966.



Troisièmement, depuis 1982, l'audience de la CFDT semble entrée dans une phase de déclin. De 1983 à 1985, un creux spectaculaire efface les gains réalisés entre 1976 et 1982. Le redressement apparent qui se lit dans les graphiques à partir de 1985 est essentiellement dû à des modifications dans les statistiques du Ministère du travail de telle sorte que les deux organisations bénéficient probablement d'une stabilisation - pour la CFDT - voire continuent de reculer moins rapidement qu'auparavant (pour la CGT)¹.

En définitive, deux grandes périodes peuvent être distinguées. Avant 1982, les scores de la CFDT varient en sens inverse de ceux de la CGT. En règle générale, la CFDT progresse quand la CGT subit des reculs importants et, en sens inverse, elle stagne ou régresse quand les scores de la CGT se stabilisent ou baissent moins vite. Après 1982, une nouvelle période s'ouvre : les audiences des deux grandes confédérations reculent parallèlement. La baisse est un peu plus rapide pour la CGT.

Un tournant important se produit donc en 1982-83. Le phénomène électoral s'en trouve modifié et de nouveaux mécanismes se mettent probablement en place à cette époque. L'analyse des résultats détaillés peut aider à comprendre la nature et les explications probables de ce bouleversement.

2. L'audience de la CFDT par régions

L'analyse de l'audience par régions et par départements² confirme et complète les conclusions que nous avons tirées des élections prud'homales. L'ensemble des tableaux rassemblés dans notre rapport annexe permettent en effet de combler partiellement le vide créé par l'interruption des élections aux caisses de sécurité sociale. Par exemple, nous nous interrogeons plus haut sur le point de savoir quand s'est interrompue la dynamique de localisation des différents syndicats autour de leurs bastions qui se manifestait pas un élargissement constant de l'écart séparant les scores obtenus dans les différentes régions : cette tendance s'inverse entre 1962 et 1979. Les élections des comités d'entreprise permettent de supposer que la chose se produit précisément en 1968. Ainsi pour la CFDT, le tableau 17 indique que, en 1966-67, le coefficient de variation relative des 21 scores régionaux de la CFDT est de 48% (soit une valeur supérieure à celle calculée sur les résultats des élections de 1962 : tableau 2). Ce coefficient commence à baisser en 1968-69 et la baisse se poursuit de manière assez régulière jusqu'au milieu des années 1980. Il est égal à 25% en 1987-88 soit une valeur équivalente à celle obtenue sur les résultats des élections prud'homales de 1987 (dernière ligne du tableau 6).

¹ Sans le "biais" provoqué par l'introduction des résultats de la SNCF dans la série, les scores de la CGT et de la CFDT seraient probablement "sous la barre" depuis 1985 comme l'indique le calcul mentionné plus haut. On peut considérer que, hors SNCF, les audiences de la CFDT comme de la CGT poursuivent, de manière ralentie, le déclin amorcé au début des années 1980 pour l'une et à la fin des années 1960 pour l'autre...

² On trouvera une présentation exhaustive des résultats régionaux dans notre rapport (*Vingt-deux ans d'élections aux comités d'entreprise*, p 83-109). Malheureusement les résultats départementaux n'ont pas été archivés par le Ministère du travail. Nous n'avons pu les reconstituer qu'à partir de 1981 (*Vingt-deux ans...*, p. 110-152).

Tableau 17. Répartition régionale des suffrages exprimés en faveur de la CFDT aux élections des comités d'entreprise et évolution entre 1966 et 1988 (tous collèges confondus).

	A 1966-67	B 1987-88	Evolution (B/A)
1 Alsace	36,2	26,3	-27,4
2 Aquitaine	15,5	18,9	21,8
3 Auvergne	20,3	24,2	19,3
4 Bourgogne	19,4	19,2	-1,0
5 Bretagne	33,1	31,1	-5,9
6 Centre	12,6	15,5	23,1
7 Champagne-Ardenne	14,9	17,8	19,2
8 Franche-Comté	31,2	24,1	-22,7
9 Languedoc-Roussillon	16,7	19,5	16,9
10 Limousin	4,5	13,4	197,1
11 Lorraine	26,1	25,6	-1,9
12 Midi-Pyrénées	12,9	22,1	71,1
13 Nord	22,7	19,3	-14,8
14 Basse-Normandie	37,3	29,0	-22,2
15 Haute-Normandie	10,6	16,7	57,4
16 Ile de France	13,2	18,5	40,4
17 Pays de Loire	33,7	31,5	-6,6
18 Picardie	11,6	16,3	40,2
19 Poitou-Charentes	15,0	17,9	19,6
20 Provence-Côte d'Azur	7,3	13,7	87,1
21 Rhône-Alpes	21,6	23,2	7,4
Moyenne nationale	18,6	21,0	12,7
Ecart-type	9,7	5,3	
Coefficient de variation relative	52,2	25,4	

Il est donc probable que la période ouverte par la Libération s'achève en mai 1968 et que s'ouvre une nouvelle époque au cours de laquelle les audiences des organisations syndicales se "nationalisent" par désagrégation progressive de leurs zones de force et par augmentation de leurs scores dans leur zone de faiblesse. C'est ce qu'indique clairement le tableau 17. La CFDT enregistre des reculs plus ou moins importants dans toutes les régions où elle dépassait nettement son score moyen en 1966-67 et ces pertes sont particulièrement élevées dans les deux régions où la CFDT enregistrait ses meilleurs résultats (Basse-Normandie et Alsace). En revanche, la CFDT réalise des gains souvent importants dans toutes les régions où son audience était inférieure à la moyenne de l'époque (18,6%).

Les tableaux publiés dans notre rapport annexe permettent également de mesurer les caractéristiques de l'implantation de la CFDT dans ses bastions (Pays de Loire, Bretagne, Basse-Normandie...) où l'on constate que la CFDT dépasse nettement la CGT dans les deux collèges et qu'elle possède une audience mieux répartie que cette dernière. Bien que le premier collège comporte aussi les employés, il est donc possible de parler d'une certaine "ouvriérisation" de l'électorat cédétiste au moins jusqu'au milieu des années 1980.

Les tableaux confirment également que, au cours des années 1960 et au début des années 1970, la CFDT "s'industrialise"¹. Le phénomène noté pour les adhérents se retrouve donc chez les électeurs. On peut ajouter que ce n'est pas un mouvement général : il s'opère essentiellement en Alsace-Lorraine, Pays de Loire, Basse-Normandie et Franche-Comté et, de façon moins nette en Rhône-Alpes c'est-à-dire les régions citées plus-haut comme étant des "bastions électoraux" de la confédération. Mais les divergences dans l'évolution de ces régions apparaissent dès le milieu des années 1970. Dans les Pays de Loire et en Bretagne, la CFDT résiste bien à la crise industrielle et l'absence de concurrence sérieuse lui permet de maintenir à peu près son audience. En revanche, la Basse Normandie, la Franche-Comté et, surtout, l'Alsace semble entraînées dans le déclin irréversible qui frappe également la CFDT dans le Nord. Là-encore, les résultats des CE sont cohérents avec ceux des prud'hommes et des élections sociales.

3. L'audience de la CFDT par branches

Chaque secteur économique a ses traditions et ses figures emblématiques. Le professionnel de la métallurgie était l'archétype du cégétiste. Le technicien de la chimie ou l'employé de banque ceux du cédétiste. Dans quelle mesure ces représentations correspondent-elles à la réalité ? Les élections des comités d'entreprise doivent apporter une partie de la réponse. En effet, le Ministère du travail ventile les résultats par branches économiques. L'analyse des tableaux publiés depuis 1966 est compliquée par

¹ Rappelons qu'à la fin des années soixante l'industrie représente près des trois quart du corps électoral des CE et que les ouvriers prédominent (*Vingt-deux ans ...*, p 13-15 et 27-38).

deux éléments. D'une part, le Ministère a changé de nomenclature en 1980 ce qui rend difficile les comparaisons sur l'ensemble de la période¹. D'autre part, on ignore la qualité de la codification des entreprises effectuée par les services du travail.

En tenant compte de ces diverses réserves, on peut tirer des enseignements de l'observation des scores réalisés par la CFDT dans certaines branches significatives².

Situation d'ensemble.

Depuis 1969-70, l'audience de la CFDT est supérieure dans le premier collège (ouvriers et les employés). Dans ce collège, en 1987-88, elle arrive en tête et obtient plus de 30% des suffrages dans trois branches : Organismes financiers, Assurances, Services non marchands. Elle dépasse également la CGT dans cinq autres branches économiques dont une seule branche "industrielle" (Industrie de la viande et du lait)³. Autrement dit, la CFDT domine largement le premier collège dans les entreprises du tertiaire et notamment le tertiaire financier. Cette implantation dans les entreprises de services est ancienne : les premiers syndicats chrétiens étaient des organisations d'employés du tertiaire. Malgré des reculs importants cette constatation reste vraie et limite sérieusement les considérations sur "l'ouvriérisation" de la CFDT. On pourrait presque dire que les progrès de celle-ci dans le premier collège s'expliquent plus souvent par une augmentation relative du nombre des employés que par une meilleure implantation dans les ouvriers de l'industrie. Ou plutôt, comme le confirme l'analyse de la syndicalisation, cette implantation décline depuis la fin des années 1970. Aujourd'hui, dans le premier collège des entreprises industrielles, l'audience de la CFDT ne dépasse son score moyen que dans un petit nombre de branches industrielles (mines, électronique, sidérurgie et chimie). En revanche, elle est faible même dans des industries où son implantation est ancienne comme le textile (18,8%), la parachimie et la pharmacie (18%).

Dans le deuxième collège, le point de comparaison essentiel n'est pas la CGT mais la CGC qui domine ce collège dans de nombreuses branches. La CFDT arrive en première position dans la production des combustibles minéraux, les banques, les services non-marchands, la construction électrique et électronique. Dans les branches des services marchands aux particuliers et aux entreprises, dans la chimie fine, le caoutchouc, les matières plastiques elle arrive en seconde position derrière les non-syndiqués. Elle est pratiquement à égalité avec la CGC dans trois grandes branches industrielles : la

¹ Sur cette question voir notre rapport précité (*Vingt-deux ans d'élections aux comités d'entreprise*, p 22-24).

² Certaines branches économiques ont des effectifs si petits qu'il n'est pas possible de les prendre en compte ici. C'est le cas notamment de la branche "production de pétrole" (957 électeurs) et de la branche "poste et télécommunications" (2192 électeurs). Nous renvoyons au premier chapitre de notre rapport précité (*Vingt-deux ans d'élections aux comités d'entreprise*, p 27-32).

³ Industrie de la viande et du lait, Services marchands aux particuliers, Agriculture, sylviculture..., Location et crédit-bail immobilier.

sidérurgie (30%), la construction navale et aéronautique (26,1%) et la chimie (25 %). Mais ces résultats sont exceptionnels. En général les résultats du second collège sont inférieurs à ceux du premier. Cela est vrai pour 13 branches industrielles (contre 8) parmi lesquelles se trouvent les industries traditionnelles et au premier chef le textile (où la CFDT ne réalise que 9,2% dans ce second collège), le cuir et la chaussure (2%), le bois-meubles (9,7%), l'industrie de la viande et du lait (11,4%)...

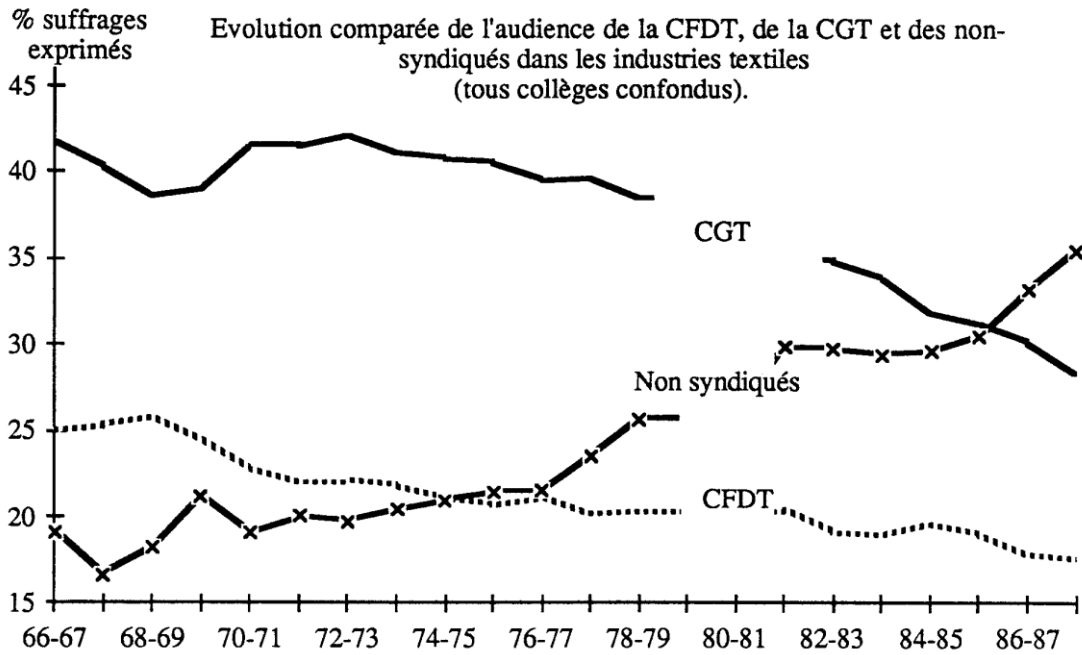
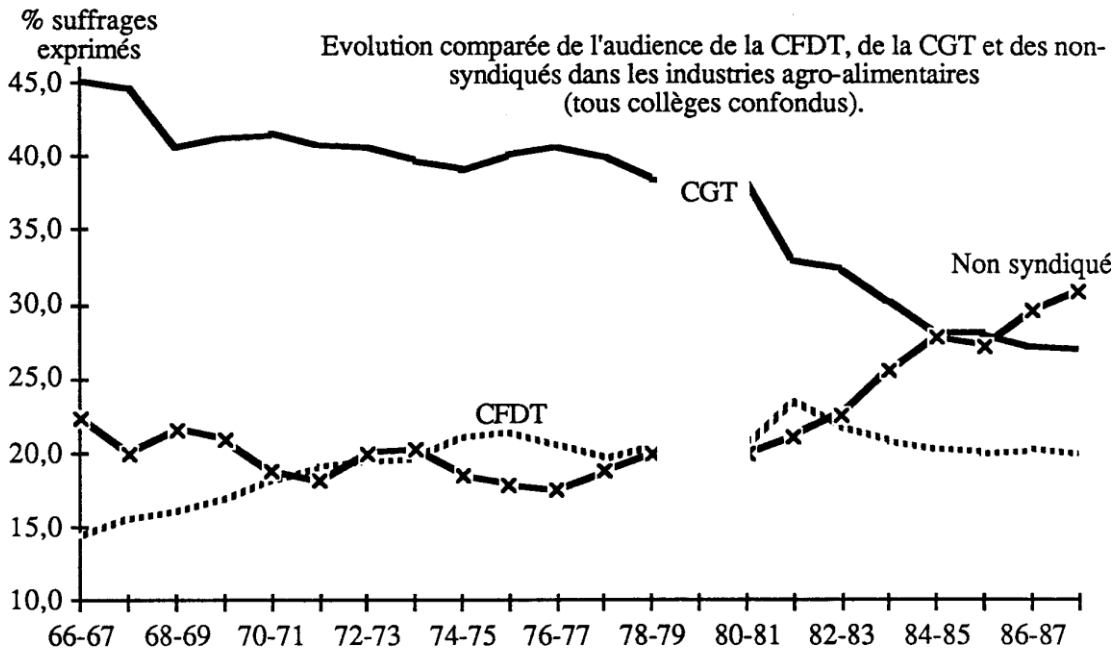
Dans le second collège, la CFDT ne se trouve pas seulement en concurrence avec la CGC. Au cours des dernières années, FO et les non-syndiqués ont connu de vives progressions. Par exemple, entre 1982 et 1987-88, dans le bâtiment et les travaux publics, FO¹ enregistre une progression de 86% ou encore de 30% dans le textile. Dans le même temps, les non-syndiqués progressent de 72% dans le secteur de la location et du crédit bail, de 64% dans la construction automobile, de 50 % dans la presse et l'édition et dans la construction électrique, de 45% dans les industries agro-alimentaires.

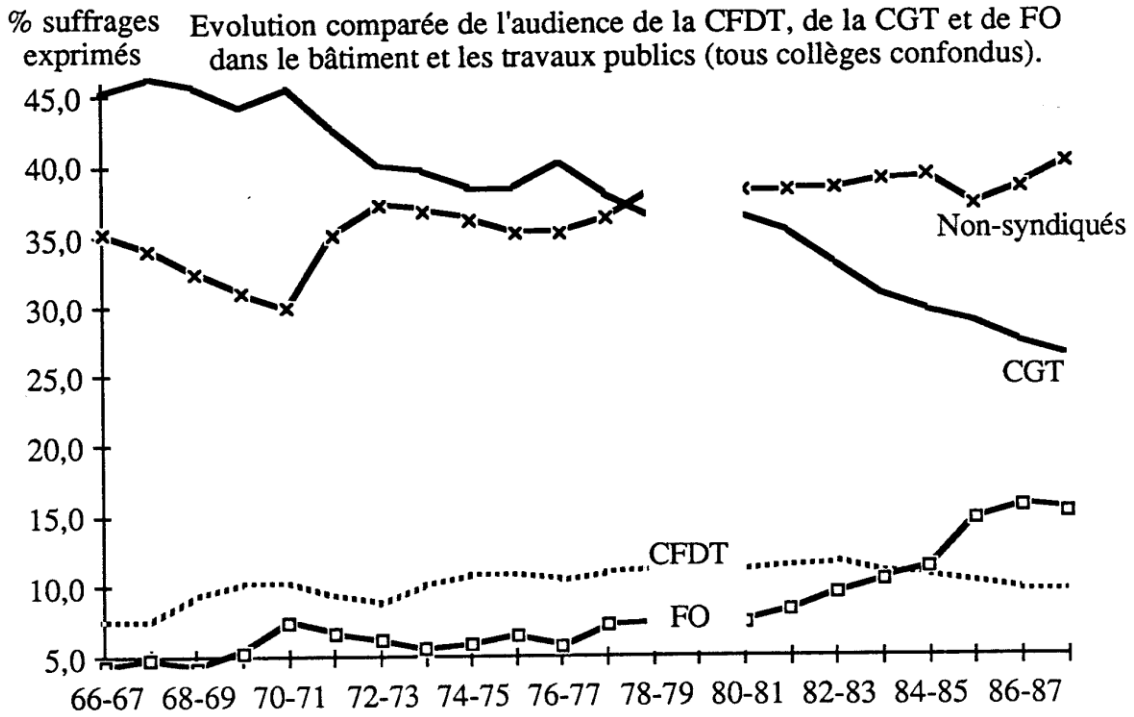
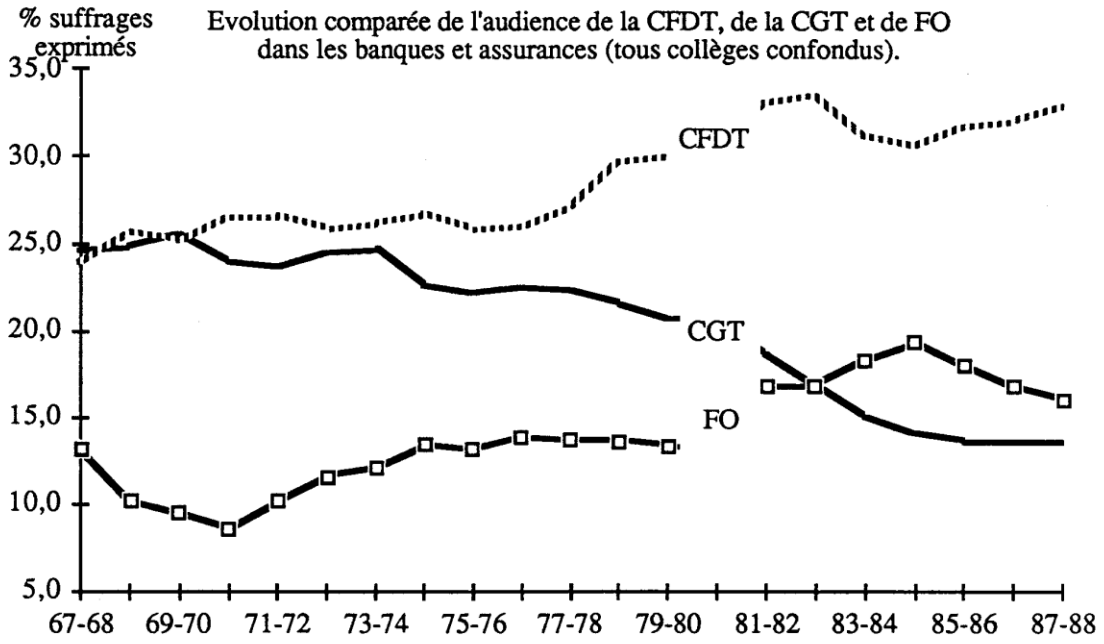
Evolution de l'audience de la CFDT selon les branches.

A partir de 1982, la CFDT recule tant en suffrages absolus qu'en pourcentage. Ce recul n'est pas uniforme ; la CFDT enregistre même des gains dans 7 branches. Cependant, l'une d'entre elles n'est pas significative (les Transports). Les transformations rapides survenues dans une autre (Commerce de gros alimentaire) semblent avoir largement bénéficié à la CFDT qui double ses suffrages dans le second collège et les augmente de 25% dans le premier. Il n'y a que dans le Papier carton qu'elle connaît une situation semblable quoique beaucoup moins éclatante (+1 et +3%). Dans les cinq autres, le progrès d'ensemble masque généralement une évolution divergente dans les deux collèges, les gains chez les cadres, les techniciens et la maîtrise compensant et au-delà les reculs chez les ouvriers et les employés. Ainsi dans la Construction navale et l'armement, le progrès de 4 points de pourcentage est obtenu grâce à une progression de 12% dans le deuxième collège compensant un recul de 6,4% dans le premier. Une situation semblable se retrouve dans la Chimie, la Banque et les Assurances. Même dans ces branches où la CFDT dispose d'une réelle hégémonie, elle connaît un creux entre 1982-83 et 1985-86. Ce creux bénéficie généralement à FO selon un mécanisme que nous avons déjà observé dans la fonction publique. Le changement de nomenclature opéré en 1981 par le Ministère interdit la comparaison avec la situation antérieure sauf pour les Banques et assurances. Nous reproduisons dans le tableau 18 l'évolution des suffrages dans cette branche où la CFDT a affirmé progressivement son hégémonie.

¹ Au lendemain de mai 1981, le syndicat autonome de Bouygues a été transformé en syndicat FO. Il semble que cet exemple a été suivi...

18. Evolution des suffrages exprimés aux élections des CE dans quelques branches économiques caractéristiques entre 1966 et 1988 (tous collèges confondus).





Dans deux autres branches, la CFDT réalise des progrès importants dans le second collège mais cela ne suffit pas à compenser les pertes essuyées auprès des ouvriers et des employés (qui sont généralement beaucoup plus nombreux) : Matériaux de construction (+58,6% dans le second collège mais - 14,5% dans le premier) ; Réparation et commerce de l'automobile (+18% contre -25%). Dans pratiquement toutes les branches, on observe un phénomène du même genre depuis le milieu des années 1980. Comme le premier collège comporte généralement plus d'électeurs que le second et que les abstentions y sont moins élevées, les gains ne compensent habituellement pas les pertes et, au total, la CFDT voit son audience moyenne reculer...

Ce recul est limité à moins de 10% dans six branches dont les Matériaux de construction, la Première transformation des métaux (sidérurgie), la Construction électrique et électronique.

Ce recul est compris entre 10 et 20% dans seize branches parmi lesquelles la plupart des industries (Textiles, Caoutchouc et plastiques, Automobile, Industries agro-alimentaires...) et le Bâtiment. Le Textile, l'Agro-alimentaire ainsi que le Bâtiment et travaux publics constituent trois des branches dont le champ n'est pas modifié par le changement de nomenclature. Nous reproduisons l'évolution des audiences sur 22 ans dans les graphiques du tableau 18. La CGT a longtemps dominé ces deux branches avec plus de 45% des suffrages et son déclin ne s'amorce réellement que vers 1977-78. L'audience de la CFDT se renforce jusqu'en 1981-82 mais décline depuis lors. La principale caractéristique des BTP vient de l'ancienneté et de l'importance des non-syndiqués qui dépassent la CGT dès 1977-78. A partir de 1982, FO amorce une croissance qui s'explique essentiellement par le changement de dénomination du syndicat-maison du groupe Bouygues (premier groupe du secteur)¹: elle dépasse la CFDT en 1985 mais plafonne à 15%. Il est probable que le poids considérable des "non-syndiqués" interdit toute implantation syndicale dans le Bâtiment et les travaux publics aux syndicats autres que la CGT et condamne cette dernière à une lente marginalisation. Peu ou prou, une situation semblable se retrouve dans cinq des six branches où la CFDT enregistre les pertes les plus considérables, plus particulièrement le Commerce de détail alimentaire (-32%). Cette dernière branche est également dominée par les non-syndiqués et par FO (qui joue là-aussi le rôle de "syndicat-maison"). Comme dans le Bâtiment, la CGT perd dans le Commerce de détail alimentaire près de la moitié de ses suffrages en huit ans. Il faut insister ici sur l'une des principales raisons des succès remportés par FO, la CFTC et la CGC au cours de cette dernière décennie : le faible contrôle des confédérations sur les syndicats adhérents permet à l'encadrement de certains établissements d'utiliser ces étiquettes pour constituer de véritables "syndicats d'entreprise" qui seront présents dès le premier tour (ce que ne permet pas l'étiquette "non-syndiqués").

¹ En l'absence de représentativité reconnue, l'étiquette FO est le seul moyen d'être présent au premier tour des élections professionnelles ce qui permet de bloquer l'implantation des centrales représentatives.

La situation d'étouffement que provoque l'hégémonie d'une organisation rivale se retrouve dans l'industrie du verre (-29%). Ici c'est la CGT qui reste dominante et aucune autre organisation ne s'est implantée durablement. La condition essentielle de la réussite de la CFDT se trouve ainsi confirmée : l'absence d'une organisation dominante dans la branche économique et une hégémonie suffisamment ancienne des grands syndicats pour empêcher l'émergence des non-syndiqués. De manière plus générale, les reculs les plus sévères sont enregistrés dans les branches où prédominent les entreprises de petites tailles et où les non-syndiqués réalisent une percée dans les années 1980 : les services marchands, le commerce de gros et de détail, les industries agro-alimentaires.

Au total, il semble que les évolutions s'accélérent depuis quelques années. Les élections professionnelles sont en train de changer de nature sous le choc de deux événements. Auparavant, elles consistaient avant tout à désigner l'organisation confédérée de son choix en laissant aux appareils le soin de sélectionner les hommes. Depuis le début des années 1980 la montée de l'abstention, la croissance des non-syndiqués ou des "autonomes" remettent en cause ce schéma. L'entreprise ou la profession sont préférées aux systèmes globaux de représentation. Et les électeurs des grandes confédérations se montrent de plus en plus volages ou abstentionnistes. Conduit à son terme un tel mouvement signifie la disparition des confédérations syndicales.

III. DECLIN DES CONFEDERATIONS OUVRIERES ?

Des élections boudées par plus de la moitié des électeurs confèrent-elles encore une légitimité aux élus ? Des syndicats ayant perdu une bonne partie de leurs adhérents méritent-ils encore la présomption de représentativité que leur confèrent la loi et la coutume ? La montée des non-syndiqués est-elle une manifestation de rejet des organisations confédérées ?

L'évolution des années 1980 oblige à poser ces questions. La confrontation des différents scrutins permet d'y répondre au moins partiellement.

A. UNE NOUVELLE DONNE SYNDICALE

Malgré de sérieuses barrières légales, la croissance des "non-syndiqués" semble irrésistible depuis le début des années 1980. Il faut ajouter à ce phénomène la multiplication de "syndicats d'entreprise" sous les étiquettes CGC, FO ou CFTC... S'agit-il d'un rejet des organisations confédérées et qui sont les électeurs de ces "non-syndiqués" ? Le calcul des corrélations apporte des éléments de réponse intéressants sans pouvoir résoudre totalement l'énigme.

1. Le phénomène des "non-syndiqués"

Les tableaux 19 et 20 donnent les résultats de ce calcul sur les résultats par branches et par départements pour les dernières élections des CE (1987-88)¹. Ces élections s'imposent puisque les non-syndiqués peuvent s'y manifester contrairement aux élections nationales.

Les différences entre les élections professionnelles et les scrutins nationaux

Par rapport aux liaisons mises en valeur sur les résultats des prud'homales et des élections sociales, le calcul apporte quelques confirmations mais aussi plusieurs interrogations. La première remarque concerne la faiblesse relative des valeurs obtenues. Par exemple, dans le tableau 19, les seules relations certaines — coefficient égal ou supérieur à 0.68 — relient les scores d'une même organisation dans les différents collèges. Partout ailleurs dans le tableau, les liaisons qui apparaissent doivent être seulement considérées comme probables. De même dans le tableau 20, seules trois valeurs sont égales ou supérieures à 0.81, seuil à partir duquel nous pouvons conclure avec certitude à une liaison entre les phénomènes².

¹ Pour le tableau 20 (branches économiques), les calculs portent sur 38 valeurs. En retenant les mêmes seuils que précédemment (1% de risques d'erreur, amélioration de 50%), on considérera que la liaison est probable quand le coefficient est compris entre ± 0.42 et ± 0.81 et qu'elle est certaine au-dessus de 0.81.

² En effet, les corrélations sont ici calculées sur les 36 branches économiques et non plus les 95 départements, le seuil est donc plus élevé.

Tableau 19
Corrélations entre l'audience de la CFDT
et des autres centrales syndicales aux
élections des comités d'entreprise en
1987-88 (Tous collèges confondus.
Résultats ventilés par départements).

	1. Abstentions (C. 1)	2. Abstentions (C. 2)	3. Abstentions (TC)	4. CFDT (C. 1)	5. CFDT (C. 2)	6. CFDT (TC)	7. Non-syndiqués (C. 1)	8. Non-syndiqués (C. 2)	9. Non-syndiqués (TC)	10. CGT (C. 1)	11. CGT (C. 2)	12. CGT (TC)	13. FO (C. 1)	14. FO (C. 2)	15. FO (TC)	16. CGC (C. 2)
1. Abstentions (Collège 1)	1	.63	.97	-.05	-.12	-.06	.17	.18	.19	-.15	-.07	-.22	-.03	-.17	-.09	-.44
2. Abstentions (Collège 2)	.63	1	.79	-.03	-.06	-.01	.21	.44	.29	-.05	-.04	-.10	-.24	-.36	-.31	-.25
3. Abstentions (Tous collèges)	.97	.79	1	-.03	-.09	-.04	.19	.29	.26	-.13	-.05	-.20	-.09	-.23	-.17	-.41
4. CFDT (Collège 1)	-.05	-.03	-.03	1	.70	.99	-.23	-.13	-.23	-.49	-.35	-.50	-.47	-.39	-.46	-.08
5. CFDT (Collège 2)	-.12	-.06	-.09	.70	1	.79	-.24	-.36	-.28	-.26	.01	-.29	-.20	-.35	-.25	.02
6. CFDT (Tous collèges)	-.06	-.01	-.04	.99	.79	1	-.25	-.19	-.24	-.47	-.29	-.48	-.44	-.41	-.44	-.06
7. Non-syndiqués (Collège 1)	.17	.21	.19	-.23	-.24	-.25	1	.76	.98	-.52	-.43	-.48	-.27	-.14	-.25	-.43
8. Non-syndiqués (Collège 2)	.18	.44	.29	-.13	-.36	-.19	.76	1	.85	-.31	-.52	-.28	-.32	-.34	-.32	-.43
9. Non-syndiqués (Tous collèges)	.19	.29	.26	-.23	-.28	-.24	.98	.85	1	-.49	-.45	-.46	-.31	-.23	-.30	-.45
10. CGT (Collège 1)	-.15	-.05	-.13	-.49	-.26	-.47	-.52	-.31	-.49	1	.60	.99	.19	.13	.19	.29
11. CGT (Collège 2)	-.07	-.04	-.05	-.35	.01	-.29	-.43	-.52	-.45	.60	1	.60	.21	.03	.17	.16
12. CGT (Tous collèges)	-.22	-.10	-.20	-.50	-.29	-.48	-.48	-.28	-.46	.99	.60	1	.17	.15	.19	.21
13. FO (Collège 1)	-.03	-.24	-.09	-.47	-.20	-.44	-.27	-.32	-.31	.19	.21	.17	1	.67	.96	.18
14. FO (Collège 2)	-.17	-.36	-.23	-.39	-.35	-.41	-.14	-.34	-.23	.13	.03	.15	.67	1	.79	-.22
15. FO (Tous collèges)	-.09	-.31	-.17	-.46	-.25	-.44	-.25	-.32	-.30	.19	.17	.19	.96	.79	1	.08
16. CGC (Collège 2)	-.44	-.25	-.41	-.08	-.02	-.06	-.43	-.43	-.45	.29	.16	.21	.18	-.22	.08	1

Tableau 20
Corrélations entre l'audience de la
CFDT et des autres centrales
syndicales aux élections des comités
d'entreprise en 1987-88 (Tous collèges
confondus. Résultats ventilés par
banches économiques).

	1. Abstentions (C. 1)	2. Abstentions (C. 2)	3. Abstentions (TC)	4. CFDT (C. 1)	5. CFDT (C. 2)	6. CFDT (TC)	7. Non-syndiqués (C. 1)	8. Non-syndiqués (C. 2)	9. Non-syndiqués (TC)	10. CGT (C. 1)	11. CGT (C. 2)	12. CGT (TC)	13. FO (C. 1)	14. FO (C. 2)	15. FO (TC)	16. CGC (C. 2)
1. Abstentions (Collège 1)	1	.67	.98	-.08	-.10	-.04	.67	.31	.50	-.76	-.47	-.75	.13	-.14	.08	-.26
2. Abstentions (Collège 2)	.67	1	.79	-.01	-.12	.08	.58	.24	.38	-.36	-.34	-.38	.01	-.31	-.24	-.01
3. Abstentions (Tous collèges)	.98	.79	1	-.05	-.11	.00	.66	.29	.48	-.64	-.43	-.66	.00	-.17	-.05	-.13
4. CFDT (Collège 1)	-.08	-.01	-.05	1	.67	.90	-.59	-.60	-.59	-.10	.40	-.13	.30	.28	.31	.21
5. CFDT (Collège 2)	-.10	-.12	-.11	.67	1	.88	-.65	-.85	-.71	.19	.71	.15	.26	.17	.11	.20
6. CFDT (Tous collèges)	-.04	.08	.00	.90	.88	1	-.58	-.77	-.69	-.01	.48	-.08	.31	.20	.24	.26
7. Non-syndiqués (Collège 1)	.67	.58	.66	-.59	-.65	-.58	1	.80	.97	-.69	-.81	-.67	-.37	-.40	-.37	-.51
8. Non-syndiqués (Collège 2)	.31	.24	.29	-.60	-.85	-.77	.80	1	.92	-.33	-.81	-.29	-.32	-.39	-.26	-.44
9. Non-syndiqués (Tous collèges)	.50	.38	.48	-.59	-.71	-.69	.97	.92	1	-.55	-.83	-.51	-.41	-.38	-.34	-.43
10. CGT (Collège 1)	-.76	-.36	-.64	-.10	.19	-.01	-.69	-.33	-.55	1	.59	.98	-.15	-.06	-.12	-.27
11. CGT (Collège 2)	-.47	-.34	-.43	.40	.71	.48	-.81	-.81	-.83	.59	1	.56	.10	.11	.06	.23
12. CGT (Tous collèges)	-.75	-.38	-.66	-.13	.15	-.08	-.67	-.29	-.51	.98	.56	1	-.19	.01	-.16	.26
13. FO (Collège 1)	.13	.01	.00	.30	.26	.31	-.37	-.32	-.41	-.15	.10	-.19	1	.81	.89	.08
14. FO (Collège 2)	-.14	-.31	-.17	.28	.17	.20	-.40	-.39	-.38	-.06	.11	.01	.81	1	.88	.09
15. FO (Tous collèges)	.08	-.24	-.05	.31	.11	.24	-.37	-.26	-.34	-.12	.06	-.16	.89	.88	1	.06
16. CGC (Collège 2)	-.26	-.01	-.13	.21	.20	.26	-.51	-.44	-.43	-.27	.23	.26	.08	.09	.06	1

Cependant, la faiblesse des coefficients ne doit pas surprendre. Les règles régissant les élections des CE sont assez souples ; les syndicats ne sont pas présents partout et l'on peut rencontrer une multitude de situations spécifiques... de telle sorte que les relations mises à jour par le calcul ne sont pas décevantes. Au contraire, elles montrent que, plus d'une dizaine de milliers d'élections différentes, se déroulant indépendamment les unes des autres, sur toute l'étendue du territoire et pendant deux ans, peuvent obéir à des tendances lourdes si fortes que le puzzle n'est pas impossible à recomposer.

Le tableau 19 confirme que, géographiquement parlant, il existe bien une relation d'exclusion entre les suffrages CGT-CFDT mais cette relation n'est avérée que dans le premier collège et pour l'ensemble des salariés. En revanche, il n'existe plus de liaison entre les deux organisations au sein même du second collège (encadrement, techniciens et agents de maîtrise). La relation d'opposition réciproque que nous pressentions entre la CFDT et FO apparaît maintenant très clairement et aussi fortement dans le second collège que dans le premier. Autrement dit, du point de vue local et pour les CE, la CFDT se trouve en concurrence aussi serrée avec FO qu'avec la CGT auprès des ouvriers et des employés. En revanche dans le second collège, c'est FO qui est le rival principal. Mais ces relations sont *spatiales*. En effet, elles disparaissent dans le tableau 20 (ventilation des résultats par branches). Au contraire, une liaison positive lie la CFDT avec la CGT dans le second collège. Le même lien pourrait être supposé avec FO dans le premier collège¹. Autrement dit, suivant les régions et les départements, dans des entreprises du même type, les mêmes catégories de personnels (la maîtrise, les techniciens, quelques ingénieurs et cadres...) peuvent voter aussi bien pour la CFDT que la CGT. La proposition est probablement exacte avec FO et la CFDT pour certains ouvriers ou employés. Ceci ne signifie pas qu'il s'est établie une sorte de parenté occulte entre ces électors que les élections nationales nous ont montrés si opposés. C'est la présence d'un troisième facteur qui, par une commune opposition établit cette liaison surprenante. Ce troisième facteur ce sont les non-syndiqués... Comme nous le pressentions, la croissance des non-syndiqués au cours des années 1980 est donc l'élément essentiel qui bouleverse toutes les cartes y compris l'opposition essentielle entre la CFDT et la CGT qui a structuré les consultations sociales et professionnelles depuis la Libération.

Non-syndiqués et abstentions

A propos des "non-syndiqués", une remarque préalable s'impose : leurs scores sont corrélés positivement avec les abstentions. Assez faiblement pour les résultats ventilés par départements mais plus nettement pour les branches. Ceci ne saurait surprendre : en droit, les non-syndiqués ne peuvent se présenter qu'au second tour et seulement si la majorité des inscrits n'a pas participé au premier. Il est donc logique que leurs scores

¹ Mais avec un risque d'erreur de 5% : c'est là l'inconvénient du calcul de corrélation sur les séries peu nombreuses...

soient d'autant meilleurs que l'abstention est plus élevée. On s'attend donc à ce que l'abstention soit en relation négative avec les scores des autres syndicats : quand les confédérations arrivent à mobiliser leur électorat, les non-syndiqués ne devraient pas percer. La distribution départementale ne vérifie cette hypothèse que pour FO et la CGC dans le second collège. Autrement dit, là où FO et la CGC réussissent à mobiliser les cadres, les techniciens et la maîtrise, les abstentions sont faibles et, fort logiquement, les non-syndiqués réalisent des scores bas. La puissance de cette relation est telle qu'elle engendre une liaison négative entre les abstentions et les scores de FO à l'encontre de ce qui a été observé à propos des prud'homales et des élections sociales (où, au contraire FO réussit plutôt dans les départements où l'abstention est élevée).

C'est dans le second collège que se nouent les relations le plus significatives autour du phénomène "non-syndiqués". Au niveau départemental, ce sont les seules liaisons probables concernant la CFDT (tableau 19 : intersection de la ligne 5 et de la colonne 8). En revanche, la liaison avec la CGT n'est avérée que pour le premier collège : les non-syndiqués réalisent leurs meilleurs scores auprès des ouvriers et des employés lorsque la CGT est faible dans la région.

Au total, les principales liaisons mises en valeur par le tableau 19 s'ordonnent autour du phénomène des non-syndiqués.

Le tableau 20 apporte une dimension nouvelle intéressante car les données ne sont plus ventilées géographiquement et professionnellement comme précédemment, elles le sont en fonction du secteur d'activité. Dans cette perspective, trois liaisons certaines apparaissent. La première certitude concerne l'exclusion mutuelle de la CFDT et des non-syndiqués dans le second collège (0.85), ce qui confirme les conclusions tirées à propos des scores départementaux. Les deux autres liaisons négatives concernent la CGT dans les deux collèges (fort logiquement la liaison se retrouve pour tous les collèges : elle est une conséquence nécessaire des deux autres). Dans de nombreuses entreprises, la dimension essentielle du phénomène "non-syndiqués" consiste donc dans le rejet de la CGT et de la CFDT par l'encadrement, les ingénieurs et la maîtrise. Mais le phénomène n'est pas limité au second collège : autour de ces liaisons certaines figurent des valeurs moins élevées mais qui peuvent être accueillies avec confiance car elles sont toutes affectées du même signe. Elles concernent au premier chef la CFDT et la CGT opposées aux non-syndiqués dans le premier collège et secondairement à FO. Elles sont également significatives pour la CGC dans le second collège. Si le rejet est donc particulièrement clair envers la CFDT et la CGT, il n'épargne aucune des confédérations.

Ces relations d'opposition sont si puissantes qu'elles entraînent avec elles des modifications importantes dans les autres relations. Ainsi en est-il des scores par branches de la CGT corrélées négativement avec les abstentions surtout dans le premier collège. Cette corrélation ne signifie pas que la CGT a la capacité de mobiliser des abstentionnistes dans certaines branches où elle recueille beaucoup de suffrages. La liaison est indirecte : une abstention massive est la condition de l'existence des non-syndiqués. Dans le cas contraire, la réaction de rejet envers la CGT se trouve bloquée ou

atténuée. Autre caractéristique intéressante du tableau 20 : les confédérations semblent maintenant reliées entre elles de manière plus ou moins positive comme si elles n'étaient plus rivales mais plutôt associées, comme si elles pouvaient toutes ensemble réaliser leurs meilleurs scores auprès des mêmes électeurs. En effet, toutes les organisations confédérées se trouvent en situation de concurrence vis-à-vis des non-syndiqués.

Aucune de ces relations n'a été observée lors des scrutins nationaux. Est-ce à dire que les élections professionnelles diffèrent radicalement des élections de sécurité sociale ou des prud'hommes ? Pour répondre à cette question il faudrait pouvoir comparer les résultats détaillés de différentes élections tenues à peu près à la même époque.

2. De nouveaux comportements électoraux

Pour deux groupes d'années, nous disposons des résultats des CE ventilés par départements et par collèges (1981-82 et 1987-88). Le collège 2 des CE, quoique plus large correspond assez bien au collège "encadrement" des prud'hommes. Le premier collège des CE peut se comparer avec toutes les autres sections prud'homales. Dès lors s'ouvre la possibilité d'une série de comparaisons portant à la fois sur la participation et sur les audiences respectives qui vont permettre de savoir si les élections professionnelles diffèrent ou non radicalement des élections nationales et si l'audience de la CFDT obéit bien aux mêmes motivations dans les deux cas. Nous reproduisons dans le tableau 21 les principaux résultats de cette comparaison pour les dernières années connues¹.

L'abstentionnisme

En admettant le postulat d'une étroite parenté entre les deux corps électoraux tel qu'il a été énoncé au début de cette section, nous devrions constater une répartition identique des abstentions. Si tel n'est pas le cas, on peut se demander quel genre d'électeurs participe à l'un des scrutins et s'abstient à l'autre.

Le tableau 21 suggère l'existence de quelques liaisons possibles entre les deux séries notamment pour l'ensemble des collèges ($r=0.36$) et surtout pour le premier collège ($r=0.47$). En revanche, elles semblent nulles pour le deuxième collège des CE dont les abstentions ne sont pas corrélées avec celle du collège encadrement des prud'hommes non plus qu'avec les abstentions en général. Au total ces régressions médiocres obligent à conclure qu'une certaine indépendance existe entre les deux séries. Ce sentiment est renforcé par une constatation supplémentaire : l'abstention est beaucoup plus élevée dans les élections de prud'hommes. En 1987, elle dépasse la moitié des inscrits (56%) alors qu'elle n'est, à la même époque "que" de 33% aux élections des CE.

¹ Les corrélations propres à chacune des élections sont déjà connues (tableau 9 et 19). Dans le tableau 21 nous n'abordons que les liaisons entre élections différentes.

Tableau 21

Corrélations entre les résultats des élections des comités d'entreprise en 1987-88 et ceux des prud'homales de 1987 (Tous collèges confondus. Résultats ventilés par départements).

Prud'hommes 1987 CE (1987-88 départements)	1. Abstentions (Cadres)	2. Abstentions (Industrie)	3. Abstentions (TC)	4. CFDT (Cadres)	5. CFDT (Industrie)	6. CFDT (TC)	7. CGT (Cadres)	8. CGT (Industrie)	9. CGT (TC)	10. FO (Cadres)	11. FO (Industrie)	12. FO (TC)	13. CGC (Cadres)	14. CGC (TC)
1. Abstentions (Collège 1)	.47	.27	.43	.01	.01	.01	-.14	-.22	-.26	-.24	-.02	-.13	.07	-.27
2. Abstentions (Collège 2)	.38	.11	.27	.10	.26	.14	-.35	-.33	-.25	-.17	-.04	-.11	-.10	-.18
3. Abstentions (Tous collèges)	.46	.02	.36	.11	.10	.11	-.23	-.28	-.29	-.24	-.03	-.13	-.03	-.25
4. CFDT (Collège 1)	.01	.11	.03	.68	.88	.90	-.62	-.70	-.69	-.38	-.35	-.34	-.20	-.15
5. CFDT (Collège 2)	.09	.27	.17	.63	.58	.62	-.32	-.37	-.41	-.46	-.42	-.41	.01	-.05
6. CFDT (Tous collèges)	.01	.08	.10	.73	.88	.92	-.57	-.64	-.65	-.42	-.39	-.37	-.19	-.13
7. Non-syndiqués (Collège 1)	.02	-.10	-.05	-.06	-.03	00	.03	-.13	-.17	.27	.51	.46	-.20	-.27
8. Non-syndiqués (Collège 2)	.16	.19	.22	-.03	.09	-.19	-.17	-.22	-.18	.24	.39	.36	-.15	-.37
9. Non-syndiqués (Tous collèges)	.04	.03	.03	.05	-.02	.06	-.04	-.17	-.19	.27	.50	.45	-.14	-.32
10. CGT (Collège 1)	-.16	-.23	-.16	-.38	-.54	-.56	.44	.71	.79	.03	-.27	-.24	.33	.15
11. CGT (Collège 2)	.25	.18	-.24	-.17	-.39	-.42	.50	.51	.53	-.19	-.27	-.32	.10	.26
12. CGT (Tous collèges)	-.22	-.27	-.22	-.39	-.55	-.56	.47	.72	.80	.09	-.22	-.15	.30	.10
13. FO (Collège 1)	.13	.28	.23	-.41	-.52	-.52	.34	.31	.28	.35	.36	.39	.03	.07
14. FO (Collège 2)	-.06	.11	.06	-.32	-.47	-.42	.30	.28	.27	.43	.35	.37	.10	.19
15. FO (Tous collèges)	.08	.24	.19	-.40	-.52	-.51	.35	.32	.30	.40	.38	.43	.16	.12
16. CGC (Collège 2)	-.19	-.03	-.08	-.25	-.03	-.10	-.11	-.01	.01	-.28	-.23	-.24	.34	.42
17. CGC (Tous collèges)	.31	.27	.33	-.18	-.10	-.17	.03	.06	.03	-.48	-.37	-.34	.26	.66

Une partie des salariés se déplace donc pour voter aux CE et non aux prud'hommes et la proposition inverse semble devoir être également retenue. Cette constatation est d'importance. Jusqu'au début des années 1980, les abstentions sont un phénomène essentiellement régional et, quelle que soit les élections, leur niveau relatif par départements ne varie guère. Il n'en est plus tout à fait ainsi depuis 10 ans.

Une première explication est généralement avancée : lors des élections CE, on constate que la participation varie proportionnellement à la taille de l'entreprise. Elle est plus faible dans les petits établissements que dans les grands. Or la différence de taille entre les deux électors provient en bonne partie des salariés travaillant dans des entreprises trop petites pour posséder un CE. Nous aurions donc un "effet de structure". Mais ce biais devrait rester relativement stable au cours de temps. Or la différence entre les deux élections est relativement faible en 1979 et nettement plus forte en 1987¹. De plus le même affaiblissement est constaté pour les élections nationales entre elles.

L'abstention des années 1980 a acquis une dimension nouvelle. Elle peut être résumée en trois propositions. Premièrement, un nombre important de salariés se déplacent pour voter aux élections dans leurs entreprises (CE et DP) mais s'abstiennent de le faire lors des scrutins nationaux (prud'hommes ou sécurité sociale). Deuxièmement, en sens contraire, un certain nombre d'électeurs des prud'hommes ne votent pas dans leurs entreprises quand des élections y sont organisées (soit que le syndicat de leur choix ne présente pas de listes, soit que les hommes ne les satisfassent pas). Troisièmement, la majorité des salariés est susceptible d'adopter l'une ou l'autre de ces deux attitudes au gré des scrutins et en fonction de la présence ou non de listes alternatives à certaines confédérations. Qui sont ces électeurs et contre qui sont dirigés de tels comportements ?

La volatilité des nouveaux comportements

Pour expliquer la montée de l'abstention lors des scrutins nationaux, on a souvent dit que les abstentionnistes se recrutent essentiellement parmi les électeurs des non-syndiqués ou des "autres syndicats" qui ne trouvent pas, lors des scrutins nationaux des listes équivalentes. Dès lors, dans le tableau 21, nous devrions voir apparaître une forte liaison entre les résultats des non-syndiqués et les abstentions aux prud'hommes. Or il ne se produit rien de tel. Que ce soit dans les différents collèges ou pour l'ensemble, aucun lien évident n'unit les abstentions aux prud'hommes et la répartition des votes en faveur des non-syndiqués. Si la liaison n'est pas totalement nulle elle ne suffit pas à expliquer le phénomène... Il est certain qu'une partie notable des électeurs des "non-syndiqués" vote aux élections nationales. Ceci amène une question intéressante : comme il n'y a apparemment pas d'équivalent aux "non-syndiqués" dans ces élections

¹ En 1979, 39% des inscrits aux élections de prud'hommes s'abstiennent contre 29,3% pour les CE. Les abstentions aux prud'hommes sont donc supérieures d'un tiers aux abstentions des CE. En 1987, les abstentions sont respectivement de 55,8% et de 33,3%, soit une différence de 68%.

nationales on peut se demander pour qui votent ces gens ? Le tableau permet de répondre avec une quasi-certitude : ils apportent principalement leurs suffrages à FO et la chose est surtout vraie dans le collège "Industrie". Cette proposition est indirectement vérifiée par une liaison positive entre le score FO dans le premier collège des CE (ligne 13) et l'abstention dans l'industrie (colonne 2). Une partie des électeurs "non-syndiqués" vote ainsi faute d'une présence FO dans leur entreprise ou parce que leur section FO ne correspond pas à l'image qu'ils ont de cette confédération... Cela signifie que l'électorat FO est assez variable et volatil. Cette caractéristique est vérifiée par l'existence de corrélations assez faibles (de .35 à .40) entre les scores de l'organisation aux deux scrutins contrairement à ce qui est observé pour les autres organisations (ainsi la liaison entre les électorsats CFDT et CGT aux deux élections est presque parfaite : coefficients variant entre 0,68 et 0,80).

Cette première réponse peut être complétée par quelques autres constats.

D'une part, on observe deux liaisons négatives entre les abstentions et les scores de la CGT aux CE (second collège et l'ensemble des salariés) et aux prud'hommes (ensemble des collèges). Cela signifie que, lors des élections des CE, il a manqué à la CGT un certain nombre des électeurs qui lui sont fidèles lors des prud'hommes mais qui répugnent à lui apporter leurs suffrages au sein de l'entreprise. Ces électeurs inconstants sont probablement plus nombreux chez les cadres. Nous renvoyons à ce que nous disions plus haut : la CGT a relativement bien mobilisé son électorat aux prud'hommes de 1987. La même relation peut être également constatée en 1982. Alors pour qui ces électeurs de la CGT votent-ils dans leurs entreprises ? Le tableau 21 suggère qu'une partie d'entre eux votent pour FO. Mais corrélation ne veut pas dire causalité et sans doute faut-il retourner la proposition pour la rendre compréhensible : un certain nombre de salariés votent pour FO dans leur entreprise et pour la CGT aux prud'hommes. Leur nombre est suffisamment important pour établir six liaisons positives entre les deux séries (lignes 13 à 15 et colonnes 7 à 9). Des tests plus approfondis seraient nécessaires pour affirmer qu'il ne s'agit pas d'une coïncidence et pour chiffrer l'importance du phénomène. A priori, ce constat confirmerait la volatilité du vote FO et expliquerait en partie la différence de score que la CGT enregistre régulièrement entre les élections professionnelles et les élections nationales.

D'autre part, il existe une liaison positive entre le score de la CFDT (aux CE dans le collège 2) et les abstentions aux prud'hommes dans le collège "encadrement". Donc un certain nombre d'agents de maîtrise, d'ingénieurs et de cadres, électeurs de la CFDT dans leurs entreprises, se sont abstenus lors des dernières prud'hommes. Autrement dit, ces gens votent pour le syndicat dans leur entreprise mais n'ont pas un attachement suffisant envers la CFDT pour maintenir ce vote au dehors. Cela correspond assez bien avec les gains que la CFDT réalise dans le second collège et dans l'encadrement depuis quelques années et qui ne se sont pas toujours confirmés lors des dernières prud'homales.

Ces comportements électoraux nouveaux ne sont pas marginaux. Certes, ils ne bouleversent pas totalement la scène sociale. Le tableau 21 montre que, pour l'électorat de la CGT et de la CFDT la liaison entre les différents scrutins est forte. C'est d'ailleurs pour la CFDT que l'on constate les coefficients les plus élevés : pour l'industrie et pour le premier collègue, il s'agit presque d'une liaison linéaire (0.88 et 0.90). La confédération dispose certainement d'un fort noyau de fidèles qui lui apportent leurs suffrages quelles que soit les circonstances. Par ailleurs la double relation d'exclusion CFDT-CGT et CFDT-FO se vérifie quelle que soit la configuration retenue. Elle continue à être l'une des clefs des scrutins. L'électorat fidèle à la CFDT peut être tenté par l'abstention, il ne votera certainement pas pour FO et la CGT. Cependant, ces éléments de permanence ne doivent pas masquer l'importance des changements en cours dont l'origine se trouve probablement dans la période 81-84.

3. Le tournant de 1981-84

A partir de quelle époque les comportements nouveaux que nous venons de décrire prennent-ils leur essor ? Les données présentées dans les deux premières sections de ce chapitre permettent de dater la chose avec précision.

Les graphiques 15 et 16 montrent que la CFDT connaît trois années noires : 1982-83, 1983-84, 1984-85. Or nous avons signalé plus haut combien la CFDT avait enregistré un recul spectaculaire de ses résultats aux élections de sécurité sociale de septembre 1983 par rapport aux prud'homales de l'année précédente. Le graphique indique donc qu'à la même époque un phénomène semblable — quoique d'ampleur moindre — se produit lors des élections aux comités d'entreprise. Les deux phénomènes sont-ils comparables ? L'étude des résultats par départements peut fournir un élément de réponse à cette question. On remarquera tout d'abord que les cartes de ces deux élections sont identiques¹. Mais le classement en quintiles est tout de même assez grossier et au sein de chacune de ces classes, le rang et les écarts relatifs peuvent varier. Pour qu'on puisse conclure avec certitude, il faudrait non seulement que les pertes se produisent à peu près aux mêmes endroits — comme le suggère la cartographie — mais encore dans les mêmes proportions relatives. Le calcul des corrélations permet de porter un jugement d'ensemble sur ce point. Pour les 95 départements, les résultats obtenus par la CFDT aux prud'homales de 1982 et aux élections de la sécurité sociale, un an plus tard, sont reliés par un coefficient égal à 0,96 : la liaison est parfaite². Le même calcul a été appliqué aux scores obtenus par la CFDT lors des prud'homales de 1982 et des élections des CE (1991-82, 1982-83 et 1983-84) : les résultats varient entre 0,90 et 0,88

¹ Cf les cartes n° 6 et 8 dans l'annexe cartographique placée à la fin de ce volume pour les élections de sécurité sociale et des prud'hommes. Pour les CE, voir p 149 du rapport précité.

² Cela ne signifie pas que les résultats sont les mêmes. Un tel coefficient indique que le classement des départements, la distribution des résultats et leur écart relatif sont quasiment identiques dans les deux séries. Le calcul laisse penser que les deux séries sont les manifestations d'un même phénomène à dix mois de distance.

ce qui indique, là encore, une très forte liaison entre ces trois couples. Avec les mêmes résultats des CE et les élections de la sécurité sociale de 1983, on obtient des coefficients de 0,83, 0,86 et 0,88 : la liaison doit être aussi considérée comme certaine. C'est donc bien, sans l'ombre d'un doute, le même phénomène qui se manifeste lors de ces trois élections, malgré les différences dans les corps électoraux et les niveaux relatifs des suffrages. Enfin les différences constatées, pour chaque département, entre les prud'homales et les élections sociales, ont été rapprochées des mêmes mouvements observés dans les élections aux CE entre 1981-82 et 1983-84. Le calcul donne un coefficient de 0,68. Nous avons dit plus haut, à propos des prud'homales, combien ce calcul sur les fluctuations est beaucoup plus exigeant.

Une telle série de résultats ne laisse donc guère place au doute : la CFDT essuie à cette époque une série de revers fortement reliés entre eux. Malgré un corps électoral beaucoup plus étendu, le scrutin social de l'automne 1983 n'est pas un "accident" comme on l'a dit bien souvent. Pour la CFDT, il ne fait qu'accuser un mouvement de fond et manifeste, de façon éclatante, la désaffection qui la frappe à cette époque avec une intensité variable mais de façon générale dans le monde du travail. Comme nous l'avons signalé plus haut, une bonne partie de ces électeurs "déçus" ne votent pas pour un autre syndicat, ils s'abstiennent¹.

Grâce à la succession des élections, nous pouvons localiser avec précision la rupture : elle se produit dans les dix premiers mois de l'année 1983 et peut être rattachée précisément aux événements politiques, économiques et sociaux ainsi qu'aux prises de position de la centrale à cette époque.

Cependant, il ne faudrait pas réduire le phénomène à une série de réactions épidermiques de certains salariés face à la rigueur économique et à ce qu'ils ont pu considérer comme une "trahison" de leur syndicat. Plusieurs signes avant-coureurs de cette "nouvelle donne" syndicale apparaissent avant le printemps 1983. D'une part, la désyndicalisation commence à se faire sentir dès 1976-78 pour la CFDT et dès 1974 pour la CGT. D'autre part, dans certaines branches économiques, les non-syndiqués ont amorcé leur croissance dès le milieu des années 1970. Enfin, chez les cadres A de la fonction publique, la CFDT recule dès 1981 sans avoir bénéficié d'aucun état de grâce. Les tendances de fond qui conduisent à la rupture de 1983 sont nettement antérieures. Mais les événements du printemps 1983 vont leur permettre de faire sentir pleinement leurs effets.

Le phénomène dépasse donc de très loin la CFDT et telle ou telle prise de position circonstancielle de son secrétaire général. C'est une page qui se tourne. La dynamique en oeuvre depuis 1968 a épuisé ses effets. Une nouvelle donne syndicale se dessine.

¹ Lors des élections des CE, à la même époque, les abstentions augmentent brutalement : de 29,5% (en 81-82) à 32,6% (en 1984-85) (*Vingt-deux ans...*, op cit, p 40 et 45).

Cette nouvelle donne découle des liens unissant le syndicalisme français et la politique et elle relègue au second plan la relation traditionnelle entre le militant et l'électeur.

B. ADHERENTS ET ELECTEURS DE LA CFDT

Une question essentielle a été laissée en suspens jusqu'à maintenant : quels liens unissent la syndicalisation, étudiée dans le précédent chapitre, et l'audience de la CFDT ? Cette question mérite d'autant plus d'être posée qu'elle se trouve au coeur du débat sur la désyndicalisation.

1. *Syndicalisation et audience*

Au début des années 1980, G. Adam et J.-D. Reynaud ont brillamment défendu la thèse selon laquelle "le vote sert de substitut à l'adhésion"¹. Secondairement, les partisans de cette thèse ont soutenu qu'il n'existait pas de lien entre le mouvement des adhésions et celui des votes : un syndicat peut très bien perdre des adhérents et voir ses scores augmenter. On a parlé à ce sujet du passage d'un "syndicalisme d'adhérents" à un "syndicalisme d'électeurs" et P. Rosanvallon a théorisé la chose : "La baisse du taux de syndicalisation est d'abord le symptôme d'une mutation objective de la fonction sociale du syndicalisme. A l'adhérent s'est substitué l'électeur et le client"². Le syndicat est devenu une institution qui délivre un service à des "usagers". Ce n'est pas le lieu de discuter ici cette thèse mais d'en proposer quelques vérifications empiriques.

Le cas de la CFDT semble fournir cette vérification puisqu'elle commence à perdre des adhérents dans le secteur privé au moment où son audience augmente sensiblement aux élections des CE (1974-1981). Ce constat est-il suffisant pour considérer la thèse comme exacte ? Il faudrait pour cela répondre positivement à deux questions. Premièrement, l'audience avait-elle autrefois un lien avec l'adhésion ? Autrement dit, la CFDT obtenait-elle ses meilleurs scores là où elle avait beaucoup d'adhérents et vice-versa ? Et, deuxièmement, si ce lien existait, s'affaiblit-il depuis une quinzaine d'années comme le voudrait la thèse du syndicalisme d'électeurs ?

En ce qui concerne la première question, la cartographie apporte une partie de la réponse. Les cartes de l'audience recourent assez exactement celles de la syndicalisation³. Le calcul vérifie assez précisément cette relation : il existait bien un lien étroit entre la syndicalisation et les scores électoraux (tableau 3 et 4). Les deux dernières lignes du tableau 3 indiquent même une croissance de ce lien entre 1959 et 1970 de telle sorte que la syndicalisation de 1970 explique mieux les résultats

¹ G. Adam, *Le pouvoir syndical*, Paris, Dunod, 1983, p 84-86. J.-D. Reynaud a également développé cette thèse dans la préface de l'ouvrage.

² Pierre Rosanvallon, *La question syndicale*, Paris, Calmann-Lévy, 1988, p 40.

³ Rappelons que le taux de syndicalisation mesure le nombre d'adhérents de la CFDT pour 100 salariés du département ou de la région concernée. Pour plus de détails sur la manière dont ont été obtenus ces taux, voir le chapitre IV.

électorales de la CFDT depuis 1945. Tout se passe comme si une sorte de dynamique avait poussé les votes et les adhésions dans le même sens au moins jusqu'à la fin des années 1960. La chose se comprend assez aisément : l'élection apportait au militant une reconnaissance qui lui permettait de réaliser un travail syndical et de solliciter des adhésions. En retour, le travail syndical et les adhésions donnaient au militant une bonne assise électorale. Ainsi se crée une dynamique de l'implantation que la loi du 31 décembre 1968 sur la section syndicale d'entreprise a encore renforcée. Une étude du Ministère du travail le confirme : "Chaque confédération obtient ses meilleurs scores dans les secteurs où elle compte une forte proportion de délégués syndicaux"¹. Cette dynamique explique sans doute que l'écart entre les diverses régions se soit creusé jusqu'en 1968. Certes, elle semble aujourd'hui épuisée mais la liaison ne paraît pas s'affaiblir pour autant. Le tableau 4 indique que le lien entre le score de la CFDT aux élections de la sécurité sociale est très étroitement relié au taux de syndicalisation par départements à la même époque (sur 95 valeurs, le coefficient de 0.83 indique une liaison quasi-parfaite). Les tableaux 7 et 8 signalent le même phénomène pour les élections prud'homales de 1979 et de 1982 ($r=0.82$ et 0.83).

A l'encontre de la thèse du "syndicalisme d'électeurs", on notera donc qu'aujourd'hui encore, l'audience de la CFDT est sensiblement proportionnelle au niveau de ses adhérents parmi les salariés du département ou de la région où se déroule le scrutin. Le rapport adhérents-électeurs aurait simplement augmenté : est-ce à dire qu'il ait changé partout au même rythme ? Ici la réponse donnée par les tableaux 4 et 10 est seulement probable (comme indiqué plus haut, le calcul sur les évolutions donne généralement des résultats moins probants). Sur le long terme (entre 1962 et 1983), l'évolution des scores de la CFDT semble s'être faite à l'opposé de la syndicalisation : la CFDT a perdu plus de voix dans les régions où la syndicalisation avait progressé et son audience se porte mieux là où le nombre de ses adhérents a stagné ou reculé ($r=-0.60$). Ce qui peut se formuler ainsi : de 1975 à 1982, la CFDT substitue des électeurs à des adhérents qu'elle n'avait pas.

Le paradoxe invalide-t-il la thèse de J.-D. Reynaud ? Pas forcément : il est possible de soutenir qu'il est plus facile de construire des relations nouvelles sur une table rase : le processus d'institutionnalisation du syndicalisme se développe aisément et produit plus rapidement ses effets là où il n'existe pas de traditions puissantes capables de freiner les évolutions. On peut aussi rattacher ce résultat statistique à la "nationalisation" de l'audience qui se produit au cours de la période et qui se déroule parallèlement à une réduction des écarts entre les grandes régions de syndicalisation². Dans les deux cas, la réduction est obtenue par un mouvement de baisse plus accentuée dans les régions de vieille implantation. Ainsi s'explique la relation négative sans avoir besoin de recourir à

¹ Jean-Pierre Aujard, Serge Volkoff, "Une analyse chiffrée des audiences syndicales", *Travail et emploi*, 30, décembre 1986, p 54.

² Voir à ce sujet la troisième section du chapitre consacré à la syndicalisation.

un paradoxe. D'ailleurs si la thèse était exacte, le processus aurait dû s'accélérer au début des années 1980, au plus fort de la désyndicalisation. Au contraire, il s'inverse comme le suggèrent les dernières lignes des tableaux 10 et 11. Certes les coefficients sont ici relativement faibles mais cohérents et orientés dans le même sens. Pour les trois élections de 1979, 1982 et 1983, l'audience et la syndicalisation fluctuent à nouveau dans le même sens. Sans grand risque, il est possible d'affirmer que la fidélité relative des adhérents est l'une des causes de la bonne tenue de l'audience au moins dans les heures difficiles.

Les résultats de ces calculs permettent de pousser le raisonnement plus loin : la liaison entre les deux phénomènes est loin d'être mécanique, elle dépend essentiellement de la situation antérieure.

2. Une variable clef : l'implantation passée

Il se produit souvent une sorte d'effet "retard" entre les deux séries et au sein mêmes de celles-ci. Par exemple, le score de la CFTC aux élections sociales de 1947 rapproché des résultats électoraux jusqu'en 1962 donne à tout coup un coefficient de corrélation plus élevé que celui calculé sur deux scrutins voisins, comme si cette première élection sociale contenait en germe les développements futurs du système. Le même phénomène se produit souvent avec les séries d'adhérents. Ainsi, dans le cas de la CFDT, le niveau de la syndicalisation atteint en 1973 semble plus lié aux résultats des prud'homales de 1979 et 1982 que les chiffres de syndicalisation contemporains de ces scrutins.

Cet effet "retardé" peut expliquer le paradoxe d'une augmentation de l'audience parallèle aux pertes d'adhérents. Le temps et les données¹ nous ont manqué pour mener des calculs plus approfondis qui auraient permis de vérifier cette hypothèse stimulante. Certains témoignages peuvent y suppléer partiellement.

Les études monographiques montrent de manière détaillée l'influence de l'ancienneté de l'implantation syndicale et le décalage probable existant entre la désyndicalisation et ses effets électoraux. Ces études mettent en valeur un déroulement en deux temps du processus. Dans un premier temps, on assiste à la démobilisation des militants. Suivant les régions, cette démobilisation se produit entre 1975 et 1977-82. Comme le suggère l'étude sur l'UD de Toulouse, cette démobilisation militante peut se mesurer par la moindre participation aux congrès et aux assemblées générales². Il s'agit d'un symptôme caractéristique du "désinvestissement" qui a d'autres dimensions : sur les lieux de travail, le désinvestissement militant se traduit par une baisse de l'activité syndicale et, notamment, par une présence moindre, un collectage irrégulier. De ce fait, le nombre des timbres diminue et certains adhérents rompent avec l'organisation. Il peut en

¹ Rappelons que, malheureusement, les archives concernant les résultats départementaux des élections CE ont été détruites. Nous avons pu retrouver, grâce à la CFDT, ces résultats pour 1981 et les années suivantes. Aucune étude détaillée n'est possible sur les années 1970. L'utilisation des agrégations régionales n'est qu'un pis-aller car les valeurs sont le produit de situations trop hétérogènes et le calcul des corrélations effectué sur 21 valeurs est évidemment peu probant...

² Cf. Guy Prince, *op. cit.* notamment p 55, 66, 70 et 83-86 pour la participation aux congrès. La même remarque vaut pour les assemblées générales et les conseils.

découler une baisse des suffrages dans l'entreprise mais de manière plus ou moins retardée et conditionnelle. Le lien entre la baisse de l'audience et le déclin de l'adhésion n'est pas direct. Il se noue quand la section éprouve des difficultés à établir les listes de candidats aux élections des DP et CE ou à renouveler les sortants dont la crédibilité s'émousse. La chose peut se produire plusieurs années après le début de la désyndicalisation¹. Il n'en reste pas moins qu'en l'état actuel des choses, c'est l'obstacle essentiel à l'édification d'un syndicalisme d'électeurs : pour qu'il y ait des électeurs, il faut des candidats et où trouver ces candidats sinon parmi les adhérents et les militants ?

Dès lors, la question se déplace. Comment apparaît cette démobilisation militante ? Quels sont les facteurs qui la provoquent ? Les enquêtes de terrain permettent d'affirmer que la première cause de désinvestissement réside dans le rejet de la "politisation" de l'organisation et dans les désillusions que celle-ci a engendrées à partir de 1977-78². Ce n'est pas le lieu d'examiner ici la réalité de ce reproche. Mais l'on peut se demander s'il trouve une traduction électorale.

C. LA POLITISATION DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES ET SOCIALES

Les tests statistiques utilisés dans ce paragraphe reposent sur l'hypothèse suivante : les comportements politiques et sociaux sont interdépendants et doivent, plus ou moins, se situer dans le prolongement les uns des autres. Ceci nous a amené à croiser systématiquement l'audience de la CFDT avec la syndicalisation et avec les résultats des élections politiques par régions et par départements (quand les deux premières séries sont disponibles). Nous présentons une partie des résultats de ces calculs dans les tableaux 22 et 23.

1. Les enjeux de la Libération

Le tableau 22 concerne les années 1945-1962. Nous avons choisi les premières élections tenues à la Libération - élections à la constituante (octobre 1945) et premier référendum constitutionnel de 1947 - car ces consultations paraissent avoir joué un rôle clef dans la formation du paysage politique de l'après-guerre. Nous les avons rapprochées des quatre scrutins sociaux tenus entre 1947 et 1962.

¹ A titre d'exemple citons le cas d'une grande entreprise métallurgique de Grenoble. La syndicalisation (toutes organisations confondues) passe par un maximum de 23% en 1977 et tombe à 6% en 1988. La CFDT comptait 156 adhérents en 1977, 39 en 1982 et 24 en 1988. Or, jusqu'en 1985, son score aux élections professionnelles augmente, comme si elle tirait bénéfice de son dynamisme avec six à dix ans de retard. Ensuite le déclin s'amorce et, en 1990, la CFDT n'a pu présenter de listes aux élections des DP... La désyndicalisation peut faire sentir pleinement ses effets avec près de 12 ans de retard par rapport à son démarrage mais l'issue ne peut guère faire de doute (Dominique Andolfatto, *La désyndicalisation dans une entreprise grenobloise*, Grenoble, CERAT, 1989).

² C'est le reproche le plus souvent adressé à la CFDT par ses anciens adhérents. Cf. à ce sujet notre rapport de recherche, Dominique Labbé, Antoine Bévort, Maurice Croisat, *La désyndicalisation, le cas de la CFDT*, Grenoble, CERAT, décembre 1990. Egalement Maurice Croisat, Dominique Labbé, "CFDT : la base se méfie de la politisation", *Projet*, 215, jan-fév. 1989, p 61-68.

Tableau 22
Corrélations entre l'audience des
principales centrales syndicales et les
élections politiques entre 1947 et 1962
(Résultats ventilés par départements).

	1. CFTC Sécurité sociale 1947	2. CFTC Sécurité sociale 1950	3. CFTC Sécurité sociale 1962	4. CGT Sécurité sociale 1947	5. CGT Sécurité sociale 1950	6. CGT Sécurité sociale 1962	7. FO Sécurité sociale 1950	8. FO Sécurité sociale 1962	9. Non (Référendum mai 1946)	10. MRP (Octobre 1945)	11. PC (Octobre 1945)	12. SFIO (Octobre 1945)	13. Syndicalisation CFTC (1959)
1. CFTC Sécurité sociale 1947	1	.88	.84	-.54	-.66	-.68	-.14	-.38	.65	.42	-.65	-.40	.47
2. CFTC Sécurité sociale 1950	.88	1	.87	-.52	-.50	-.61	-.06	-.23	.57	.44	-.62	-.42	.37
3. CFTC Sécurité sociale 1962	.84	.87	1	-.55	-.52	-.63	-.15	-.22	.61	.60	-.62	-.42	.48
4. CGT Sécurité sociale 1947	-.54	-.52	-.55	1	.72	.71	.28	.39	-.69	-.39	.60	.36	-.55
5. CGT Sécurité sociale 1950	-.66	-.50	-.52	.72	1	.82	-.22	-.04	-.68	-.38	.78	.14	-.46
6. CGT Sécurité sociale 1962	-.68	-.61	-.63	.71	.82	1	-.13	-.08	-.73	-.53	.79	.24	-.60
7. FO Sécurité sociale 1950	-.14	-.06	-.15	.28	-.22	-.13	1	.74	-.13	-.14	-.19	.39	-.26
8. FO Sécurité sociale 1962	-.38	-.23	-.22	.39	-.04	-.08	.74	1	-.22	-.23	-.08	.33	-.33
9. Non (Référendum mai 1946)	.65	.57	.61	-.69	-.68	-.73	-.13	-.22	1	.42	-.72	-.46	.44
10. MRP (Octobre 1945)	.42	.44	.60	-.39	-.38	-.53	-.14	-.23	.42	1	-.40	-.19	.32
11. PC (Octobre 1945)	-.65	-.62	-.62	.60	.78	.79	-.19	-.08	-.72	-.40	1	.18	-.30
12. SFIO (Octobre 1945)	-.40	-.42	-.42	.36	.14	.24	.39	.33	-.46	-.19	.18	1	-.22
13. Syndicalisation à la CFTC (1959)	.47	.37	.48	-.55	-.46	-.60	-.26	-.33	.44	.32	-.30	-.22	1

Tableau 23
Corrélations entre l'audience des
principales centrales syndicales et les
élections politiques entre 1978 et 1988
(Résultats ventilés par départements).

	1. CFDT (1987 TC)	2. CGT (1987 TC)	3. FO (1987 TC)	4. CGC (1987 TC)	5. CFTC (1987 TC)	6. Non-syndiqués (Cadres)	7. Non-syndiqués (TC)	8. PCF (1986)	9. PS (1986)	10. UDF & RPR (1986)	11. FN (1986)	12. A. Lajoinie (1988)	13. F. Mitterrand (1988)	14. J. Chirac (1988)	15. R. Barre (1988)	16. J.-M. Le Pen (1988)	17. Syndicalisation (1985)
1. CFDT (Prud'hommes 1987 TC)	1	-.76	-.30	-.31	.66	-.19	.06	-.68	.21	.46	-.22	-.70	.04	.16	.62	-.25	.82
2. CGT (Prud'hommes 1987 TC)	-.76	1	-.04	-.06	-.76	-.18	-.19	.80	.11	-.59	.03	.85	.24	-.29	-.65	-.02	-.58
3. FO (Prud'hommes 1987 TC)	-.30	-.04	1	-.16	-.12	.36	.45	-.06	00	.19	-.12	-.07	.11	.22	-.03	.13	-.26
4. CGC (Prud'hommes 1987 TC)	-.31	-.06	-.16	1	-.15	-.37	-.32	-.06	-.17	-.09	.48	-.08	-.27	-.13	-.03	.43	-.25
5. CFTC (Prud'hommes 1987 TC)	.66	-.76	-.12	-.15	1	.21	.18	-.57	-.22	.49	-.05	-.55	-.25	.06	.58	.04	.63
6. Non-syndiqués (CE 1987-88 Cadres)	-.19	-.18	.36	-.37	.21	1	.85	-.20	.03	.32	-.28	-.21	.08	.22	.30	-.26	-.06
7. Non-syndiqués (CE 1987-88 TC)	.06	-.19	.45	-.32	.18	.85	1	-.19	-.04	.27	-.21	-.19	-.07	.26	.28	-.20	-.08
8. PCF (Législatives 1986)	-.68	.80	-.06	-.06	-.57	-.20	-.19	1	-.18	-.56	.08	.94	.11	-.42	-.62	.02	-.53
9. PS (Législatives 1986)	.21	.11	00	-.17	-.22	.03	-.04	-.18	1	-.18	-.47	-.08	.71	-.05	-.22	-.46	.15
10. UDF & RPR (Législatives 1986)	.46	-.59	.19	-.09	.49	.32	.27	-.56	-.18	1	-.34	-.62	-.26	.56	.62	-.31	.39
11. FN (Législatives 1986)	-.22	.03	-.12	.48	-.05	-.28	-.21	.08	-.47	-.34	1	.05	-.52	-.49	00	.94	-.18
12. A. Lajoinie (Présidentielles 1988)	-.70	.85	-.07	-.08	-.55	-.21	-.19	.94	-.08	-.62	.05	1	.08	-.37	-.68	.01	-.53
13. F. Mitterrand (Présidentielles 1988)	.04	.24	.11	-.27	-.25	.08	-.07	.11	.71	-.26	-.52	.08	1	-.24	-.25	-.55	.01
14. J. Chirac (Présidentielles 1988)	.16	-.29	.22	-.13	.06	.22	.26	-.42	-.05	.56	-.49	-.37	-.24	1	.20	-.52	-.03
15. R. Barre (Présidentielles 1988)	.62	-.65	-.03	-.03	.58	.30	.28	-.62	-.22	.62	00	-.68	-.25	.20	1	.03	.51
16. J.-M. Le Pen (Présidentielles 1988)	-.25	.02	-.13	.43	.04	-.26	-.20	.02	-.46	-.31	.94	.01	-.55	-.52	.03	1	-.18
17. Syndicalisation à la CFDT (1985)	.82	-.58	-.26	-.25	.63	-.06	-.08	-.53	.15	.39	-.18	-.53	.01	-.03	.51	-.18	1

Le tableau 22 met en valeur une liaison probable entre le vote CGT et le vote communiste en 1945 ($r=0.60$). En revanche, la liaison devient certaine pour les trois élections suivantes et elle est croissante au cours du temps. La scission de FO explique ce phénomène. On voit en effet que le vote CGT en 1947 est également relié aux suffrages de la SFIO alors que cette liaison disparaît en 1950 et laisse place à une corrélation positive entre FO et les suffrages socialistes. Autrement dit, électoralement parlant, la scission de 1948 a épousé le clivage communistes-socialistes.

Il faut noter également la liaison négative relativement élevée reliant le vote communiste en 1945 et les suffrages recueillis par la CFTC en 1947 (-0.65). L'opposition mutuelle PC-CFTC semble d'ailleurs plus forte que la liaison probable entre les scores de la CFTC et ceux du MRP (0.42). A ce propos, les trois premiers chiffres de la ligne 10 montrent une amélioration de la corrélation CFTC-MRP au fil du temps : c'est une illustration parfaite de l'effet avec retard dont nous parlions plus haut.

Tout se passe donc comme si les scrutins de la Libération avaient dessiné les lignes de pente qu'allaient emprunter par la suite les différentes forces sociales du pays pour opérer leur reclassement. Au cours de ces quinze années, une triple équation s'impose progressivement :

$$\text{CGT}=\text{PCF} ; \text{CFTC}=\text{MRP} ; \text{FO}=\text{SFIO} \dots$$

Ces relations sont inscrites dans un réseau d'exclusions mutuelles corroborées par la syndicalisation à la CFTC (dernière ligne du tableau 22) qui souligne combien l'audience est, dès cette époque, étroitement liée à la syndicalisation.

Le vote au référendum d'avril 1947 est l'autre événement de la Libération autour duquel se nouent les liaisons les plus fortes. Ce vote aboutit au rejet du premier projet de constitution soutenu par la SFIO et le PCF mais condamné par le Général de Gaulle. Dans ce dernier cas, on observe une liaison négative très forte entre le non et le vote communiste ($r=-0.72$). Mais à peine moins forte est la corrélation positive avec le vote CFTC. La carte des suffrages de la CFTC épouse la carte du "non" et ceci au moins jusqu'en 1962 (la liaison à peine affaiblie existe encore aujourd'hui).

L'enjeu essentiel des consultations de la Libération portait sur la place du PCF dans la société et sur la scène politique française. Le tableau 22 confirme que le vote en faveur du MRP en 1945 et pour le "non" au premier référendum manifestent clairement un rejet du PCF. Mais le débat portait également sur le rôle des communistes dans le monde syndical et les nouvelles institutions sociales. Le vote pour la CFTC aux premières élections des conseils d'administration de la sécurité sociale semble avoir été essentiellement motivé par le rejet de l'hégémonie communiste et le refus du syndicat unique. En 1950 la centrale chrétienne perd ce statut d'alternative unique au communisme du fait de l'apparition de FO. Mais la relation essentielle demeure : jusqu'en 1962 l'audience électorale de la CFTC se concentre progressivement autour des zones de force qui étaient les siennes en 1947 et sa logique essentielle réside dans l'opposition à la CGT.

2. La situation actuelle et la spécificité de l'électorat CFDT

Quarante ans après la Libération rien ne semble changé. Tout paraît tourner encore autour de l'acceptation et du rejet du PC et de la CGT. Cependant le champ s'est profondément modifié et les clientèles ont éclaté. Le premier élément explicatif réside dans le déclin du communisme.

Le déclin du communisme syndical et politique

Comme l'indique le tableau 23, l'exclusion réciproque CFDT-PCF est plus forte dans les années 1980 qu'en 1945-47. Tout se passe donc comme si le ressort essentiel du vote cédétiste était encore le rejet du communisme à l'instar de la Libération. Il en est de même pour la connexion PCF-CGT qui se manifeste dans tous les scrutins politiques (législatives de 1978, 1981, 1986, 1988, présidentielles de 1981 et 1988) croisés aussi bien avec les élections des CE qu'avec les prud'homales et la sécurité sociale. A chaque fois, la liaison est quasi-linéaire (le coefficient est compris entre 0.80 et 0.96). Les salariés qui votent communiste votent aussi pour la CGT et vice-versa. Certes, par rapport au PC, la CGT attire à elle des suffrages supplémentaires en nombre variable mais, apparemment, ces suffrages se répartissent suivant les mêmes lignes de force que l'électorat communiste. Dès lors le déclin du communisme à partir de la fin des années 1960 est aussi le déclin de la CGT. Les deux courbes sont pratiquement parallèles. Les pertes se produisent aux mêmes endroits et dans des proportions comparables.

A côté de cette relation quasiment physique, les autres liaisons paraissent moins assurées. Certaines reviennent régulièrement dans les tests et méritent d'être signalées. Ainsi une relation curieuse entre les suffrages de la CGC et l'extrême-droite entre 1984 et 1988 (Européennes, législatives et présidentielles) pour lesquelles nous n'avons pas d'explication vraiment convaincante. De même, malgré une séparation ancienne, les audiences de la CFTC et de la CFDT demeurent fortement reliées entre elles et toutes deux ensemble le sont avec les partis et les candidats de droite.

L'énigme cédétiste

La corrélation CFDT-partis de droite surprend. D'une part depuis vingt ans, la CFDT s'est clairement rangée dans le camp de la gauche et même le recentrage ne l'empêche pas d'être perçue comme la "centrale socialiste". C'est ce qui ressort de tous les sondages et nous avons pu vérifier la force de cette opinion lors de notre enquête auprès des anciens adhérents¹. Or, aucun scrutin ne fait apparaître de liaison même faible entre les votes CFDT et PS (législatives 1973, 1978, 1981, 1988). Il en est de même pour les

¹ 86% des 500 enquêtés se déclarent tout à fait ou plutôt d'accord avec l'opinion selon laquelle la CFDT est "socialiste" (Dominique Labbé, Antoine Bévort, Maurice Croisat, *op. cit.*, p 45).

présidentielles de 1974, de 1981 et de 1988 (dans ce cas l'indépendance semble totale, les trois coefficients étant très proches de zéro). Deux corrélations ont cependant été trouvées. Elles suggèrent un lien probable entre les gains du PS et la croissance du vote CFDT entre 1973 et 1981. La première corrélation relie l'augmentation des scores régionaux du PS entre 1973 et 1978 et celle des suffrages de la CFDT aux élections des CE à la même époque. L'autre, à la limite des seuils retenus (0.28), est obtenue sur les résultats départementaux ; elle relie la variation des suffrages socialistes entre 1978 et 1981 et celle des votes CFDT aux prud'homales de 1979 et 1982. Ces calculs suggèrent l'existence probable d'une dynamique favorable aux deux organisations au cours de cette période. Cette dynamique avait déjà été aperçue par G. Adam qui notait que, "A certains égards, le parti socialiste de la période 1973-78 est à la CFDT ce que le MRP fut à la CFTC au lendemain de la Libération"¹. Il est vrai que les socialistes ont beaucoup progressé dans l'ouest, la Basse-Normandie, l'Alsace-Lorraine qui sont des bastions CFDT. Mais cela n'a pas suffi pour établir une relation durable entre les deux électors. Au contraire, aucun scrutin des années 1980 ne vient confirmer cette hypothèse. Tous nos tests suggèrent au contraire que les suffrages des deux organisations évoluent de manière indépendante depuis 1982 (sauf peut-être entre 1982 et 1985 mais d'autres calculs devraient être entrepris pour vérifier cette dernière intuition).

En sens inverse, des dizaines d'autres indications ne laissent guère de doute : la carte des suffrages de la CFDT coïncide aujourd'hui encore avec la carte du vote de droite et la liaison statistique la plus forte se manifeste toujours en faveur de la démocratie-chrétienne quand celle-ci est présente en tant que telle aux élections. C'est le cas des votes en faveur de R. Barre qui sont fortement corrélés avec ceux de la CFTC comme de la CFDT. Avec l'électorat gaulliste, le lien est généralement faible ou nul mais il suffit que la droite soit unie, comme en 1986, pour que la corrélation apparaisse. Il s'agit d'un phénomène ancien puisque nous avons obtenu un coefficient élevé en croisant les résultats de Jean Lecanuet aux présidentielles de 1965 avec ceux de la CFTC aux élections sociales de 1962. Cette liaison existe également pour les adhérents. Elle est d'ailleurs confirmée par une enquête de 1970². Cette année-là, lors de son congrès confédéral, la CFDT prétendait "entrer debout dans le socialisme". Le moins que l'on puisse dire est qu'elle se trouvait alors en décalage par rapport à son électors et à ses adhérents. Vingt ans après, on peut se demander si ce décalage ne persiste pas.

Un électors complexe

Pour expliquer cette situation, trois hypothèses peuvent être formulées.

La mieux fondée consiste à voir aujourd'hui encore dans l'électors cédétiste un électors du centre dont le vote est généralement éparpillé entre plusieurs courants

¹ G. Adam, op. cit., p 126.

² En 1970, sur 100 ouvriers adhérent à la CFDT, seuls 32 déclaraient voter à gauche (Gérard Adam et alii, *L'ouvrier français en 1970*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1970).

modérés allant du PS à la droite parlementaire. Cet électorat puise ses racines dans la tradition démo-chrétienne et non dans celle de la gauche française. Dans cette optique, la CFDT offre un contraste saisissant entre une organisation massivement contrôlée par les socialistes et un électorat qui n'est pas à gauche même s'il est volontiers réformiste. Le recentrage opéré en 1979 serait donc stratégiquement justifié...

La seconde hypothèse consiste à voir dans les cédétistes des électeurs de gauche habitant dans des régions de droite. Cette formule a l'avantage de concilier les résultats de nos calculs avec les conclusions des enquêtes d'opinion qui, depuis le milieu des années 1970, placent régulièrement au moins la moitié des cédétistes dans l'électorat socialiste¹. Elle contient sans doute une part de vérité à condition d'y ajouter un élément clef : l'hostilité au communisme...

Une troisième hypothèse mérite d'être envisagée. Toutes les enquêtes d'opinion montrent qu'une partie de plus en plus importante des salariés rejette la politisation des élections professionnelles et sociales. Ce rejet se manifeste par un comportement fréquemment "décalé" qui a fait la fortune d'organisation comme la CFTC-CFDT jusqu'à la fin des années 1970 ou de FO depuis lors. On peut voter à droite aux élections politiques et pour une organisation comme la CFDT dont on apprécie à la fois la générosité et l'anticommunisme tout au moins tant qu'elle ne semble pas se transformer en "courroie de transmission" d'un pouvoir de gauche. En sens contraire, on peut voter à gauche et préférer, aux élections professionnelles ou sociales, des non-syndiqués ou des organisations "apolitiques". Aujourd'hui, FO joue un rôle un peu semblable, la CFDT - comme organisation sinon comme mouvement social - étant, d'après les enquêtes d'opinion, de plus en plus identifiée au parti socialiste. Certains électeurs de la gauche non-communiste ont manifestement apprécié chez FO la distance qu'elle a marquée vis-à-vis du pouvoir entre 1981 et 1986. De telle sorte que, à cette époque, l'électorat de FO ne recoupe aucune clientèle politique et semble venir autant de la gauche que de la droite². Depuis 1987, FO est à son tour rejetée par une frange de ses anciens électeurs pour des raisons qu'il serait trop long d'analyser ici.

Cette discussion conduit à conclure qu'il n'y a probablement pas de correspondance simple entre les votes politiques et syndicaux. Certes ce constat est un peu décourageant pour le spécialiste du comportement électoral. Toutes les études en ce domaine postulent, implicitement ou explicitement, qu'il existe une certaine unité de la personnalité et une cohérence minimale entre les attitudes politiques et les statuts

¹ Par exemple, l'IFOP a réalisé un sondage "sortie des urnes" à l'occasion des élections de la sécurité sociale en 1982. Le sondage été commandité par le Ministère des affaires sociales et portait sur un vaste échantillon (11824 électeurs). On en trouvera une présentation dans "Qui a voté quoi ?", *Notes et documents du BRAEC*, 28, juin 1984, p 91-99.

² Outre les résultats du sondage "sortie des urnes" déjà cité, on pourra se reporter à l'étude des résultats parisiens parue dans *Etudes sociales et syndicales*, 4, mars 1985, 10-11. La revue compare les résultats arrondissements par arrondissements aux élections municipales de mars 1983 et de la sécurité sociale d'octobre. La revue conclut que FO rassemble autant d'électeurs de gauche que de droite, ce qui fait fi de la sociologie parisienne...

sociaux. Les analystes se trouvent désemparés quand ils sont placés devant des énigmes comme celle que pose l'électorat cédétiste. De ce point de vue, notre étude n'éclaircit pas les choses !

Même l'électorat de la CGT pose problème. Certes, du point de vue local, le vote CGT coïncide parfaitement avec le vote communiste. Sociologiquement, on trouve dans cet électorat un bloc homogène : les ouvriers mâles de l'industrie qui votent communiste apportent tous leurs suffrages à la CGT aux élections prud'homales et sociales. Pour le reste et suivant le type de scrutin, la CGT perd ou gagne près d'un tiers de ses électeurs et de surcroît, aux prud'homales, elle reçoit l'appoint non négligeable de gens qui votent plutôt FO sur leur lieu de travail... FO de son côté fait plus que compenser ces pertes grâce à l'appoint de gens dont certains lui refusent leur vote dans l'entreprise et préfèrent alors les non-syndiqués...

De même la CFDT possède un électorat fidèle dont l'orientation vers la gauche non-communiste semble relativement claire sinon toujours très solide. Si l'on se réfère aux enquêtes d'opinion réalisées à l'époque des basses-eaux (1982-1985), ce noyau représentait environ les deux tiers de son niveau d'étiage (environ 18%). Mais au-delà de ce noyau, la CFDT, comme les autres syndicats se trouve confrontée à un nombre grandissant d'électeurs qui refusent d'établir un lien entre leurs choix politiques et leurs préférences pour tel ou tel syndicat et n'hésitent pas à moduler leurs votes ou à s'abstenir en fonction d'appréciations qui nous échappent encore en bonne partie...

En définitive, les heurts et les malheurs de la CFDT, au cours de années 1980, sont assez éclairants. La mobilisation autour des idées et des "positions courageuses" de la centrale n'a guère été payante. L'ancien militant ne fait pas l'électeur fidèle. Dans le domaine social, la fidélité n'est jamais acquise. Elle est conquise et ne peut l'être que sur le lieu du travail. La désyndicalisation fait donc peser une menace sur la survie à long terme de l'organisation. Faute de relève, la génération actuelle semble condamnée à s'éteindre doucement. Tout semble indiquer qu'elle vit actuellement sur l'acquis accumulé lors des décennies précédentes. Mais au fur et à mesure que ce capital s'amenuise, les liens de fidélité se détendent, les électeurs se montrent de plus en plus volages ou s'abstiennent...

En conclusion, nous voudrions d'abord résumer en une sorte de portrait robot les principales caractéristiques de l'électorat cédétiste. L'électeur de la CFDT est d'un statut social intermédiaire. Parmi le personnel d'exécution, la propension à voter pour la CFDT est plus forte chez les OHQ que chez les OS et chez les employés que chez les ouvriers, de telle sorte qu'elle réalise ses meilleurs scores auprès des employés, des techniciens et des cadres moyens. L'électeur de la CFDT travaille plutôt dans les services marchands et non-marchands (Banques, Assurances, Electricité...). Il s'en

trouve également beaucoup parmi les employés de la SNCF, les fonctionnaires des Finances, des Postes ou des collectivités locales (dans certaines régions...). On a également de bonnes chances d'en rencontrer dans quelques branches industrielles (agro-alimentaire, sidérurgie-métallurgie, construction électrique, chimie). Mais, comme au niveau des adhérents, il semble se produire une dérive progressive de l'électorat vers la fonction publique et les entreprises nationalisées pendant que les non-syndiqués progressent très rapidement dans le secteur privé. De telle sorte qu'on peut se demander si la CFDT n'est pas condamnée à devenir un syndicat de salariés de la puissance publique ?

Les électeurs de la CFDT résident plutôt dans des régions de centre-droit, de tradition "démocrétiennne". Leurs comportements politiques sont divers : extrême gauche, écologistes, socialistes - pour une majorité relative -, barristes voire gaullistes. Finalement leur seule unité semble bien résider dans le fait de rejeter les communistes et l'extrême-droite... Cet électeur se montre de plus en plus volatil. Son vote n'est jamais acquis et sa propension à se réfugier dans l'abstention est de plus en plus grande. Certes, les dernières élections de prud'hommes, de CE et de CAP donnent des indications partiellement contradictoires sur l'évolution de l'électorat cégétistes. Mais il est bien probable que les tendances lourdes qui viennent d'être décrites se poursuivent.

Dans l'évolution des scrutins depuis la Libération, deux périodes assez clairement distinctes se succèdent. La situation politique et sociale de l'après-guerre conduit à un système de comportements électoraux centré autour de la "question communiste". Les audiences des trois principaux syndicats se renforcent là où ils sont le mieux implantés et déclinent ailleurs. Le mouvement se poursuit jusqu'au milieu des années 1960. Sous l'effet de l'industrialisation de nouvelles régions, des bouleversements sociaux induit par la croissance économique et des événements de 1968, il se produit un retournement et une lente "nationalisation" des audiences des syndicats. Cette uniformisation progressive des scores se réalise par l'érosion des anciens bastions et par des gains dans les zones traditionnelles de faiblesse. Le processus se poursuit jusqu'à la fin des années 1970. Un nouveau tournant s'opère alors vers 1982-83 et ouvre une nouvelle ère dont il est encore difficile de dessiner tous les traits. Elle semble marquée notamment par un rejet des organisations classiques, une attirance pour les non-syndiqués, (ou les "autonomes" dans la fonction publique), une montée de l'abstentionnisme et l'augmentation d'un électorat "mobile" passant, suivant les scrutins de l'abstention à des votes différents suivant le lieu ou les circonstances. Ces comportements aggravent la crise provoquée par la désyndicalisation et amènent à s'interroger sur la pérennité des grandes centrales syndicales et du système de représentation professionnel et social mis en place à la Libération.

Chapitre VI

Quelques aperçus sur le fédéralisme syndical à la CFDT

La CFDT, comme les autres centrales syndicales, est organisée, de la base au sommet, selon les principes du fédéralisme. Etudier la confédération sous l'angle exclusif du fédéralisme n'est pas notre propos, et notre recherche n'a pas été conçue selon cette problématique. Toutefois, il nous apparaît intéressant de présenter les institutions cégétistes dans cette perspective et de proposer quelques considérations générales concernant les zones d'autonomie syndicale, les processus de centralisation et de décentralisation au sein de la CFDT depuis 1970.

La notion de fédéralisme se rapporte en premier lieu à un type d'organisation territoriale de l'Etat et un processus d'institutionnalisation de la vie politique internationale. Il est donc nécessaire de considérer dans un premier temps les concepts et les problématiques des politistes et des sociologues du fédéralisme avant d'examiner leur pertinence pour comprendre le phénomène syndical.

I - Le fédéralisme comme phénomène politique

Des auteurs prétendent que l'histoire du fédéralisme «se confond avec celle de l'émergence humaine»¹. Sans remonter aussi loin, il faut admettre que l'Antiquité grecque a été le théâtre des premières expériences fédéralistes avec la Ligue des Cités. De ce lointain passé, il reste la racine latine, *fœdus*, qui est à l'origine des vocables du fédéralisme : fédération, confédération, dévolution. Tous ces vocables par leur source latine expriment l'idée d'une association à partir d'un traité, d'une convention librement consentie par des unités politiques souveraines. Il en découle une limitation volontaire des souverainetés des associés pour atteindre des buts communs avec des droits et devoirs réciproques — Mais, c'est avec la révolution américaine que le fédéralisme devient un mode de gouvernement moderne.

Dès la fin du XVIII^e siècle, le modèle américain sert de référence - par imitation ou par rejet - à d'autres états, comme le Canada, la Suisse, l'Allemagne et à des

¹ MARC (A.), préface à l'ouvrage de VOYENNE (B.), *Histoire de l'idée fédéraliste, les sources*, Paris, Les Presses de l'Europe, 1976, p. 1.

institutions internationales (comme les Etats unis d'Europe selon l'expression de J. Monnet, un des pères fondateurs de l'Europe actuelle).

De ces expériences contemporaines, les politistes ont dégagé des modèles et des orientations de recherches.

A - Les approches scientifiques du fédéralisme

L'innovation fondamentale des pères fondateurs du fédéralisme américain est contenue dans le préambule de la constitution de 1784 : «Nous, le peuple des Etats Unis». Pour la première fois dans l'histoire du fédéralisme, les sujets des nouvelles institutions ne sont pas des états mais des citoyens. La construction qui en résulte n'est pas une nouvelle "société de sociétés" mais un nouveau mode de gouvernement qui, selon C. Friedrich, repose «sur la notion d'une double communauté locale et nationale, conçue de manière à favoriser l'harmonie du tout et à permettre le fonctionnement efficace d'un gouvernement local»¹.

Le caractère révolutionnaire de ce nouveau mode de gouvernement interpelle d'abord les publicistes et les philosophes pour qui le fédéralisme place dans une perspective nouvelle la notion de souveraineté, de juridiction, de liberté, d'autonomie, de bien commun. Il concerne aussi les sociologues et les politistes à la recherche d'une compréhension renouvelée de l'articulation du politique et du territoire, de la régulation des tensions dans une société divisée en intérêts irréductibles, de la cohabitation sous des lois communes d'irrédentismes culturels et ethniques.

Notre option pour la science politique situe notre démarche dans la problématique du pluralisme dont le fédéralisme est une des composantes.

Parmi les définitions du pluralisme nous retiendrons celle d'un auteur anglo-saxon pour qui «un système de décision est considéré comme pluraliste si nous avons une entité composée de groupes, chaque groupe bénéficiant d'une certaine indépendance et tous ensemble participent d'une manière ordonnée et permanente à la formation de la volonté de l'entité centrale»².

L'utilisation du terme pluraliste est courante dans une société démocratique, que ce soit en matière syndicale, partisane, religieuse, ethnique, etc... Dans ces cas le pluralisme s'oppose au monopole, caractéristique essentielle des sociétés autoritaires ou

¹ FRIEDRICH (C.), *Fédéralisme*, Encyclopedia Universalis, vol. 6, p. 962.

² FRENKEL (M.), *Federal Theory*, Canberra, Annutech, 1986, p. 53.

totalitaires¹. En tant que système de décision, comme le définit le texte de M. Frenkel, le pluralisme concerne aussi bien les associations privées et les associations publiques que l'ensemble du système politique. Les constitutions contiennent souvent des dispositions de cette nature. Ainsi la Constitution française de 1958 précise dans son art. 4, al. 1, que «les partis et groupements politiques concourent à l'expression du suffrage...». Il en va de même pour les textes, comme celui de la Constitution yougoslave ou des projets de référendum français de 1969, qui confèrent une partie du pouvoir législatif à une deuxième assemblée composée de représentants des groupes sociaux professionnels. Enfin, l'ancienne Constitution du Liban était pluraliste au sens fort du terme puisque l'exercice des pouvoirs reposait sur un équilibre et une répartition des compétences entre les différents groupes religieux.

La définition du fédéralisme est la même que celle du pluralisme mais avec une précision supplémentaire : le terme groupe est remplacé par celui de **groupes territoriaux** ou encore de **groupes territorialement définis**. En conséquence, c'est l'élément territorial qui distingue le fédéralisme du pluralisme. Ainsi entendu, le fédéralisme est un principe d'organisation dans l'ordre public mais aussi social. Les confédérations syndicales reposent sur des groupes professionnels et interprofessionnels territorialement situés, les sections d'entreprises, les syndicats locaux, les Unions départementales et régionales, les instances nationales. Les groupes politiques comme les Clubs ou les partis reposent, eux aussi, sur une articulation entre des instances locales, départementales et nationales.

Dans la même perspective, les grandes disciplines sportives obéissent à une logique fédéraliste avec les F.F. du Football, du Rugby, de Natation, etc... qui ont pour fondement des clubs locaux, des comités départementaux et régionaux. Il est donc possible de distinguer un fédéralisme "social" d'un fédéralisme "politique", le premier concernant les institutions de la société civile, le second l'organisation territoriale de la société politique². Peut-on, pour autant, appliquer les mêmes concepts, les mêmes modèles pour étudier une confédération syndicale et un fédéralisme comme celui des Etats-Unis ou de la Suisse ? Pour répondre à cette question, il est nécessaire tout d'abord de considérer le savoir acquis par les chercheurs et les théoriciens de la science politique.

Ensuite nous considérerons le problème d'une possible adaptation et application de ce savoir à l'étude du fédéralisme "social".

¹ Il existe, en fait, des cas de monopole ou de tendances monopolistes dans une société démocratique comme, par exemple, le cas du syndicat du livre CGT ou des dockers ou de la FEN à une certaine époque.

² Nous employons ces expressions comme principes heuristiques, proches du sens-commun ou médiatique, sans référence aux théories élaborées, comme celle d'A. Gramsci ou d'Hegel.

B - Le fédéralisme politique

Il faut distinguer deux aspects dans le fédéralisme contemporain :

D'une part, La structure gouvernementale, c'est-à-dire les principes constitutionnels et les pratiques qui permettent l'exercice de «ce mode de gouvernement» capable de concilier «l'harmonie du tout» et «l'exercice efficace d'un gouvernement local»¹.

D'autre part, le processus politique (les actions et les interactions des gouvernements locaux et national) pour mettre en œuvre des règles de vie commune, des accords pour coordonner les décisions et les politiques publiques dans le respect des autonomies de chacun.

Pour le premier aspect, une constitution est fédérale si elle met en œuvre les principes suivants :

a) Le principe de séparation entre deux domaines de juridiction, précisant les matières qui relèvent de la compétence exclusive de l'une et de l'autre des autorités politiques (fédérale et locale).

b) Le principe d'autonomie, chaque ordre de gouvernement est "souverain" dans son domaine de compétences que ce soit en matière législative, administrative, judiciaire voire constitutionnelle pour les gouvernants locaux seuls maîtres de leur constitution interne. L'autonomie locale implique l'absence de contrôle hiérarchique, de droit de tutelle d'un niveau de gouvernement sur l'autre.

c) Le principe de participation, les unités locales (cantons suisses, Etats américains, provinces canadiennes) sont représentées au niveau fédéral et elles participent ainsi aux décisions fédérales qui engagent l'ensemble de la nation. En général, selon l'exemple américain et suisse, c'est la deuxième assemblée législative qui permet l'application de ce principe : chaque état américain est représenté par deux sénateurs et le Sénat a des attributions particulières en matière internationale (ratification des traités) et interne (nomination des fonctionnaires fédéraux) en plus de son pouvoir législatif général.

En outre, certains freins constitutionnels sont nécessaires pour empêcher la dénaturation ou la non-observation de ces principes. En particulier, l'existence d'un tribunal indépendant, gardien et interprète de la Constitution, est considérée comme une garantie nécessaire. De même, la suprématie de la Constitution, véritable "contrat", qui

¹ FRIEDRICH (C.), op. cit..

ne peut être amendée que par l'unanimité des "contractants" ou une majorité qualifiée de gouvernements locaux et de la population nationale.

Ces traits caractéristiques ont donné naissance à ce que K.C. Wheare nomme un fédéralisme dualiste¹, un mode de division du pouvoir entre le gouvernement fédéral et les gouvernements locaux tel que, chacun dans sa sphère, est coordonné aux autres tout en décidant directement pour le peuple à travers ses propres institutions.

Le dualisme implique un équilibre entre les composantes locales et nationale. En effet, le fédéralisme est par définition un processus politique de "non-centralisation". Il n'existe pas un centre qui délègue à des autorités inférieures l'exercice de certaines prérogatives (processus de dé-centralisation territoriale ou de dé-concentration à l'intérieur d'une hiérarchie administrative) ou qui définit les priorités nationales et en contrôle les exécutions locales. Au contraire, c'est le refus d'un centre qui est à l'origine d'un "contrat" fédéral : les autorités politiques associées entendent demeurer elles-mêmes. D'où l'importance de la deuxième dimension du fédéralisme, celle des processus politiques. En effet, c'est de l'action et de l'interaction des différents gouvernements que naît la dynamique de fonctionnement du fédéralisme. Elle aboutit à des équilibres variables entre l'unité et les diversités de valeurs et d'intérêts. Ces équilibres se traduisent par une plus grande intégration ou une plus grande différenciation des politiques à partir d'objectifs communs.

Le plus souvent ce sont les contraintes de la conjoncture qui modifient les équilibres par la mise en place de mécanismes inter-gouvernementaux pour lutter contre une crise économique, promouvoir une société sans risques sociaux ou encore libéraliser l'économie...².

L'étude de ces mécanismes a renouvelé dans une certaine mesure les approches du fédéralisme en montrant que les processus politiques sont aussi importants que la structure constitutionnelle.

¹ WHEARE (K.C.), *Federal Government*, 4e éd. New-York, Oxford University Press, 1964.

² Pour une analyse des évolutions du fédéralisme voir le dernier ouvrage : *The annals of the American Academy of Political and Social Science*, J. Kincaid (ed.) : *American Federalism, the third century*, vol. 509, May 1990, Sage Publications.

C - Les problématiques contemporaines

Elles découlent de l'adaptation du fédéralisme dualiste aux contraintes du XX^e siècle. La crise mondiale des économies capitalistes dans les années 1930, la deuxième guerre mondiale et la période de reconstruction, l'engouement pour l'Etat-providence, la lutte pour les droits civiques, l'avènement du néo-libéralisme sont autant d'événements fondateurs du fédéralisme actuel. Pour affronter ces conjonctures nouvelles, les autorités politiques doivent répondre à deux questions : Peut-on mettre en œuvre, malgré la séparation et l'autonomie des juridictions, des politiques publiques répondant à des objectifs nationaux communs ? L'application de ces politiques ne remettent-elles pas en cause les principes constitutionnels pour déboucher sur une fin prochaine du fédéralisme ?

De telles interrogations se posent parce que les principales matières de législation relevant des programmes nationaux appartiennent, en général, à la juridiction locale (santé, éducation, droits sociaux, recherche scientifique, etc...). La réponse à la première question a pris la forme d'un co-financement des politiques à partir des priorités et des conditions d'application communes, contenus dans des programmes. En général, ces programmes relèvent d'une initiative fédérale : l'autorité fédérale offre des subventions aux autorités locales accompagnées de conditions d'utilisation que ces dernières peuvent accepter ou refuser.

En cas d'acceptation, la collaboration s'incarne dans un accord contractuel, limité dans le temps, avec des procédures de mise en œuvre et de contrôle financier. Les "grants in aid" aux USA, les programmes conjoints au Canada sont les mesures les plus achevées de cette pratique. Elle marque le passage vers un fédéralisme coopératif reposant sur une "intergouvernementalisation" des activités qui n'est pas sans rappeler l'évolution de l'Europe des 12 pour la mise en œuvre de règlements, de directives et de droits communs à partir des souverainetés nationales des Etats associés.

Cette "intergouvernementalisation" signifie-t-elle la fin du fédéralisme ? Pour certains¹, l'extension quantitative des programmes (plus de 500 aux USA et au Canada), le poids de la capitale fédérale dans le financement et la définition des priorités nationales sont autant de facteurs favorables à l'apparition d'un centre contrôlant la périphérie fédérée, ouvrant la voie à un Etat unitaire décentralisé....

¹ LOWI (Th.) : "Europeanization of America ? from United States to united state" in. LOWI (Th.) et STONE (A.), *Nationalizing Government*, Beverly Hills et London, Sage Publications, 1979, pp. 15-33.

Pour nous¹, au contraire, il s'agit d'un processus de coordination respectueux des principes du fédéralisme mais qui change le cadre et la forme des interventions des autorités politiques. Désormais, le contenu de l'autonomie dépend davantage de la capacité diplomatique des autorités locales de négocier des programmes avantageux que du contenu des dispositions formelles de la Constitution. Ainsi l'intégration des politiques publiques ne repose pas sur l'existence d'une relation de tutelle, sur une soumission hiérarchique à un centre de décision mais sur des accords librement négociés et exécutés. Là encore, la comparaison avec l'Europe des Douze est éclairante : les critiques acerbes contre les "Eurocrates" apatrides et irresponsables, fossoyeurs des souverainetés et identités nationales participent davantage d'une argumentation électoraliste ou diplomatique que du constat objectif de la situation de l'Europe.

Mais quel que soit le diagnostic porté sur l'évolution vers le fédéralisme coopératif, il faut élaborer un modèle d'analyse et apprécier ses conditions d'application pour étudier le fédéralisme social.

Dans cette hypothèse, il faut ramener les variables à quelques questions simples :

1/ Entre l'organisation confédérale interprofessionnelle et l'organisation fédérale professionnelle à quels principes obéit la séparation des compétences ? quels sont les facteurs de centralisation et d'autonomie de décision ?

2/ Au sein de chaque fédéralisme, interprofessionnel et professionnel, les différentes instances (section syndicale, syndicat, fédération, union départementale, union régionale) ont-elles les moyens (en hommes, en argent, en dispositifs juridiques) de leur autonomie ?

3/ L'exercice de postes de responsabilité (les secrétaires généraux et les pouvoirs exécutifs) va-t-il dans le sens du pluralisme ou de la formation d'une oligarchie syndicale de permanents solidaires ?

4/ Le financement du syndicalisme, le mode de perception des recettes, le principe de répartition et de péréquation entre les différentes instances relèvent-ils d'une décision négociée ? d'une décision "discrétionnaire" et de la hiérarchie confédérale ? la base syndicale (section d'entreprise, syndicats) contrôle-t-elle des sources de financement autonomes ?

Avant d'essayer de répondre à ces questions il faut préciser sur quelles bases reposent l'organisation du syndicalisme en France et de la CFDT.

¹ CROISAT (M.), et TOURNON (J.), "Persistance du fédéralisme aux USA ?", **R.F.S.P.**, vol. 31, n° 4, août 1981, pp. 728-44.

II - Le fédéralisme syndical

Dans la société civile, la fédéralisation d'institutions non gouvernementale est une réalité ancienne. Elle concerne aussi bien les églises, que les partis politiques ou les regroupements de syndicats en vastes fédérations comme le British Trade Union Congress, l'American Federation of Labor ou la Deutsche Gewerkschaftsbund. Dès l'origine, les Fédérations reposent sur des principes communs :

- chaque syndicat défend et représente ses intérêts propres en liaison avec les croyances et les valeurs particulières à ses activités;
- ils s'associent pour représenter et défendre les intérêts communs de leurs membres.

Les premières expériences de regroupement syndical à la fin du XIX^e siècle montrent que le syndicalisme a élaboré ses pratiques fédérales à partir des traditions et expériences ouvrières sans références précises à une théorisation préalable¹.

Après avoir tenté de se fédérer en une sorte de junte en Grande-Bretagne, en Chambres syndicales ou Bourses du travail en France, en Association des Chevaliers du Travail aux USA, la question de l'organisation se pose avec plus d'acuité au moment de la deuxième révolution industrielle :

- Elle divise les partisans d'un syndicalisme de métiers de ceux d'un syndicalisme d'industrie. La Grande-Bretagne permet la coexistence de ces deux formes de syndicalisme, alors qu'aux USA elle donne naissance à deux organisations rivales, AFL et CIO avant leur fusion dans les années 1930.
- Elle pose le problème de l'organisation par branche d'activités ou par secteur géographique comme, par exemple, la fédération des bourses de travail en France.
- Elle soulève la question du pouvoir; la confédération interprofessionnelle doit-elle avoir un simple rôle de coordination ou un pouvoir de décision propre dans une juridiction clairement définie et délimitée ?

Le syndicalisme français a dû répondre à ces questions pour trouver les solutions adaptées aux cultures ouvrières de la fin du XIX^e siècle, à la nature unitaire et centralisée de l'Etat, au développement du capitalisme français et international. En 1895, le congrès d'unification de Limoges donne naissance à la CGT. Il comprend des délégués de 28 fédérations de métiers et d'industries, de 18 bourses du travail et de 126

¹ Pour les socialistes "utopiques", en particulier PROUDHON, les schémas proposés participaient davantage d'un modèle idéal pour un futur socialiste que de recettes applicables immédiatement dans le cadre du capitalisme de la fin du XIX^e siècle.

syndicats non fédérés. Ils donnent la priorité à la défense des intérêts professionnels avec la volonté de regrouper, en dehors de toute école politique, tous les travailleurs conscients des “luttons communes contre le capitalisme“. La charte d'Amiens prolonge la dimension idéologique du syndicalisme français en posant le principe d'une séparation avec “les partis et les sectes“ qui poursuivent le même objectif d'une “transformation sociale par l'expropriation capitaliste“.

Par la suite, le développement d'une confédération de syndicats chrétiens permet l'implantation du pluralisme syndical et les particularismes de la société française lui confèrent ses traits originaux en matière d'organisation¹ :

- Le syndicat est la base de l'organisation. Il est institué sur une base locale, le plus souvent départementale selon le principe du syndicat d'industrie, sauf à la CGT où le syndicat d'entreprise est la norme. Il regroupe des sections d'entreprises. Dans le cas des syndicats locaux, les sections peuvent se regrouper dans le cadre des établissements d'une même entreprise, en intersyndicales ou cartels.

Les syndicats sont doublement affiliés, à un cadre professionnel et interprofessionnel.

- La confédération interprofessionnelle, héritière des bourses du travail, regroupe sur une base territoriale les syndicats en unions départementales, unions régionales et instances nationales.

- Les fédérations d'industrie associent les syndicats sur une base professionnelle avec quelquefois un échelon régional.

C'est dans le cadre du fédéralisme vertical ou professionnel que s'accomplit l'essentiel de la fonction revendicative : encadrement des adhérents, mobilisation des salariés, gestion des conflits et négociation collective par branches.

La confédération accomplit la même fonction au niveau des conflits et négociations interprofessionnelles. Mais surtout elle définit l'orientation générale de l'ensemble de cette double fédéralisation.

L'accomplissement de cette responsabilité implique plusieurs types d'activités :

- Une fonction de coordination, car la confédération ne contrôle pas, en principe, les éléments fédérés, que ce soient les fédérations ou les syndicats. Dans l'accomplissement de cette fonction, la confédération s'appuie sur les UR qui sont le reflet de la politique confédérale.

- Une fonction programmatique, de type politique dans la mesure où la confédération définit la philosophie générale du mouvement, la stratégie globale et l'attitude à l'égard des autorités politiques, des autres centrales syndicales, du patronat et de l'ensemble des politiques publiques....

¹ CAIRE (G.), *Les syndicats ouvriers*, Paris, PUF, 1971, pp. 384-407.

- Une fonction de pression sur les pouvoirs publics. Par suite du caractère centralisé de l'Etat français, la confédération assume l'essentiel de cette fonction. Il en résulte une médiatisation importante des dirigeants confédéraux, des prises de position de l'exécutif en réponse aux sollicitations nombreuses de l'environnement économique, social et politique.

Par ailleurs, la responsabilité des problèmes interprofessionnels concernant des catégories sociales - les femmes, les jeunes, les immigrés, voire la classe ouvrière - accentue la dimension politique des deux dernières fonctions.

L'expérience de la CFDT illustre les avantages et les difficultés du fédéralisme syndical français.

Une forme d'organisation traduit quelquefois des choix stratégiques. Ainsi la déconfessionnalisation de 1964, l'adhésion au socialisme autogestionnaire en 1970 ont eu des conséquences statutaires. Mais, elle est surtout une réponse à des questions permanentes et générales : comment institutionnaliser les diversités professionnelles et géographique des adhérents ? Comment articuler "l'horizontal et le vertical", le professionnel et l'interprofessionnel ?

Les réponses cédétistes sont proches de la tradition syndicale française faisant du syndicat la base de tout l'édifice et marquée par le syndicalisme d'industrie et le regroupement territorial¹.

A - Le double fédéralisme de la CFDT

Par cette expression utilisée dans la littérature cédétiste, il faut entendre les deux regroupements des syndicats : vertical ou professionnel, horizontal ou interprofessionnel².

¹ Différence notable avec le fédéralisme politique, le sujet n'est pas le citoyen, ie. l'adhérent, mais le syndicat. La confédération est une union de syndicats et pour parodier l'exemple américain, «nous le peuple des Etats-Unis» est remplacé par «nous les syndicats CFDT». Le syndicat est donc une institution-écran entre les adhérents et les institutions dirigeantes fédérale et confédérale, mais aussi une institution carrefour entre l'organisation professionnelle et interprofessionnelle. A l'époque de la désyndicalisation, de l'apparition de coordinations, ce constat n'est pas sans intérêt.

² Pour une présentation des différentes instances tant verticales qu'horizontales voir notre chapitre 1.

* *L'organisation horizontale*

Elle est la plus ancienne des formes de solidarité ouvrière. En outre, pour la CFTC, elle exprimait une philosophie anti-jacobine, reposant sur des autonomies locales car «les familles, les paroisses, les métiers, les provinces formaient autant de cellules d'un corps national authentique dont le pouvoir parisien ne serait que la tête»¹. Dès la fin de la guerre 1940-45, l'étendue de ses attributions est un des enjeux qui opposent la majorité CFTC à la minorité à "Reconstruction". La victoire de cette dernière à partir de 1964 modifie les équilibres anciens. Désormais la volonté d'une ambition collective qui dépasse les problèmes professionnels des travailleurs par «la prise en charge des problèmes de la classe ouvrière extérieure aux lieux du travail»², s'affirme pleinement. La création des URI en 1970 obéit à cette philosophie syndicale, et cette conception interprofessionnelle du syndicalisme s'impose malgré l'opposition de nombreuses unions départementales. Elle sera dominante jusqu'à la fin de la décennie.

* *L'organisation verticale*

Le regroupement des adhérents sur la base du syndicat d'industrie est un principe qui s'est imposé tardivement. Ce sont les héritiers des reconstituteurs qui vont défendre un fédéralisme d'industrie expression d'un "syndicalisme de masse et de classe" capable d'augmenter le degré de conscience collective des travailleurs ayant le même type d'activité. Toutefois, les partisans d'un "syndicalisme de métiers" n'ont pas abandonné leur méfiance. Jusqu'aux années 70, il existait des sous-sections plus ou moins informelles pour les cadres dans les grandes entreprises. De nos jours, le débat n'est pas définitivement clos comme le montre l'exemple du syndicat national des journalistes CFDT. Le bureau de ce syndicat conteste la décision du congrès de la fédération des travailleurs de l'information, du livre, de l'audiovisuel et de la culture, séparant les journalistes de l'écrit et de l'audiovisuel pour les rattacher à des organisations différentes. Il a ainsi déclaré que le syndicat actuel proposera "sa dissolution pure et simple" s'il n'obtient pas «des garanties confédérales et fédérales quant à l'existence d'une organisation syndicale regroupant tous les journalistes se réclamant de la CFDT»³.

¹ LAUNAY (M.), *La CFTC, origines et développement 1919-1940*, Paris, Editions de la Sorbonne, 1987, p. 211.

² TIXIER (P.E.), *Déclin ou mutation du syndicalisme, le cas de la CFDT*, Thèse de doctorat, Université de Paris X - Nanterre, Tome II, p. 15.

³ *Le Monde* du 25 janvier 1991, p. 16.

Comment doit fonctionner ce double fédéralisme, cette armature gouvernementale représentant les diversités de situation des adhérents cédétistes ? Les principes de fonctionnement sont contenus dans des textes statutaires généraux.

Dès 1965, il est affirmé «le maintien de la personnalité des organisations confédérées dans l'élaboration des positions confédérales et dans leur exécution, tout en permettant le nécessaire maintien de l'identité et de l'efficacité de l'action confédérale»¹. Plus précisément le congrès de 1979, dit de la “resyndicalisation”, déclare que :

«Chaque organisation prend les initiatives qui s'imposent, dans le cadre de son champ d'activités, en prenant en compte les orientations définies démocratiquement par les structures auxquelles elle est fédérée... il importe que chaque organisation agisse en complémentarité et non en concurrence En conséquence, chaque organisation, dans son champ d'activités, à partir de ses réalités, élabore ses positions et aucune organisation ne peut s'immiscer dans la vie d'une autre, exception faite toutefois pour une union de syndicats»².

En général, les textes “constituants” de ce fédéralisme fixent davantage des orientations générales que des concepts précis. Ainsi on peut distinguer le principe de séparation (...aucune organisation ne peut s'immiscer dans la vie d'une autre...), le principe d'autonomie (... chaque organisation prend les initiatives qui s'imposent dans le cadre de son champ d'activité...), et le principe de participation (... chaque organisation agit en complémentarité et non en concurrence...).

Mais, qu'en est-il en réalité de l'application de ces principes généraux du fédéralisme ? Comme pour toute organisation fédérale, il est nécessaire de distinguer la structure gouvernementale ou institutionnelle, des processus d'adaptation et des équilibres qui en résultent.

B - La structure institutionnelle

Le 41^e congrès confédéral dans sa résolution 404 parle de «structures trop nombreuses, lourdes, inadaptées ... qu'il faut faire évoluer vers plus de souplesse, de complémentarité, de solidarité»³. Cette crise se révèle avec le changement de stratégie

¹ *Rapport sur les réformes de structures*, congrès 1965, p. 53.

² *Rapport d'activité et d'orientation*, 38^e Congrès Brest, 8-12 mai 1979, p. 80.

³ A la suite de cette résolution, une enquête a eu lieu sous la responsabilité du Bureau National. Voir à ce sujet :

— Dossier Réflexions sur nos courroies de transmission. Syndicalisme du 27-09-90, p. 7-10

— Conseil National, Evolution des structures, synthèse de l'enquête sur les structures de la CFDT, CFDT Nouvelles, 18 pages + annexes.

confédérale inaugurée au Congrès de Brest. Elle met en lumière l'affaiblissement de la structure de base — les syndicats —, le déséquilibre et la confusion entre la confédération et le fédéralisme d'industrie.

* *Environnement et stratégie*

Les institutions actuelles ont été conçues dans les années 1970, à l'époque "post-soixante-huit" où se développent les mouvements sociaux interprofessionnels et se met en œuvre une stratégie d'unité d'action avec la CGT. La création du PS, la signature du programme commun, les Assises du Socialisme sont autant d'événements qui radicalisent le discours politique cédétiste. Au congrès de 1970, «la CFDT entre dans le socialisme debout»¹ et le texte sur "l'unité des forces populaires" marque l'apogée de l'engagement politique de la confédération puisque «le passage au socialisme suppose une union plus réelle, notamment entre les formations politiques et les organisations syndicales pour une mobilisation sur les grands objectifs arrêtés en commun... il faut dépasser la séparation entre luttes politiques et luttes syndicales». Ces choix, pour un socialisme autogestionnaire avec un syndicat de classe et de masse, a des conséquences structurelles importantes.

— Pour mettre à nu l'exploitation capitaliste, le syndicalisme professionnel est considéré avec méfiance..., car trop centré sur l'entreprise et suspect de dérive "corporatiste".

— Le pari "anti-corporatiste" est conforté avec le développement d'instances extérieures à l'entreprise (les URI), la priorité donnée aux rencontres entre salariés d'entreprises et de catégories différentes pour faciliter une conscience collective large. Les discours de cette époque expriment la préférence pour des syndicats généraux et la volonté de faire disparaître les syndicats nationaux dans le secteur public.

- Le développement d'instances confédérales calquées sur le modèle des grandes fédérations se situe dans la même logique. Ainsi, les unions régionales doivent être les axes des nouveaux mouvements sociaux, un moyen de réaliser la planification démocratique en-dehors de l'entreprise. L'intense politisation de ces années permet aux dirigeants confédéraux d'acquérir une nouvelle légitimité.

- La séparation entre les deux fédéralismes est franchie, et «la notion de double fédéralisme... a abouti à donner aux URI et aux fédérations la même compétence sur

¹ Les citations sont extraites du livre de COURTS-SALIES (P.), *La CFDT, un passé porteur d'avenir*, Paris, La Brèche-PEC, 1988.

l'ensemble du champ syndical». D'une manière générale, «il ne pouvait y avoir de compétences limitées à l'une ou l'autre des structures»¹.

Cette situation a facilité la prééminence du confédéral sur les fédérations, de l'horizontal sur le vertical. Les facteurs de cette prééminence sont divers :

1/ la priorité donnée au “politique“ sur le “revendicatif“ catégoriel, au plan des idées, des discours et de la philosophie générale cédétiste;

2/ la relative homogénéité de l'équipe dirigeante confédérale. Nos recherches sur les militants et dirigeants CFDT montrent l'existence au sommet de la confédération d'un “noyau dirigeant qui a toujours été relativement, voire très stable“². L'appartenance au parti socialiste d'importants dirigeants dans les années 1970 a encore renforcé l'unité politique de la direction confédérale;

3/ par contraste, le pluralisme du fédéralisme vertical est une source d'émiettement, d'atomisation. Cette situation résulte, d'une part, des localisations multiples des lieux de décision et d'autorité (entreprise, branche industrielle, différents services publics...), d'autre part, de l'addition souvent conflictuelle d'intérêts catégoriels différents (les métiers, les fonctionnaires A.B.C. etc...) dans les mêmes structures.

Pour les responsables cédétistes d'aujourd'hui, c'est le congrès de Brest qui marque la fin de cette période.

«Avec la resyndicalisation, décidée au congrès de Brest, nous avons modifié notre conception de l'action syndicale en recherchant la proximité professionnelle, en refusant de laisser la politique au poste de commande ... Mais nos structures sont restées les mêmes se déconnectant ainsi de l'évolution stratégique»³.

Cette déconnexion n'est pas facile à réparer, car elle suppose, outre un changement des mentalités, une réforme statutaire profonde. Une tâche d'autant plus redoutable que l'instance de base, les syndicats, est affaiblie.

¹ Réflexions sur nos courroies de transmission, op. cit., p. 9

² cf. chap. 2 du présent rapport.

³ Réflexions sur nos courroies de transmission, op. cit., p. 2.

* *L'affaiblissement des syndicats*

La faiblesse actuelle tient à deux facteurs complémentaires :

D'une part, l'éloignement des syndicats des lieux de travail, de conflit et de négociation : l'entreprise, les branches, les services publics.

D'autre part, la désyndicalisation - 6 syndicats sur 10 ont moins de 100 adhérents - les prive des ressources humaines capables de vivifier la fonction d'élaboration et de contrôle des orientations professionnelles et interprofessionnelles des fédérations et de la confédération.

Ces faiblesses sont en partie comblées par le développement d'institutions non-statutaires, les intersyndicales, les branches, les coordinations de groupe qui exercent la fonction revendicative des syndicats, de l'élaboration à la négociation finale. En particulier, nos rapports sur le SGEN et les Finances montrent dans les deux cas que la réalité du travail syndical se fait dans les branches¹.

Le développement de ces institutions dites "fonctionnelles" est une réponse aux dysfonctionnements des instances statutaires trop éloignées des lieux de négociations mais aussi des préoccupations des salariés. Dans nos recherches antérieures, cet aspect des choses était une des sources de désintérêt et d'inefficacité :

«La section unique regroupant tous les salariés - du balayeur aux cadres de direction - était une utopie généreuse mais impraticable. La CGT qui a monté une section "cadres" nous a chippé nos électeurs et a attiré à elle beaucoup de jeunes que nous avons effrayés», selon les propos d'un cadre administratif d'une grande entreprise qui exprime ainsi un sentiment partagé par de nombreux salariés².

Dans le même ordre d'idée, au sein du SGEN la réunion dans les mêmes organismes des personnels administratifs, des enseignants et des chercheurs est une source de paralysie ou de retrait.

Cette production d'instances fonctionnelles est une réponse à ces demandes et à la dévitalisation des syndicats et des instances statutaires. Est-elle suffisante pour résorber la crise du fédéralisme syndical ?

¹ BEVORT (A.), *Le SGEN-CFDT, du syndicat national à la Fédération*, rapport, CERAT, avril 1991, 86 p.. MATHIOT (P.), *La Fédération CFDT des Finances*, Rapport CERAT, décembre 1990, 87 p.

² LABBE (D.), CROISAT (M.), BEVORT (A.), *La désyndicalisation*, Cahiers du CERAT, n° 5, p. 60 et sqq.

* *La crise du double fédéralisme*

Selon les statuts, la complémentarité doit l'emporter sur la concurrence et les conséquences qui en découlent. Pourtant, la réalité est souvent différente. On assiste à des antagonismes plus ou moins feutrés, entre la légitimité professionnelle de type revendicatif des fédérations et la légitimité de nature politique des instances confédérales.

- Le fédéralisme vertical n'est pas organisé pour assurer pleinement sa fonction revendicative. Ainsi, les institutions fonctionnelles ne sont pas représentées en tant que telles dans l'organisation. Il en résulte des pressions centrifuges, sources d'effets pervers : statut contourné pour faire siéger des représentants des branches dans les organes directeurs, utilisation par des "inters" ou de grosses sections d'entreprise, de syndicats moribonds, maintenus artificiellement en vie, pour se faire entendre. Ces détournements de la légalité ont pour conséquences des pertes de temps, des dysfonctionnements entre le syndicalisme légal et le syndicalisme réel de revendication en contact avec les salariés et le patronat sur les lieux de travail et de négociation (les institutions fonctionnelles)

- Le fédéralisme horizontal conserve en partie son ancienne hégémonie idéologique. Or cette fonction, "hors de saison" depuis le congrès de Brest, est exercée par des institutions souvent privées d'une vie démocratique active. En outre, l'interprofessionnel peut-il se contenter de fournir une logistique supplétive à l'action revendicative (services, moyens divers, formation des cadres) et de constater sans réagir au déclin de sa "juridiction légale", les luttes interprofessionnelles pour l'emploi, la formation ou la protection sociale ?

Pour les chercheurs du B.N.C., le diagnostic est préoccupant¹ :

- coexistence de deux chaînes de fédéralisme, «isolées de leur base sociale, privées d'efficacité et d'une représentation sociale»;

- décalage dans chaque chaîne entre le statut et la réalité de terrain;

- atomisation de l'organisation, «des lieux d'activité où chacun gère de façon plus ou moins autonome son activité syndicale sans se soucier de la cohésion générale... des structures désertées ou en sommeil qui restent néanmoins des lieux de pouvoir et peuvent être utilisées comme telles pour des enjeux internes...».

Ce constat de crise affecte aussi les processus à l'intérieur des structures.

¹ *Evolution des structures*, op. cit., p. 10 et sqq.

C - Le fédéralisme comme processus

Le contexte des années 70 a favorisé la tendance à la centralisation au sein de la CFDT. La stratégie de la resyndicalisation peut-elle amorcer dans les faits un processus de décentralisation plus conforme aux exigences d'une organisation de type fédéral ?

Dans la phase actuelle de doute et d'interrogations sur l'avenir, nous pouvons émettre quelques orientations générales à partir d'observations de terrain — Elles concernent l'action revendicative, le financement et la démocratie interne.

* *L'action revendicative*

Elle renforce le rôle des instances sur les lieux de travail. C'est dans ce domaine que le décalage entre les statuts et les situations de fait est le plus grand. Plusieurs cas de figures doivent être pris en compte¹.

- Une section syndicale forte, solidement implantée dans une grande entreprise peut “coloniser” son syndicat de rattachement. Elle a un monopole de la revendication, des moyens financiers importants par le contrôle du C.E. et elle peut utiliser le syndicat pour conforter sa position dans les instances confédérales et fédérales. Dans cette hypothèse, les autres sections syndicales sont délaissées par le syndicat, abandonnées à elles-mêmes, se confinant dans le train-train quotidien local.

- Dans le même cas de figure, il est aussi possible que la section hégémonique ignore son syndicat pour agir de manière informelle dans les structures fonctionnelles ou directement au sein des fédérations. Le syndicat est alors “la proie” des petites sections, faibles en capacité militante, d'action et de mobilisation, mais capable dans ce cas de contrôler les instances statutaires.

- Dans le secteur public, les décalages et dysfonctionnements sont aussi nombreux. Notre monographie sur la fédération des Finances est riche en aperçus sur les tensions, les situations de domination des administrations traditionnelles et bien implantées (les impôts, les douanes) derrière les statuts légaux et transfrontières des finances. De même au sein du SGEN on assiste à l'hégémonie de fait des enseignants du secondaire et au sein de celui-ci des “CAPESiens” au détriment des autres catégories de salariés.

¹ TIXIER (P.E.), *Déclin ou mutation du syndicalisme, le cas de la CFDT*, op. cit., p. 38 et sqq.

Mais la nature des enjeux de négociation peut altérer ces schémas généraux. Ainsi dans le cadre des réductions de personnel, sur la flexibilité du travail, nous avons pu dégager d'autres variables sur les centres de décision¹.

- La section CFDT de Gillette à Annecy a été capable de mobiliser les salariés, les autorités politiques locales et nationales, ainsi que les instances fédérales et confédérales, de créer une structure syndicale européenne pour négocier avec des armes moins inégales.

- La section CFDT de Neyrpic, "le Billancourt" grenoblois, est sortie exsangue, affaiblie d'une rivalité sans merci avec la section CGT. La succession des plans de licenciements, la fermeture possible du site grenoblois annonce la disparition d'une section qui ne peut survivre à l'époque glorieuse de l'unité d'action avec la CGT et de ses liens privilégiés avec les autorités politiques locales.

- Enfin, dans le cas de la restructuration d'un groupe multinational, comme Thomson-CSF ce sont "les inters", les branches et la fédération concernées qui négocient avec la direction du groupe. Dans ce cas, les sections locales comme les directions des sites ne peuvent qu'appliquer ou tenter d'atténuer, par des connivences d'entreprise la rigueur des plans nationaux.

Tous ces cas montrent qu'il peut exister un dynamisme, une activité autonome à la base que les statuts, ie. la structure institutionnelle du fédéralisme, a du mal à canaliser dans les procédures légales... Ce décalage accroît pour les salariés, les adhérents, la distance qui sépare les militants de terrain qui se mobilisent sur des problèmes concrets (emploi/salaire/conditions de travail), des autorités statutaires qui apparaissent lointaines et plus préoccupées de jouer un rôle politique au mauvais sens du terme... La désyndicalisation trouve là une autre explication².

* *Le financement*

Le contrôle des sources de revenus, le droit de lever l'impôt, est un des enjeux politique important au sein d'une organisation. Notre monographie fait le point sur les moyens de financement, en particulier les modalités de perception des cotisations, de répartition des sommes recueillies, et les règles de péréquation au sein de la CFDT. Est-ce le congrès confédéral souverain qui édicte la règle et contrôle l'exécutif chargé de les mettre en œuvre ? En réalité, notre étude met en lumière la toute-puissance du

¹ CROISAT (M.), LABBE (D.), *La flexibilité du travail, les relations patronat-syndicats dans l'entreprise*, Rapport, CERAT, janvier 1990, 93 p.

² LABBE (D.), CROISAT (M.), BEVORT (A.), *La désyndicalisation, le cas de la CFDT*, Cahiers du CERAT n° 5, janvier 1990, p. 81 et sqq.

secrétariat confédéral, tant dans la perception que la répartition des sommes... Est-ce à dire qu'il contrôle un levier de centralisation politique et administrative important ?

La réalité est plus complexe et nuancée... La réponse est incontestablement positive pour les structures pauvres en hommes et en ressources : sans règle de péréquation et de transferts financiers, sans aides logistiques confédérales, beaucoup de sections, de syndicats auraient sans doute disparu...

Mais il existe d'autres sources de financement. En vertu de dispositions légales ou de conventions particulières, les pouvoirs publics - pour les mises à disposition et les indemnités de toute nature -, ou les grandes entreprises dans le cadre des comités d'entreprises, offrent des ressources importantes aux responsables syndicaux. Dans ce cas, la base (section d'entreprise, syndicat, fédération) bénéficie d'une autonomie financière presque totale... Pour ces structures "riches", l'apport confédéral est un plus qui n'affecte pas son autonomie de décision.

** La démocratie interne*

Elle dépend plus de "la soif de participation" que des dispositions statutaires. Les dysfonctionnements précédents dans un contexte de désyndicalisation ne favorisent pas une vie démocratique qui s'étiole avec le temps. Les conclusions de notre recherche sur les militants et les dirigeants vont dans ce sens.

- L'augmentation et la relative ancienneté des permanents s'accompagne d'une certaine bureaucratisation, un glissement progressif de l'organisation loin de ses bases sociales.

- Le syndicalisme CFDT, comme celui des autres centrales françaises, est coupé des ouvriers de l'industrie mais aussi de jeunes et des femmes dont le poids augmente dans la population active salariée... Le développement des coordinations fait apparaître le syndicalisme comme une institution ancienne, autoritaire en partie intégrée dans les institutions officielles. Le vieillissement et la faible "attractivité" sur les nouveaux salariés empêche un renouvellement dynamique des adhérents et des responsables qui en sont issus.

- La reconduction d'un congrès à l'autre d'un petit noyau des permanents et de secrétaires sont la conséquence à la fois d'une tendance à l'oligarchie d'une organisation de masse et du non-renouvellement des générations.

Ce diagnostic concerne beaucoup d'organisations politiques et sociales. Il est plus grave pour une organisation qui a fait de la libre discussion démocratique une raison de son existence.

Conclusion

Entre le fédéralisme politique ou étatique et le fédéralisme social ou syndical, les situations ne sont pas entièrement comparables et les méthodes d'observation et d'analyse ne sont transposables qu'avec beaucoup de précautions.

- Les principes des publicistes (autonomie-séparation-participation) sont à la fois rigides et souples car ils ont pour objectif de fixer une charpente institutionnelle stable à l'intérieur de laquelle les processus politiques modifient les équilibres préexistants dans le sens d'une non-centralisation ou d'une centralisation ou d'une décentralisation, selon les contraintes de la conjoncture, les demandes et les soutiens de la société civile et de l'environnement international.

- Dans le cas du syndicalisme, le pluralisme est plus divers, étendu et fragmenté... Il concerne la répartition territoriale des intérêts mais aussi leur représentation à chaque niveau de la charpente confédérale : pluralité des catégories de salariés, des métiers, des conditions de travail et de rémunération, des types d'entreprises, des branches industrielles, des services publics, etc... Canaliser dans un système de représentation simple, cette multitude d'intérêts diversifiés n'est pas chose aisée. D'autant plus que le ciment civique de la citoyenneté n'existe pas pour transcender les particularismes, dépasser les sentiments utilitaristes voire corporatistes des adhérents... Le "pari anticorporatiste" entrepris avec les réformes de structures du congrès de 1970 supposait l'existence d'un mouvement social fort pour que les instances confédérales puissent jouer leur rôle interprofessionnel. La décrue de ce mouvement à partir des années 1973-76, le repli des militants sur l'entreprise ont brisé l'élan de la fin des années 60. Faute d'une base sociale suffisante, la confédération s'est cantonnée dans son rôle politique en liaison avec le PS, le PCF et la CGT. Dans une conjoncture moins favorable, elle a continué à mobiliser les énergies sur un projet de société, le socialisme autogestionnaire. Il en est résulté une prédominance du confédéral sur les fédérations.

Elle s'est manifestée au niveau du discours, des hommes et des instances, comme les UD et les URI qui sont plus des relais confédéraux que des centres de décision complémentaires des fédérations, mais aussi des modes de financement et de répartition des ressources. Mais ce processus ne signifie pas pour autant la disparition des autonomies locales. De nombreuses sections syndicales de grandes entreprises ou des syndicats traversent cette époque sans remettre en cause leurs priorités orientées vers l'entreprise ou la branche industrielle. Elles laissent à d'autres le privilège d'imaginer les voies et moyens du socialisme de demain... Ces zones d'autonomie avaient suffisamment de ressources humaines et financières pour échapper aux sollicitations venues d'en haut.

En d'autres termes, la tendance à la centralisation s'est développée sans une véritable coordination des instances verticales et horizontales. Des logiques d'action différentes ont coexisté en de nombreux lieux sans remettre trop en cause la crédibilité

des uns et des autres. Il est vrai que le sens de la démocratie et des valeurs de l'autogestion est trop fort dans la CFDT pour que le "centre-confédéral" envisage un contrôle et une coordination autoritaires de toutes les instances. Cette situation a, quand même, entraîné une coupure entre la confédération orientée sur la politique et la base sociale "recentrée" sur l'entreprise. Elle a contribué à donner une image politique, quelquefois partisane de la CFDT, trop détachée des préoccupations quotidiennes des salariés... A l'époque de la désyndicalisation, cette image est un handicap, un obstacle supplémentaire pour séduire les nouveaux salariés de l'an 2000¹.

Le nouveau départ décidé à Brest sera-t-il suffisant pour renverser les tendances des années 1970 ? Le défi est d'envergure dans un contexte de crise économique, sociale et politique. Le syndicalisme français, dont beaucoup de principes fondateurs remontent à la fin du XIX^e siècle, est-il à même de relever ce défi ? A moins qu'il faille, à l'instar de la recherche d'un nouvel ordre international ou de l'Europe de demain, imaginer un nouveau fédéralisme pour représenter et défendre les salariés du troisième millénaire...

¹ LABBE (D.), CROISAT (M.), BEVORT (A.), *La désyndicalisation*, op. cit., p. 123 et sqq.

STATUTS DE LA CFDT A L'ISSUE DU CONGRES DE 1988.

1. Déclaration de principes

Préambule

Tout le combat du mouvement ouvrier pour la libération et la promotion collective des travailleurs est basé sur la notion fondamentale que tous les êtres humains sont doués de raison et de conscience et qu'ils naissent libres et égaux en dignité et en droit.

Dans un monde en évolution, marqué par les progrès techniques qui devraient servir à son épanouissement, le travailleur est plus que jamais menacé par des structures et des méthodes déshumanisantes ou technocratiques qui font de lui un objet d'exploitation et d'asservissement.

Face aux conflits qui déchirent le monde, aux menaces de destruction de l'humanité par les armes nucléaires, les exigences de justice, de fraternité et de paix entre les peuples sont plus impérieuses que jamais.

Le syndicalisme est pour les travailleurs l'instrument nécessaire de leur promotion individuelle et collective et de la construction d'une société démocratique.

Pour cela, il doit rester fidèle à ses exigences premières de respect de la dignité de la personne humaine qui inspirent son combat pour la liberté et la responsabilité, pour la justice et la paix.

C'est pourquoi la confédération affirme sa volonté d'être une grande centrale démocratique répondant pleinement aux aspirations des travailleurs. Soulignant les apports des différentes formes de l'humanisme, dont l'humanisme chrétien, à la définition des exigences fondamentales de la personne humaine et de sa place dans la société, elle entend développer son action en restant fidèle à un syndicalisme idéologique fondé sur ces exigences qui demeurent les siennes. Sur ces bases, elle est résolue à poursuivre sa lutte pour les droits essentiels de l'homme, de la famille et des groupes dans le respect des devoirs qui en découlent.

Tout homme a droit à être traité comme une personne. A chacun doit être garanti le plein exercice de la liberté de conscience, d'opinion et d'expression, comme le droit de constituer des associations qui lui permettent de satisfaire aux divers besoins de la vie en société.

Tout homme a le droit de diriger sa vie, de développer sa personnalité au sein des divers groupes et des communautés naturelles dont la première est la famille et, pour ce faire, de disposer, pour lui-même et les siens, de biens matériels, culturels et spirituels. Tout homme a droit de vivre dans une démocratie qui lui assure l'indépendance du pouvoir judiciaire, l'objectivité de l'information, la possibilité effective d'accéder à tous les niveaux de l'enseignement, une participation active à l'élaboration et au contrôle des décisions politiques.

Les catégories sociales, les régions et peuples les plus défavorisés ont droit à la solidarité effective de la société humaine dont l'organisation doit constamment inciter chaque homme et chaque groupe ou communauté plus favorisés aux devoirs que cette solidarité exige.

Aux travailleurs et aux travailleuses, la société doit garantir :

. Le droit à un emploi assuré et librement choisi, le droit à un revenu lui permettant, ainsi qu'à sa famille, une vie conforme aux possibilités de la civilisation moderne et le droit à la propriété des biens nécessaires à son existence;

. Le droit à des conditions de vie et de travail garantissant l'intégrité et le développement de sa personne, à la solidarité effective de la communauté, notamment dans le chômage, la maladie et la vieillesse;

. Le droit au libre exercice de l'action syndicale, y compris le droit de grève, et à la responsabilité à tous les échelons de la vie économique et sociale;

. Le droit pour son organisation syndicale de défendre ses intérêts partout où ils sont en cause.

Sur ces bases, la confédération veut réaliser un syndicalisme de masse solidement implanté sur les lieux de travail, regroupant les travailleurs et les travailleuses de toutes catégories solidaires qui, respectant la philosophie, la religion, la motivation où chacun d'eux peut puiser les forces nécessaires à son action, veulent s'unir pour construire ensemble cette société démocratique basée sur les valeurs fondamentales auxquelles elle se réfère.

Dans la fidélité aux plus profondes traditions du mouvement ouvrier français, la confédération, convaincue que ces perspectives sont de nature à rassembler les travailleurs, décide de se donner comme statuts :

Article 1er

La confédération réunit des organisations syndicales ouvertes à tous les travailleurs résolus - dans le respect mutuel de leurs convictions personnelles, philosophiques, morales ou religieuses - à défendre leurs intérêts communs et à lutter pour instaurer une société démocratique, d'hommes libres et responsables.

Conformément au préambule des présents statuts, la confédération et ses organisations affirment que la dignité de la personne humaine, base universelle des droits de l'homme à la liberté, la justice et la paix, et exigence première de la vie sociale, commande l'organisation de la société et de l'Etat.

En conséquence, les structures et les institutions de la société doivent :

- a) permettre à tout humain, dans les domaines individuel, familial et social, de développer sa personnalité en assurant la satisfaction de ses besoins matériels, intellectuels et spirituels auxquels il appartient ;
- b) offrir à chacun des chances égales d'accéder à la culture et de prendre ses responsabilités dans la construction de la société;
- c) réaliser une répartition et un contrôle démocratique du pouvoir économique et politique assurant aux travailleurs et à leurs organisations syndicales le plein exercice de leurs droits.

De ce fait, la confédération conteste toute situation, toute structure, ou régime qui méconnaissent ces exigences. Elle combat donc toutes les formes de capitalisme et de totalitarisme.

La confédération estime également nécessaire de distinguer ses responsabilités de celles des groupements politiques et entend garder à son action une entière indépendance à l'égard de l'Etat, des partis, des églises, comme de tout groupement extérieur.

Sans poursuivre par principe un développement systématique des antagonismes existant dans la société, elle entend dans son action susciter chez les travailleurs une prise de conscience des conditions de leur émancipation. Elle choisit, dans une totale autonomie et en fonction de ses principes, les moyens et les alliances qu'elle juge utile de mettre en oeuvre pour réaliser ses objectifs.

La confédération - fondée sur la démocratie interne de ses propres organisations et assurant à chacune d'elles sa part dans les délibérations et les décisions confédérales - combat pour la défense et l'extension des libertés économiques.

Pour atteindre les objectifs qu'elle s'assigne, elle développe systématiquement la formation de ses adhérents conformément aux valeurs auxquelles elle se réfère. Elle proclame que le syndicalisme, en développant la collaboration internationale des travailleurs doit assurer sa part de responsabilité dans l'organisation mondiale indispensable au développement des libertés, à la solidarité entre les peuples et au maintien de la paix.

2. Dispositions générales

Article 2 - Titre, forme juridique et siège social

La confédération prend pour titre "Confédération française démocratique du travail"; en initiales : CFDT. Elle a la forme juridique d'une union de syndicats de travailleurs, conformément au livre IV du Code du travail. Le siège social est fixé à Paris (19e) - 4, boulevard de la Villette. Il pourra être transféré par décision du bureau national.

Article 3 - But de la confédération

Sur la base des principes définis à l'article 1er, le but de la confédération est :

- . de regrouper les syndicats rassemblant et organisant les travailleurs et les travailleuses quels que soient leur emploi, leur âge, leur nationalité;
- . de coordonner et d'organiser les actions de caractère général avec les organisations confédérées et les travailleurs, pour la défense des intérêts économiques et professionnels et des droits matériels et moraux des salariés par les moyens les plus appropriés, y compris la grève;
- . de développer la solidarité internationale et d'organiser la défense des intérêts communs aux travailleurs du monde en concertant son action avec les organisations étrangères;
- . de représenter et, le cas échéant, d'appuyer les organisations confédérées :
 - a) auprès des pouvoirs publics et des institutions légales ;
 - b) auprès des organisations nationales patronales, notamment lors de la négociation et de la conclusion de conventions collectives nationales interprofessionnelles;
 - c) auprès des institutions et organisations d'intérêt général, nationales et internationales.

Pour parvenir à ces buts, la confédération développe les activités jugées utiles dans le domaine de l'information et de la formation.

Elle crée les services correspondant aux besoins des organisations confédérées.

Elle favorise la création de toute institution susceptible de défendre les travailleurs ou de leur venir en aide.

Elle peut adhérer aux organisations ou institutions internationales dont les buts correspondent aux siens.

3. Constitution

Article 4 - Syndicats

Pourront faire partie de la confédération tous les syndicats qui acceptent les présents statuts et notamment la déclaration de principes.

Article 5 - Fédérations et unions régionales interprofessionnelles

L'organisation interne de la CFDT comprend :

- au plan professionnel : des fédérations nationales d'industrie ou de secteur d'activité;
- au plan interprofessionnel : des unions régionales interprofessionnelles (URI).

Le champ d'activité des fédérations et des unions régionales interprofessionnelles est établi par la confédération, après avis des organisations intéressées. Les difficultés relatives au rattachement fédéral ou régional d'un syndicat sont tranchées par le bureau national.

Tout syndicat affilié entre dans les champs d'activité d'une fédération et d'une union régionale interprofessionnelle ; il en est membre obligatoirement et de plein droit.

Article 5 bis - Autres regroupements

La confédération peut décider de regrouper certaines catégories de travailleurs dans les formes jugées utiles.

L'Union confédérale des retraités (UCR-CFDT) regroupe les retraités organisés dans la CFDT. L'Union confédérale des ingénieurs et cadres (UCC-CFDT) est l'organisme de liaison des ingénieurs et cadres organisés dans la CFDT.

Article 6

Les fédérations et unions régionales interprofessionnelles ont la forme juridique et la personnalité civile d'union de syndicats. Dans le cadre des présents statuts, elles jouissent de leur autonomie.

Elles tiendront la confédération au courant des modifications de statuts envisagées ou adoptées, de la composition de leurs organismes directeurs, ainsi que de leurs décisions ou prises de position. Elles lui adressent leurs publications. En cas de difficultés graves dans le fonctionnement d'une union, entraînant par exemple carence des organismes directeurs, absence de réunions des instances statutaires, etc, le Bureau national peut prendre toutes mesures nécessaires et notamment convoquer le congrès ou l'assemblée générale de la fédération ou de l'union régionale interprofessionnelle en cause.

Article 7 - Adhésion des syndicats

Les syndicats qui désirent adhérer à la CFDT en font la demande dans la forme établie par le bureau national. Cette demande est soumise pour avis à la fédération et à l'union régionale interprofessionnelle intéressées. L'admission est prononcée par le bureau national. Sur appel de toute organisation intéressée, la décision du bureau national est soumise au conseil national.

Article 8

Les syndicats adhérents conservent leur autonomie dans leur domaine propre sous réserve des statuts de la confédération et des unions de syndicats auxquelles ils appartiennent.

Ils tiendront la confédération et leurs unions de syndicats au courant des modifications statutaires envisagées ou adoptées et de la composition de leurs organismes directeurs.

Ils leur adressent leurs publications.

Article 9 - Démission et radiation des syndicats

Les syndicats peuvent démissionner de la confédération sur décision de leur assemblée générale ou de leur congrès, à condition d'apurer leur situation financière au jour de la notification de leur décision à la confédération et aux unions de syndicats dont ils sont membres.

Après avis de la fédération et de l'union régionale interprofessionnelle intéressée, le bureau national peut décider la radiation de tout syndicat en cas de manquement grave aux présents statuts. La décision du bureau national peut être soumise en appel au conseil national à l'initiative de toute organisation intéressée. Les syndicats démissionnaires ou radiés perdent tout droit sur les cotisations versées et sur l'actif de la confédération, des organismes annexes et des unions de syndicats.

4 - Fonctionnement

Article 10 - Principes et instances confédérales

La direction de la confédération appartient aux syndicats confédérés qui l'exercent démocratiquement par :

- le congrès confédéral, assemblée souveraine des délégués mandatés par les syndicats;
- le conseil national, assemblée des fédérations et unions régionales interprofessionnelles;
- le bureau national, élu par le congrès;
- la commission exécutive, élue par le bureau national.

Le fonctionnement régulier des instances confédérales statutaires, comme de celles des organisations confédérées, est le moyen nécessaire de la démocratie syndicale.

Celle-ci exige cependant, pour être effective, un effort d'information réciproque, de consultations, qui ne peut résulter des seules dispositions statutaires, mais requiert, en outre, un effort constant de tous.

Les diverses instances doivent prendre toutes les mesures propres à favoriser la réalisation de cet objectif.

CONGRES

Article 11 - Composition

Le congrès confédéral est l'assemblée des délégués régulièrement désignés par les syndicats adhérents à la confédération. Seuls les syndicats ayant acquitté leurs cotisations de l'année précédente pourront prendre part aux votes du congrès. Chaque syndicat a droit à une voix pour 25 membres, ou fraction de 25 membres. Le règlement intérieur détermine le nombre de délégués composant la représentation de chaque syndicat. Les fédérations, les unions régionales interprofessionnelles, l'Union confédérale des retraités et l'Union confédérale des ingénieurs et cadres sont représentées au congrès par des délégués qui peuvent intervenir dans les discussions, mais n'ont pas droit de vote, sauf s'ils sont par ailleurs délégués ou mandataires d'un ou plusieurs syndicats.

Les membres du bureau national sont délégués au congrès. Les syndicats qui ne peuvent envoyer de délégués au congrès se feront représenter par tout autre participant au congrès (délégué de syndicat, délégué d'une fédération, d'une union régionale interprofessionnelle, de l'Union confédérale des retraités, de l'Union confédérale des ingénieurs et cadres, membre du bureau national).

Des représentants des retraités assistent au congrès et participent aux votes. Dans le cadre du règlement du congrès, le bureau national détermine le champ, la forme et les modalités de cette participation pour tenir compte des aspects spécifiques à la présence des adhérents retraités dans la CFDT.

Article 12 - Attribution

Le congrès confédéral a tous pouvoirs, et notamment :

- il entend et se prononce sur le rapport d'activité du bureau national.
- Il détermine l'orientation générale de la confédération dans tous les domaines.
- Il peut modifier les statuts de la confédération dans toutes leurs dispositions et prononcer sa dissolution dans les conditions prévues aux articles 27 et 28 des statuts.
- Il élit le bureau national.

Article 13 - Tenue du congrès

Le congrès ordinaire se réunit tous les trois ans, sur convocation du bureau national adressée trois mois à l'avance aux organisations confédérées. Cette convocation indique l'ordre du jour. Le règlement intérieur établi par le conseil national et complété par un règlement du congrès émanant du bureau national, détermine les conditions d'établissement des mandats, les conditions dans lesquelles l'ordre du jour peut être modifié à l'initiative des organisations affiliées, le déroulement des débats et des votes, la préparation et la discussion des motions et résolutions.

Les décisions du congrès sont prises à la majorité des suffrages exprimés (total des voix pour et contre) à l'exception de :

- . la modification du titre, du préambule et de l'article 1er des statuts régie par l'article 27 des statuts;
- . la procédure de dissolution, réglée par l'article 28 des statuts.

Article 14 - Congrès extraordinaire

Le bureau national peut, sur avis conforme du conseil national, convoquer un congrès extraordinaire.

Les délais prévus à l'article 13 peuvent alors être réduits en raison de l'urgence.

Le conseil national peut également prendre l'initiative de la convocation d'un congrès extraordinaire à la majorité de 50% du total des mandats établis, retirés ou non.

CONSEIL NATIONAL

Article 15 - Composition

Le conseil national est composé :

- . De représentants désignés par les fédérations et les unions régionales interprofessionnelles à raison de :
 - deux représentants pour les organisations comptant moins de 25.000 adhérents;
 - trois représentants pour les organisations ayant entre 25.000 et 65.000 adhérents;
 - quatre représentants pour les organisations ayant entre 65.000 et 125.000 adhérents;
 - cinq représentants pour les organisations ayant plus de 125.000 adhérents.

Les unions régionales interprofessionnelles qui couvrent cinq départements ou plus peuvent désigner un représentant supplémentaire.

Une militante au moins doit être présente dans chaque délégation fédérale et régionale qui comporte trois délégués et plus.

L'Union confédérale des retraités participe au conseil national dans les mêmes conditions avec voix délibérative.

- . De deux représentants avec voix consultative pour l'Union des ingénieurs et cadres (UCC).
- . De deux représentants avec voix consultative pour l'Union des fédérations de fonctionnaires et assimilés (UFFA).
- . Des membres du bureau national.

Les membres du conseil national autres que les membres du bureau national peuvent se faire remplacer par un suppléant désigné par leur organisation.

Article 16 - Réunions - Attributions

Le conseil national tient, sauf exception, trois sessions par an sur convocation du bureau national. Dans le cadre des orientations du congrès confédéral, le conseil national délibère de tous les grands problèmes intéressant la confédération.

Il contrôle l'activité du bureau national.

En outre :

- il établit et modifie le règlement intérieur;
- il fixe le taux de la cotisation confédérale dans le cadre de la charte financière établie par le congrès, ce vote entraînant l'approbation du budget confédéral;
- il entend le compte rendu annuel du trésorier confédéral et nomme une commission de contrôle financier de trois membres pris en dehors du bureau national;
- il détermine, avant le congrès, l'ordre de la liste des candidats présentés au bureau national par les fédérations et les unions régionales interprofessionnelles.

L'ordre du jour des sessions du conseil national est établi par le bureau national et soumis, à l'ouverture de chaque session, à la ratification du conseil national.

Article 17 - Délibérations

Les votes au conseil national s'expriment en principe par appel nominal et sur la base de mandats établis à raison d'une voix par 1.000 adhérents ou fraction de 1.000 adhérents, pour chacune des organisations représentées (fédérations et unions régionales interprofessionnelles).

Les votes à main levée sont admis, sauf si au moins deux organisations réclament un vote par mandat.

Le vote pour l'établissement des listes de présentation des candidats au bureau national a lieu au scrutin secret.

BUREAU NATIONAL

Article 18 - Institution

La direction et l'administration de la confédération sont assurées par le bureau national, dans le cadre des présents statuts et des décisions des congrès confédéraux et du conseil national.

Il est élu à raison de :

- 14 membres dont au plus 10 hommes et au moins 4 femmes, sur une liste de candidats présentée par les fédérations;
- 14 membres dont au plus 10 hommes et au moins 4 femmes, sur une liste de candidats présentée par les unions régionales interprofessionnelles;
- 10 membres au plus sur une liste de candidats présentée par le bureau national sortant;
- 1 membre présenté par l'Union confédérale des ingénieurs et cadres.

Les fédérations et unions régionales interprofessionnelles peuvent présenter deux candidats dont au moins une femme.

Les 14 membres élus dans chacune des catégories, fédérations et unions régionales interprofessionnelles, doivent provenir d'au moins dix organisations distinctes.

Chaque membre du bureau national, tout en apportant dans les délibérations les informations et le point de vue de l'organisation qui l'a présenté doit se considérer comme un dirigeant de la confédération, elle-même responsable des intérêts, de la représentation et de l'action de l'ensemble des travailleurs et travailleuses.

Article 10 - Elections

Le bureau national est élu par le congrès. Dans l'intervalle de deux congrès, le conseil national pourvoit aux postes vacants du bureau national.

Le règlement intérieur fixe :

- les conditions à remplir pour être candidat dans chacune des catégories composant le bureau national et notamment la nature et la durée des mandats syndicaux qui doivent avoir été remplis antérieurement;
- les modalités de présentation des candidats par les fédérations, les unions régionales interprofessionnelles, l'Union confédérale des ingénieurs et cadres et le bureau national;
- les modalités d'élection par le congrès, au scrutin majoritaire, et, pour les candidats des fédérations et unions régionales interprofessionnelles, sur des listes établies dans un ordre déterminé par un vote du conseil national;
- les modalités de remplacement des membres du bureau national par le conseil national.

Article 20 - Réunions et attributions

Le bureau national se réunit sur convocation de la commission exécutive, au moins une fois par mois et pendant deux jours. Il se réunit en outre à la demande du tiers au moins de ses membres. L'ordre du jour est fixé par la commission exécutive, mais le bureau national peut se saisir de toute question. Les décisions sont prises à la majorité des voix. Le bureau national est chargé de la direction générale de l'action confédérale, de l'organisation intérieure administrative et financière de la confédération, et de sa

représentation extérieure. Il se prononce sur le compte rendu d'activité de la commission exécutive. Il établit le budget confédéral. Les organisations affiliées (syndicats et unions) seront tenues au courant de ses travaux, notamment par Syndicalisme, organe de la confédération.

Article 21 - Commissions

Le bureau national constitue des commissions, permanentes ou non permanentes, chargées d'étudier et de suivre les questions de son ressort ou l'activité des services du secrétariat confédéral. Ces commissions peuvent comprendre des membres n'appartenant pas au bureau national. Avant la désignation des commissions permanentes, un appel de candidatures sera adressé aux organisations affiliées.

Le bureau national détermine, dans le cadre du règlement intérieur, la composition, les attributions et le fonctionnement des commissions.

COMMISSION EXECUTIVE

Article 22

L'activité courante de la confédération est assurée collectivement par la commission exécutive, élue par le bureau national en son sein et responsable devant lui.

Elle comprend un Secrétaire général, un Secrétaire général adjoint, un Trésorier et, éventuellement, un Président. Les autres membres de la commission exécutive, qui ont le titre de secrétaires nationaux, sont chargés soit d'une fonction, soit d'un secteur du secrétariat confédéral ou d'un service de la confédération.

Le bureau national procède à l'élection de la commission exécutive au cours du Congrès. Il détermine tout d'abord le nombre de membres de la commission dans la limite du maximum de 10, puis il procède à l'élection aux différents postes prévus .

La commission exécutive rend compte de son activité et de celle du secrétariat et des services confédéraux au bureau national.

Le secrétariat et les services de la confédération sont dirigés par la commission exécutive représentée par le Secrétaire général et, dans le cadre des responsabilités propres que leur a attribuées le bureau national, par les autres membres de la commission exécutive.

5 - La résolution sur la mixité de la commission exécutive adoptée par le 40e Congrès permet au bureau national de porter à 12, dont au moins 3 militantes, le nombre de membres de la commission exécutive.

Article 23

La cotisation due à la confédération par les syndicats adhérents est fixée par le conseil national, dans le cadre de la charte financière de l'organisation établie par le congrès confédéral. Le retard dans le paiement de la cotisation confédérale, après avis de la fédération et de l'union régionale interprofessionnelle concernées, peut entraîner :

- après six mois, la suspension, par la confédération, de tout envoi de documents et d'informations;
- après un an, la radiation des syndicats en cause.

6 - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 24 -

Pour l'exercice de sa personnalité civile, la confédération est représentée dans tous les actes de la vie juridique par le Secrétaire général, le Secrétaire général adjoint ou, s'il en a été nommé, le Président.

Elle peut également être représentée par le Trésorier pour tous les actes ressortissants de ses fonctions, ou par un ou plusieurs membres du bureau national désignés spécialement à cet effet.

Les décisions d'administration courante sont prises par la commission exécutive.

Les décisions de dispositions de biens sont prises par le bureau national, compte tenu éventuellement des positions du congrès confédéral ou du conseil national.

En cas de nécessité, les membres de la commission exécutive peuvent engager toute procédure ou prendre toute mesure utile à condition de les soumettre à la ratification de la prochaine réunion de la commission exécutive ou du bureau national.

Article 25 - Conflits entre organisations

Le bureau national est, de droit, arbitre de tout conflit pouvant survenir entre les organisations confédérées.

Il peut être fait appel de sa décision devant le conseil national.

La procédure de règlement des conflits est prévue par le règlement intérieur.

Article 26 - Règlement intérieur

Un règlement intérieur, établi par le conseil national sur proposition du bureau national, déterminera en tant que de besoin les modalités d'application des présents statuts.

Article 27 - Révision des statuts

Les présents statuts peuvent être modifiés par le congrès confédéral dans toutes leurs dispositions sans aucune réserve, ni restriction.

L'initiative des modifications appartient au bureau national et aux organisations affiliées.

Les propositions de modifications émanant des organisations affiliées doivent parvenir six mois avant l'ouverture du congrès, pour étude par le bureau national. Toutes les propositions de modifications sont portées à la connaissance des organisations affiliées en même temps que l'ordre du jour du congrès.

Les organisations disposent de deux mois pour faire connaître leur avis au bureau national.

Le bureau national pourra ensuite, avant de les soumettre au vote du congrès et compte tenu des avis recueillis et des positions exprimées lors de la discussion au congrès, apporter des modifications aux textes proposés. Il peut charger de cette tâche une commission désignée à cet effet.

Les décisions du congrès en matière de révision des statuts sont prises à la majorité des suffrages exprimés, sauf pour les modifications du titre de la confédération, du préambule et de l'article 1er des statuts qui sont acquises dans les conditions suivantes :

- . pour les votes préparatoires et les votes sur les amendements : à la majorité des suffrages exprimés;
- . pour les votes sur l'ensemble : à la majorité des deux tiers des suffrages exprimés.

Article 28 - Dissolution

La dissolution de la confédération pourra être proposée à un congrès confédéral spécialement convoqué à cet effet par le bureau national et sur avis du conseil national.

La dissolution est prononcée par le congrès fédéral à la majorité des trois quarts des suffrages exprimés, à condition que cette majorité représente la moitié du total des mandats établis.

MIXITE DE LA COMMISSION EXECUTIVE

Résolution adoptée par le 40e congrès, Bordeaux, juin 1985

1) Le congrès confédéral de Metz (mai 1982) a mandaté le bureau national pour accroître la mixité de la commission exécutive, au cas où une seule militante y serait élue, par l'accession d'une ou deux militantes de plus à cette instance; cette disposition transitoire et dérogatoire étant admise conforme à l'esprit des statuts confédéraux et à la pratique démocratique de l'organisation.

2) Le conseil national de janvier 1984, après avoir procédé au bilan d'application de la résolution de Metz, a conclu à la nécessité de reconduire les mesures d'élargissement de la commission exécutive, le nombre de membres de cette instance pouvant être porté à un maximum de 12 dont au moins 3 femmes dès le congrès de Bordeaux.

3) Le congrès réuni à Bordeaux en juin 1985 confirme les orientations prises à Metz et les décisions du conseil national de janvier 1984; il mandate le bureau national pour leur application. C'est seulement après une période d'expérimentation suffisante que sera jugée l'opportunité d'une modification des statuts.

La résolution sur la mixité de la commission exécutive adoptée par le 40e Congrès permet au bureau national de porter à 12, dont au moins 3 militantes, le nombre de membres de la commission exécutive.

SECRETARIAT ET SERVICES DE LA CONFEDERATION

Article 1er - Secrétariat confédéral

a) La structure, l'organisation des secteurs et le rôle du secrétaire et des services de la confédération sont définis par le bureau national.

b) La commission exécutive est représentée par le secrétariat général ou, dans le cadre de leurs responsabilités propres, par les autres membres de la commission exécutive.

c) Pour l'élaboration et la mise en oeuvre de la politique décidée par les instances statutaires, la commission exécutive dispose du secrétariat composé des secrétaires confédéraux et permanents. Leur travail implique impérativement qu'ils soient en accord avec les orientations de la CFDT et qu'ils respectent les décisions des organismes statutaires.

Pour l'exercice de leur fonction, les secrétaires confédéraux et secrétaires permanents peuvent assister aux réunions du conseil national et, avec l'accord de leur responsable de secteur, aux réunions du bureau national.

Sous la responsabilité des responsables de secteur ou de la commission exécutive :

- ils peuvent rapporter devant les organismes statutaires;
- ils représentent la confédération en fonction de mandats précis.

Les règles d'élection et le statut politique des secrétaires confédéraux et permanents sont fixés par le bureau national. Les journalistes ont le statut de secrétaire permanent.

d) Incompatibilité de mandats des secrétaires confédéraux et secrétaires permanents :

Mandats politiques : les dispositions des articles 26 et 27 du présent règlement intérieur sur l'incompatibilité des mandats politiques et syndicaux sont applicables aux secrétaires confédéraux et secrétaires permanents. En particulier, la candidature d'un secrétaire confédéral ou secrétaire permanent à

un organisme directeur national d'un parti politique entraîne ipso facto la suspension de son mandat confédéral.

Article 2 - Formation confédérale

Le secteur confédéral de la formation a la responsabilité de l'Institut confédéral d'études et de formation syndicales et de l'Institut syndical d'études et de formation juridiques. Ceux-ci peuvent organiser des activités de formation pour le compte des organisations affiliées.

Article 3 - Information confédérale

La confédération publie :

- un journal hebdomadaire : Syndicalisme;
- un magazine mensuel : CFDT Magazine;
- une revue de réflexion bimestrielle : CFDT Aujourd'hui.

L'abonnement à ces publications est obligatoire pour tous les syndicats.

La confédération publie également un bulletin hebdomadaire adressé aux responsables des fédérations et régions : Nouvelles CFDT, et une revue spécialisée : Action juridique.

Les communications statutaires aux organisations affiliées sont valablement effectuées par Syndicalisme.

Article 14 - Solidarité financière

Il est créé, au sein de la CFDT, une Caisse nationale d'action syndicale; en initiales : CNAS. Cette caisse a pour but d'accroître l'efficacité de l'action syndicale par une solidarité entre tous les adhérents de la CFDT.

La CNAS dispose de statuts et d'un règlement intérieur qui lui sont propres. Elle est alimentée par les cotisations versées par tous les adhérents des syndicats affiliés à la CFDT; la cotisation de la première catégorie est incluse dans la valeur minimale de la cotisation mensuelle exigée par la charte financière définie par le congrès confédéral.

La CNAS est gérée par un comité de gestion composé de :

- dix membres élus par le conseil national qui suit chaque congrès confédéral;
- du trésorier confédéral ou du trésorier adjoint.

La CNAS est représentée juridiquement par la confédération.

Article 5 - Services extérieurs

Le bureau national peut décider la création de services extérieurs au secrétariat confédéral. Ainsi existent actuellement : le CELIC, l'ASSECO, l'IDEP, l'INPACT. Par ailleurs, le bureau national peut décider la participation confédérale à de tels services.

CONSTITUTION

SYNDICATS

Article 6 -

Le syndicat a naturellement une vocation professionnelle et interprofessionnelle. Il est la structure politique de base des unions professionnelles et interprofessionnelles. Il repose sur des sections syndicales d'une même industrie ou secteur d'activité.

Son champ d'activité géographique doit être compatible avec les exigences de la permanence de l'action et du fonctionnement démocratique. En conséquence, le syndicat national ne peut être qu'une forme d'organisation exceptionnelle.

Article 7 - Admission des syndicats

Les syndicats qui désirent adhérer à la confédération doivent en faire la demande au bureau national. Ils fourniront un dossier comprenant :

- une formule de demande d'adhésion, comportant une déclaration selon laquelle le syndicat a pris connaissance des statuts et du règlement intérieur de la confédération, de la fédération et de l'union régionale interprofessionnelle et l'engagement de s'y conformer;
- un exemplaire de leurs statuts et de leur règlement intérieur pour la confédération, la fédération et l'union régionale interprofessionnelle;
- la liste des membres du conseil syndical;
- les effectifs et le taux de cotisation.

La demande est soumise pour avis à la fédération et à l'union régionale interprofessionnelle. L'adhésion est prononcée par le bureau national. La création de syndicats nationaux est soumise à l'avis préalable de la commission d'organisation.

Article 8 - Radiation des syndicats

Lorsqu'un syndicat atteint six mois de retard dans le paiement de la cotisation confédérale, l'envoi de documents et d'informations pourra être suspendu si une mise en demeure de régler l'arriéré dans les quinze jours reste sans effet. Avis de cette suspension est donné à la fédération et à l'union régionale interprofessionnelle. Si le retard atteint un an, le syndicat est avisé qu'il encourt la radiation. Celle-ci sera automatique après le deuxième avis resté sans réponse. Le cas des syndicats qui répondent aux appels sans s'acquitter de leur dette sera examiné par le bureau national.

Les syndicats qui feront l'objet d'une procédure d'exclusion pour d'autres motifs sont invités, avant la décision, à fournir leurs explications sur les faits qui leur sont reprochés.

UNIONS PROFESSIONNELLES ET INTERPROFESSIONNELLES

Article 9 - Fédération

Les fédérations regroupent, au plan national, tous les syndicats appartenant à une même branche d'industrie ou, pour les activités non industrielles, à un même secteur d'activité. L'organisation des branches, des structures de groupes ou de holdings au sein des fédérations doit permettre à celles-ci de prendre en compte toutes les réalités de leur secteur. Mais les fédérations ne sauraient être une simple juxtaposition de branches; au contraire, elles élaborent une politique globale qui est appliquée par tous en y intégrant les diverses spécificités.

Article 10 - Unions interprofessionnelles

Les unions régionales interprofessionnelles (URI) regroupent tous les syndicats appartenant à leur champ géographique d'activité. L'URI ne constitue pas une décentralisation de la confédération; dans le cadre du fédéralisme, elle jouit de son autonomie dans la zone de responsabilité découlant de son champ d'activité, de ses statuts et de ceux de la confédération.

L'union régionale interprofessionnelle établit les indispensables structures interprofessionnelles entre elle-même et les unions locales (UL) ou unions interprofessionnelles de base (UIB). Ces structures intermédiaires sont en principe les unions départementales (UD). Toutefois, les réalités syndicales, économiques, historiques et culturelles peuvent nécessiter la création d'unions interprofessionnelles de secteurs (UIS) - dont le champ d'activité territorial sera autre que le département - ayant les mêmes responsabilités et attributions que les unions départementales. Ces unions regroupent les syndicats et sections départementales des syndicats nationaux existant dans leur champ territorial.

Elles assurent l'expression publique de l'organisation et la défense des intérêts des travailleurs et travailleuses face aux institutions économiques, sociales, administratives qui entrent dans leur champ d'activité.

Les unions locales (UL) ou unions interprofessionnelles de base (UIB), structures interprofessionnelles dont le champ géographique est le plus restreint, sont constituées par les syndicats concernés dans le cadre de la politique d'action et d'organisation de l'URI qui définit les critères essentiels à prendre en compte par cette constitution. La responsabilité de mandater et contrôler les représentants au sein de ces unions interprofessionnelles de base revient aux syndicats en liaison avec leurs actions.

Article 11 - Responsabilité des fédérations et unions régionales interprofessionnelles

Les responsabilités des fédérations et des unions régionales interprofessionnelles s'exercent dans le cadre de leur champ d'activité. En conséquence, l'élargissement - sous quelque forme que ce soit - à d'autres secteurs professionnels, d'une action engagée par une fédération, ne peut se réaliser qu'après débat et accord des fédérations qui ont en charge ces secteurs. Les unions régionales interprofessionnelles s'inscrivent dans cette pratique. D'autre part, lorsqu'une telle initiative peut avoir des conséquences sur la politique confédérale, l'élargissement d'une action fédérale à d'autres secteurs professionnels pourra donner lieu à un débat dans les instances confédérales.

UNION CONFEDERALE DES INGENIEURS ET CADRES

Article 12 -

L'Union confédérale des ingénieurs et cadres (UCC-CFDT) a la forme juridique d'une union basée sur les dispositions du livre IV du Code du travail. L'union a pour but d'assurer :

- la coordination d'ensemble et la représentation des intérêts spécifiques des ingénieurs et cadres tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la confédération;
- la recherche d'une politique d'action adaptée à cette catégorie.

Elle exerce son action en liaison avec :

- les fédérations et leurs groupements fédéraux de cadres;
- les unions régionales interprofessionnelles et leurs commissions cadres;
- le bureau national et le secrétariat confédéral.

UNION CONFEDERALE DES RETRAITES

Article 13 -

Il est formé entre toutes les organisations de travailleurs retraités, se réclamant des perspectives et de la stratégie de la CFDT, une union qui prend le titre d'Union confédérale des retraités CFDT (UCR-CFDT).

L'UCR a la responsabilité :

- d'aider la prise en charge des problèmes des travailleurs retraités et de leurs ayants droit à tous les niveaux de la structuration de la CFDT;
- d'organiser les retraités - en liaison avec les secteurs confédéraux concernés et les organisations confédérées - pour conduire l'action nécessaire à l'amélioration des ressources et des conditions de vie des retraités et de leurs ayants droit.

Elle est représentée au conseil national avec une voix délibérative.

CONGRES CONFEDERAL

Article 14 - Règlement du congrès

Les dispositions des articles 15 à 25 du présent règlement intérieur, complétées par le bureau national, constituent le règlement du congrès.

Participation au congrès confédéral

Article 15 - Nombre de délégués

a) le nombre de délégués des syndicats au congrès confédéral est fixé comme suit :

- de 100 à 500 adhérents : 1 délégué
- de 501 à 1.000 adhérents : 2 délégués
- de 1.001 à 2.000 adhérents : 3 délégués
- de 2.001 à 3.000 adhérents : 4 délégués
- de 3.001 à 4.000 adhérents : 5 délégués
- de 4.001 à 5.000 adhérents : 6 délégués
- à partir de 5.001 adhérents : 7 délégués.

b) Les syndicats de moins de 100 adhérents peuvent se regrouper pour atteindre 100 adhérents et avoir droit à un délégué. Ces regroupements ne peuvent se réaliser que dans le cadre de leur UD ou UIS ou dans celui de leur union professionnelle régionale (UPR).

c) La représentation des fédérations, des unions régionales interprofessionnelles, de l'Union confédérale des retraités, de l'Union confédérale des ingénieurs et cadres est de 1 délégué pour 10.000 adhérents ou fraction de 10.000 adhérents.

Article 16 - Nombre de voix à chaque syndicat

Le nombre de voix attribuées à chaque syndicat est basé sur le nombre de cotisations versées au titre de l'exercice antérieur à celui durant lequel le congrès a lieu. Les comptes sont arrêtés par le Service central de perception et de ventilation des cotisations (SCPVC) six semaines avant le jour d'ouverture du congrès. Toutefois, des dispositions particulières seront prises dans le cas d'un congrès convoqué au cours du premier trimestre d'une année.

Article 17 - Pouvoirs

a) Les pouvoirs devront parvenir, avant le congrès, au siège de la confédération et impérativement à la date fixée dans le règlement du congrès.

b) Les difficultés relatives aux pouvoirs seront examinées par une commission de sept membres élus dès l'ouverture du congrès sur proposition du bureau national.

c) Cette commission fera, au congrès et avant le premier vote, un compte rendu de ses travaux.

d) Après ce compte rendu, aucun remplacement de délégué ne sera admis.

e) Les mandats et cartes de délégués seront remis sur présentation du carnet confédéral, en règle et à jour de cotisations. Les noms portés sur les pouvoirs et le carnet confédéral devront correspondre. En cas de changement intervenant à la dernière minute, le nouveau délégué devra être muni d'une lettre de son syndicat; s'il y avait contestation, la décision sera prise après consultation de la fédération et de l'union régionale interprofessionnelle dont le syndicat est membre.

f) Tout délégué ne pourra pas être porteur de plus de cinq pouvoirs.

Préparation du congrès confédéral

Article 18 - Ordre du jour

Le projet d'ordre du jour, établi par le bureau national, est adressé aux syndicats qui disposent d'un délai d'au moins cinq semaines pour proposer des modifications au bureau national qui tranche en dernier ressort.

Article 19 - Elaboration des projets de résolution

a) Les avant-projets de résolution sont adoptés par le conseil national sur proposition du bureau national. Ils sont adressés aux syndicats qui disposent d'un délai d'au moins cinq semaines pour faire connaître à la confédération leurs amendements à ces avant-projets.

b) Les syndicats qui ont droit à au moins un délégué au congrès (syndicats de 100 adhérents et plus) peuvent déposer des amendements soit directement, soit par regroupement dans le cadre de leur UD ou UIS ou dans celui de leur union professionnelle régionale. Cette même possibilité de déposer des amendements est acquise aux regroupements de syndicats opérés pour avoir droit à un délégué au congrès, selon les dispositions du paragraphe b) de l'article 15. C'est le regroupement dans sa totalité qui a ce droit et non chacun des syndicats qui le constituent.

c) Le bureau national, à partir des travaux de la commission des résolutions, établit les projets de résolution. Il choisit les amendements à débattre au congrès.

d) Les amendements choisis pour le débat du congrès sont portés à la connaissance des syndicats en même temps que les projets de résolution.

e) En cas de retrait par le syndicat déposant d'un amendement retenu pour la discussion au congrès, le syndicat devra exposer à la tribune les raisons de ce retrait. Un autre syndicat pourra alors reprendre à son compte l'amendement retiré par le syndicat déposant initial.

f) Eventuellement, après examen du contexte de préparation du congrès, la commission des résolutions pourra réintroduire dans le débat du congrès tel amendement initial qui n'aurait pas été retenu lors des choix des amendements; cette possibilité ne pouvant jouer que dans le cadre du 1/5 des amendements retenus. Cette procédure étant appliquée, le syndicat déposant d'un amendement réintroduit ainsi dans le débat, sera prévenu en temps utile qu'il aura à défendre son amendement.

Article 20 - Composition et rôle de la commission des résolutions

La commission des réclamations est une commission du bureau national. Elle est composée :

- d'un président, membre du bureau national, désigné par cette instance;
- du secrétaire général de la confédération;
- de six représentants des fédérations et six représentants des unions régionales interprofessionnelles élus par le conseil national;
- d'un représentant de la commission exécutive confédérale désigné par cette instance;
- des rapporteurs des résolutions présentées par le bureau national.

Elle a pour attribution :

- de proposer au bureau national, parmi les amendements aux avant-projets de résolution, ceux à retenir en totalité ou partiellement, ceux à rejeter et ceux qui, retenus ou rejetés, doivent être débattus par le congrès;
- d'appliquer la disposition retenue au §f) de l'article 19 précédent.

Article 21 - Propositions de thèmes d'actualité

Le bureau national, ayant seul la responsabilité d'élaborer le texte et de le présenter en son nom, des syndicats peuvent faire des propositions de thèmes, qui devront concerner exclusivement un événement important survenant dans la période précédent immédiatement le congrès et sur lequel aucune fédération ou URI, ni le bureau national, ni le conseil national n'ont pris position.

Article 22 - Envoi du dossier congrès aux syndicats

Le dossier du congrès ordinaire, contenant l'ordre du jour définitif, le règlement du congrès, le rapport d'activité, les projets de résolution et autres documents soumis à la discussion du congrès, la liste des candidatures au bureau national, sera envoyé aux syndicats, un mois avant l'ouverture du congrès.

DEROULEMENT DU CONGRES CONFEDERAL

Article 23 - Débats et votes

a) Le bureau de séance dirige les débats et veille à la régularité des votes.

b) Le vote a lieu par mandats si le bureau national le demande ou si le bureau de séance en décide ainsi ou si une demande en ce sens, signée par au moins vingt-cinq mandataires de syndicats, est déposée. Les votes peuvent être effectués à main levée. En cas de litige sur leur résultat, le vote par mandat est de droit sur demande du bureau de séance ou de vingt-cinq mandataires de syndicats.

c) Seuls les syndicats présents, les fédérations et unions régionales interprofessionnelles peuvent s'inscrire pour intervenir sur le rapport d'activité, mais ne pourront intervenir que dans le cadre des dispositions ci-après :

- la durée maximale de chaque intervention est fixée à 8 minutes;
- les dix premières fédérations et les dix premières unions régionales interprofessionnelles ou regroupements de fédérations ou de régions interviendront par ordre décroissant de mandats ainsi que l'Union confédérale des ingénieurs et cadres et l'Union confédérale des retraités;

- les interventions fédérales et régionales, celles de l'UCR et de l'UCC seront intercalées entre les interventions des syndicats de façon qu'il y ait l'expression de quatre syndicats entre chacune d'elles;
- les trente premiers syndicats ou regroupements de syndicats par ordre décroissant de mandats, les suivants par ordre d'inscription, en prenant les dispositions utiles afin que par fédération et union régionale interprofessionnelle, il y ait au moins une intervention;
- les regroupements de syndicats devront se réaliser dans le cadre de leur UD ou UIS ou dans celui de leur union professionnelle régionale (UPR).

Les dispositions ci-dessus s'appliquent dans le cadre du temps imparti au débat par l'ordre du jour du congrès.

e) Les demandes d'inscription pour intervenir dans le débat sur le rapport général doivent parvenir à la confédération à la date fixée par le règlement du congrès.

f) Le congrès se prononce par mandats sur le quitus à donner au bureau national de sa gestion.

Article 24 - Motions d'ordre

Dans le cadre de l'ordre du jour définitif, établi par le bureau national sont considérées comme motions d'ordre les propositions touchant exclusivement à l'organisation du débat en cours, c'est-à-dire : clôture des demandes d'inscription des orateurs, clôture de la discussion en cours, limitation du temps de parole, suspension de séance. En aucun cas, une motion d'ordre ne peut avoir pour objet de faire débattre d'une question autre que celle en cours, ni de conditionner la poursuite du débat au règlement d'une autre question. Toute motion d'ordre doit être signée par au moins vingt-cinq mandataires de syndicats.

Article 25 - Motions de renvoi

La motion de renvoi est un texte qui tend :

- ou à décider qu'il n'y a pas lieu de délibérer d'un rapport ou sur un projet de résolution ou de motion;
- ou à renvoyer le débat tant que certaines conditions, en lien direct avec l'objet du débat lui-même, n'auraient pas été satisfaites.

La motion de renvoi est mise en débat avant toute discussion sur le rapport, sur le projet de résolution ou de motion sur lequel le congrès s'apprête à débattre. Elle est mise aux voix après qu'un représentant du syndicat ou du regroupement de syndicats, qui en est l'auteur, ait exposé les motifs du renvoi, qu'un délégué se soit exprimé contre et que le rapporteur ait expliqué la position du bureau national. Si une motion de renvoi est votée, suivant le cas, elle entraîne le retrait de la question en discussion ou risque de renvoyer le débat à une date ultérieure pour réunir les conditions requises. En conséquence, toute motion de renvoi doit être portée à la connaissance de la confédération un mois avant l'ouverture du congrès.

INCOMPATIBILITE DES MANDATS POLITIQUES ET SYNDICAUX

Article 26 - Mandats politiques électifs

Aucune fonction ou responsabilité syndicale, de la section syndicale à la confédération, ne peut se cumuler avec un mandat de député, sénateur ou de parlementaire européen. En conséquence :

- Les membres du bureau national et les détenteurs d'un mandat confédéral qui font acte de candidature à un des mandats électifs énumérés ci-dessus, doivent se démettre de leurs responsabilités et mandats confédéraux.

- Le candidat à un mandat politique électif voit son mandat syndical suspendu. En cas d'élection, il doit se démettre immédiatement de ses responsabilités. En cas de non-élection, il appartient à l'organisme directeur de chaque structure syndicale concernée de se prononcer sur les responsabilités et les mandats à confier ou à renouveler à un candidat non élu.

- En raison de leur caractère particulier, les mandats syndicaux électifs (délégués du personnel, comité d'entreprise) ne sont pas concernés par le présent article.

Pour les mandats politiques électifs de conseiller municipal, maire, conseiller général et conseiller régional, étant donné l'extrême diversité des situations, l'incompatibilité sera appréciée à l'échelon de chaque structure syndicale intéressée (section d'entreprise, syndicat, UL, UD, URI, fédération ou confédération). A cet effet, afin d'éviter l'examen des situations aux seuls moments de période électorale, il est souhaitable que les règles d'incompatibilité soient examinées par les structures syndicales, notamment en congrès ou en assemblée générale.

Article 27 - Responsabilités politiques

Aucun mandat confédéral, notamment celui de membre du bureau national ou du conseil national ne peut se cumuler avec une responsabilité politique ou avec l'appartenance à un organisme directeur national, régional ou départemental d'un parti politique. Les fédérations, les unions interprofessionnelles, les syndicats et sections syndicales prendront toutes dispositions pour que soit appliquée la règle de l'incompatibilité entre une responsabilité syndicale en vue (telle que secrétaire d'une section syndicale d'entreprise, délégué syndical) et une responsabilité connue dans l'entreprise (telle que responsable d'une section, d'un groupe ou d'une cellule politique d'entreprise).

Article 28 -

Ni les candidats à un poste politique électif, ni ceux qui les soutiennent ne peuvent utiliser le sigle CFDT ou le titre d'une organisation syndicale affiliée.

CONSEIL NATIONAL

Article 29 - Composition

a) Les membres du conseil national sont désignés nommément par leur organisation et, en principe, jusqu'au congrès confédéral suivant. Ils peuvent cependant être remplacés ou suppléés en cas de besoin. L'organisation intéressée en avise le secrétariat général de la confédération.

b) Dans le cas d'un regroupement de fédérations, pendant une période transitoire s'écoulant entre son congrès constitutif et son congrès suivant, la nouvelle fédération aura droit à autant de représentants qu'en aurait eu l'ensemble des fédérations qui constituent la nouvelle fédération de par application de l'article 15 des statuts confédéraux.

Article 30 - Calcul du mandat

Le nombre de voix attribuées à chaque organisation est calculé annuellement en octobre sur la base du nombre de timbres payés au titre de l'exercice précédent, divisé par le chiffre retenu pour le calcul des effectifs.

Article 31 - Débats

a) Sauf urgence consécutive à l'actualité, tout projet de motion présenté au conseil national par une organisation doit être adressé au secrétariat général de la confédération huit jours avant la réunion du bureau national qui précède le conseil national.

b) Les amendements aux projets de résolution établis par le bureau national sont reçus au cours de la première demi-journée du conseil national. Lorsqu'un amendement, accepté par la commission des résolutions, est contesté par un membre du conseil national, le président de séance fait voter pour ou contre le maintien du texte initial. Tout amendement repris partiellement ou modifié par la commission des résolutions peut être maintenu intégralement par l'organisation qui l'a déposé. Le vote a lieu pour ou contre l'amendement. Un amendement retiré par l'organisation qui l'a présenté, ou non maintenu après intégration partielle ou modification par la commission des résolutions, ne peut être repris par une autre organisation. Au cours du débat, les éventuels sous-amendements ne peuvent porter que sur la forme du texte. Ils sont laissés à l'appréciation du rapporteur.

Article 32 - Commission des résolutions

La commission des résolutions du conseil national est composée de huit membres :

- quatre membres du bureau national dont le rapporteur, un membre de la commission exécutive, un fédéral et un régional;

- quatre membres élus par le conseil national dont deux représentants de fédérations et deux représentants d'unions régionales interprofessionnelles, qui peuvent être membres du bureau national non désignés au titre de ce dernier.

La commission des résolutions :

- étudie les amendements aux projets de résolution présentés par le bureau national;

- rédige les nouveaux textes;

- mandate le rapporteur pour retenir ou rejeter tout ou partie des amendements déposés.

Le rapporteur, au sein de la commission, peut faire appel à un membre de la commission exécutive ou à un secrétaire confédéral pour éclairer la commission sur un problème particulier. En cas de difficultés majeures ou de décisions importantes à prendre, le bureau national pourra être réuni. Le secrétariat de la commission est assumé par le secrétariat confédéral.

Article 33 - Compte-rendu

Les débats du conseil national font notamment l'objet d'un compte-rendu publié dans Syndicalisme. Les décisions prises sont communiquées aux organisations par le canal de Nouvelles CFDT.

BUREAU NATIONAL

INSTITUTION

Article 34 - Candidatures des fédérations et unions régionales interprofessionnelles

Les fédérations et unions régionales interprofessionnelles sont appelées à faire parvenir leurs candidatures au secrétariat général avant la date de la réunion ordinaire du bureau national, tenue au moins un mois avant la session du conseil national précédant le congrès. Les candidats doivent être membres de l'organisme directeur d'une fédération, d'une union régionale interprofessionnelle ou de la confédération. Les déclarations de candidature devront comporter notamment la profession de l'intéressé, la date de son

adhésion à la CFDT et celle de sa nomination à l'organisme directeur de la fédération, de l'union régionale interprofessionnelle ou de la confédération.

Les membres sortants du bureau national sont rééligibles. Le bulletin de présentation des candidatures mentionne le nombre de réunions du bureau national et du conseil national auxquelles ils ont participé durant leur dernier mandat. Le conseil national, dans sa session précédant le congrès, procèdera à un vote préliminaire de classement des candidatures déposées dans la première (fédérations) et dans la deuxième (URI) catégories. Les candidatures seront, pour le congrès, classés suivant le nombre de voix obtenues par chaque candidat. Pour établir ce classement, les bulletins de vote déposés dans l'urne devront comporter, pour chaque catégorie, un nombre de candidats égal à 14 dont au moins 4 femmes. Seuls les bulletins comportant les noms des candidats régulièrement déposés seront pris en considération.

Article 35 - Candidatures présentées par le bureau national

Le bureau national sortant, après en avoir débattu au cours d'une réunion précédente, établit et présente au congrès une liste dite de troisième catégorie, de dix candidats au maximum. Ces candidats doivent, à l'exception de deux au maximum, avoir au moins cinq ans d'exercice d'une responsabilité effective au sein d'un organisme directeur d'une fédération ou d'une union régionale interprofessionnelle ou de la confédération.

Les deux exceptions ci-dessus peuvent provenir soit de secrétaires confédéraux, soit de militants dont la candidature est souhaitée par le bureau national en raison de leur expérience syndicale.

Les votes pourront comporter un nombre de noms égal ou inférieur au chiffre maximum retenu par le bureau national. Les noms des candidats régulièrement déposés seront seuls pris en considération. Cette liste doit être établie et portée à la connaissance des fédérations et unions régionales un mois avant la fin du délai de dépôt des candidatures pour les première et deuxième catégories.

Article 36 - Représentant cadre

L'Union confédérale des ingénieurs et cadres doit désigner son candidat au bureau national dans le délai prévu à l'article 35.

Article 37 - Elections

a) Le congrès procède à un scrutin global pour l'élection du bureau national.

b) Les bulletins de vote déposés dans l'urne devront comporter pour chacune des deux premières catégories au minimum 11 noms dont au moins 3 femmes, au maximum 14 noms dont au moins 4 femmes et pour les troisième et quatrième catégories un nombre de noms égal ou inférieur au nombre de postes à pourvoir. L'adoption de la résolution sur la mixité de la commission exécutive permet au bureau national de déroger à ce maximum de 10 et de porter à 12 dont au moins 3 militantes, le nombre de membres de la commission exécutive.

c) Seuls les bulletins comportant les noms des candidats régulièrement déposés seront pris en considération.

d) Selon l'article 18 des statuts, dans chacune des premières et deuxième catégories, il doit y avoir au plus 10 hommes et au moins 4 femmes provenant d'au moins 10 organisations distinctes et recueillant la majorité absolue des suffrages exprimés. Si les 14 candidats ayant obtenu le plus grand nombre de voix répondent à ces critères, ils sont déclarés élus.

Si dans les 14 candidats ayant obtenu le plus grand nombre de voix, il n'y a pas 4 femmes, seront déclarés élus les 10 premiers hommes et les 4 premières femmes ayant obtenu la majorité absolue des suffrages exprimés. Dans ce cas, la règle des 10 organisations distinctes est respectée car les 10 hommes viennent automatiquement de 10 organisations distinctes, les doubles candidatures étant obligatoirement mixte ou féminines.

Si dans les 14 candidatures ayant obtenu le plus grand nombre de voix, il y a plus de 4 femmes et moins de 10 organisations distinctes, les candidats des organisations non représentées dans les 14, s'ils ont obtenu la majorité absolue des suffrages exprimés, sont proclamés élus dans leur ordre de classement jusqu'à concurrence de 10 organisations distinctes au détriment des candidats hommes ou femmes les moins bien classés parmi ceux présentés dans le cadre d'une double candidature.

e) Pour les troisième et quatrième catégories, les candidats ayant obtenu le plus grand nombre de voix et la majorité absolue des suffrages exprimés sont déclarés élus.

f) Si dans les premières et deuxième catégories, tous les postes ne sont pas pourvus lors du premier scrutin, il est procédé à un second tour pour lequel sont proclamés élus, dans la limite des postes à pourvoir, les candidats et candidates ayant obtenu le plus grand nombre de voix pour atteindre 14 membres dont au moins 4 femmes provenant d'au moins 10 organisations distinctes.

L'obligation d'avoir des élus provenant d'au moins 10 organisations distinctes limite à 4 le nombre d'organisations ayant deux élus. Si cette limite est atteinte dès le premier jour, il n'y aura plus possibilité, au second tour, de déclarer élus deux candidats d'une même organisation. Les organisations ayant présenté une double candidature seront donc invitées à retirer l'une des deux.

Le bulletin de vote déposé dans l'urne ne pourra comporter qu'un nombre de noms égal ou inférieur à celui des postes à pourvoir.

L'adoption de la résolution sur la mixité de la commission exécutive permet au bureau national de déroger à ce maximum de 10 et de porter à 12, dont au moins 3 militantes, le nombre de membres de la commission exécutive.

La proclamation des élus s'effectue selon les mêmes critères que pour le premier tour. Dans le cas de manque de candidatures ou d'impossibilité de remplir les critères exigés avec les candidats présentés, les postes non pourvus au congrès demeurent momentanément vacants et feront l'objet d'élections complémentaires au conseil national selon les modalités prévues à l'article 38 du règlement intérieur.

g) Il n'y a pas de second tour pour les troisième et quatrième catégories (candidats présentés par le bureau national et l'UCC).

Article 38 - Elections complémentaires au bureau national

Les sièges vacants au bureau national sont pourvus par le conseil national au cours de sa plus prochaine session. Pour les sièges de première ou deuxième catégorie, il sera fait appel de candidatures auprès des fédérations et unions régionales interprofessionnelles. Cet appel sera adapté par le bureau national en fonction des sièges disponibles pour aboutir à une composition du bureau national respectant les critères fixés par l'article 18 des statuts.

L'élection a lieu au scrutin majoritaire. Au premier tour, la majorité absolue des suffrages exprimés est requise; au second tour, la majorité relative suffit. Dans le cas où les candidats obtiennent le même nombre de voix, il est procédé à un troisième tour de scrutin et, si besoin est, le candidat le plus âgé sera déclaré élu.

Article 39 - Difficultés imprévues

Toute situation résultant des différents votes non prévus aux statuts ou au règlement intérieur sera examinée et tranchée par le bureau national.

FONCTIONNEMENT

Article 40 - Procès-verbaux des réunions

Les procès-verbaux des réunions du bureau national sont adressés aux membres titulaires du conseil national.

Article 41 - Commissions et groupes de travail

a) Pour élaborer des propositions, suivre un certain nombre de dossiers ou activités, exécuter le plan de travail confédéral, le bureau national met en place des commissions et groupes de travail permanents ou temporaires. Leur composition, leur mode d'élection ou de désignation, les objectifs et échéances qui leur sont assignés sont fixés par le bureau national sous réserve des cas prévus dans le présent règlement intérieur.

Peuvent participer aux travaux de ces commissions et groupes de travail les membres du bureau national, les membres du conseil national, les représentants de fédérations et d'unions régionales interprofessionnelles, les secrétaires confédéraux et permanents des secteurs concernés. Afin de permettre aux organisations non membres du bureau national de participer à la vie confédérale, le bureau national veillera particulièrement à ce que ces organisations soient représentées dans les commissions et groupes de travail. En cas d'élection, les modalités de vote sont celles retenues à l'article 42.

b) Commission confédérale d'organisation (CCO). La CCO comprend huit représentants de fédérations et huit représentants d'unions régionales interprofessionnelles élus par le bureau national, par collèges séparés après appel de candidatures dans les organisations. Chaque organisation ne peut présenter qu'une candidature. La commission est élue après chaque congrès confédéral.

c) Commission confédérale travailleuse. La commission confédérale travailleuse comprend quinze représentants de fédérations et d'unions régionales interprofessionnelles élus par le bureau national dans un collège unique après appel de candidatures dans les organisations. Chaque organisation ne peut présenter qu'une candidature. La commission est élue après chaque congrès confédéral.

d) Commission intercommunale.

Article 42 - Modalités de vote

L'élection d'un secrétaire confédéral est faite par le bureau national sur proposition de la commission exécutive qui précisera l'avis de la fédération et de l'union régionale interprofessionnelle dont il est issu. Lorsqu'il y a plusieurs candidats retenus par la commission exécutive, le vote a lieu séparément pour chacun d'eux dans l'ordre décidé par la commission exécutive. Le vote est acquis à la majorité absolue des présents.

Pour l'élection d'une commission confédérale, d'un groupe de travail ou d'une délégation confédérale, le vote doit avoir lieu sur une liste complète. Lorsque le nombre de candidats est inférieur ou égal au nombre de sièges à pourvoir, il faut voter sur au moins la moitié des sièges à pourvoir. Au premier tour, la majorité est calculée sur la base des membres présents; au second tour, la majorité relative suffit.

Lorsqu'un (ou plusieurs) siège(s) reste(nt) à pourvoir et que plusieurs candidats ont obtenu le même nombre de voix, il est procédé à un deuxième tour de scrutin. Si, après ce deuxième tour, il reste un ou des sièges non pourvus et que des candidats ont obtenu le même nombre de voix, un troisième tour de scrutin aura lieu portant uniquement sur les candidats ayant obtenu le même nombre de voix. En cas de nécessité, le candidat le plus âgé sera déclaré élu.

COMMISSION EXECUTIVE

Article 43 - Election

Dès son élection au cours du congrès, le bureau national, présidé par le camarade le plus âgé, se réunit pour désigner les membres de la commission exécutive. Après le rappel des propositions formulées par le bureau national sortant concernant la composition de la commission exécutive et la répartition des fonctions en son sein, il est fait appel de candidatures nouvelles. Le bureau national se prononce d'abord sur la nécessité d'élire le président. Ensuite, le bureau national, successivement :

- se prononce sur le nombre de membres de la commission exécutive;
- élit en bloc les membres de la commission exécutive;
- élit le secrétaire général, le secrétaire général adjoint, un président dans l'hypothèse où cette fonction a été retenue, le trésorier.

Enfin, le bureau national procède à l'élection de chaque responsable de secteur confédéral.

Article 44 - Elections complémentaires à la commission exécutive

Les sièges à la commission exécutive devenus vacants entre deux congrès sont pourvus par le bureau national. Ce dernier peut élire en son sein le ou les nouveaux membres de la commission exécutive. Le conseil national est ensuite appelé à compléter, suivant le cas, la catégorie des fédérations ou celle des régions.

Si le bureau national souhaite élire à la commission exécutive un candidat n'appartenant pas au bureau national, ce candidat devra, au préalable, être élu au bureau national par le conseil national, après un appel de candidatures lancé auprès des unions régionales interprofessionnelles ou des fédérations. Le bureau national procédera ensuite à l'élection complémentaire à la commission exécutive.

Dans les deux cas, l'élection par le bureau national exige la majorité absolue des présents. Un second tour a lieu si nécessaire.

A défaut d'une élection à la majorité des présents, la commission exécutive n'est pas complétée immédiatement. De nouvelles propositions peuvent alors être faites en suivant la procédure prévue.

Article 45 - Réunions

La commission exécutive se réunit en principe chaque semaine. Les décisions sont prises à la majorité des voix. Un relevé hebdomadaire des principales décisions de la commission exécutive est adressé aux membres du bureau national et à chaque fédération et union régionale interprofessionnelle.

ORGANISATION FINANCIERE

Article 46 - Mission du trésorier

La gestion financière de la Confédération française démocratique du travail est assurée de façon permanente par le trésorier confédéral, assisté d'un trésorier adjoint. Le trésorier est chargé d'établir les comptes et bilans de l'exercice écoulé. Il en informe le bureau national. Le conseil national désignera une commission de contrôle, composée de trois membres pris en dehors du bureau national, chargée de vérifier la régularité de la gestion du trésorier et de proposer au conseil national de donner quitus.

L'ensemble du projet de budget, y compris les budgets annexes de la confédération et des instituts de formation, est préparé par le trésorier confédéral et soumis par la commission exécutive au bureau national. Sauf demande expresse de délibération, le vote du conseil national fixant le montant de la cotisation entraîne l'adoption du budget. Lorsque le taux de la cotisation fixée par le conseil national ne permet pas la réalisation du projet de budget établi par le bureau national, celui-ci peut en ressaisir le conseil national.

Le trésorier accomplit les missions d'ordre financier qui lui sont dévolues par le bureau national et lui fournit régulièrement les données sur la situation financière et l'exécution du budget. Il appartient au trésorier de prendre les mesures nécessaires pour assurer la trésorerie par le recouvrement régulier des ressources de toute nature et le contrôle de l'emploi des crédits inscrits au budget. Les crédits spéciaux qui sont demandés en cours d'exercice ne peuvent être engagés sans que le trésorier ait été appelé à donner son avis.

Article 47 - Cotisations

a) Le montant de la cotisation confédérale est fixé selon les modalités prévues par les statuts et la charte financière définie par le congrès.

b) Il est institué un carnet confédéral obligatoire pour tous les membres des syndicats affiliés.

c) Les cotisations sont perçues par le moyen d'un timbre mensuel, vendu par le service central de perception et de ventilation des cotisations (SCPVC) aux organisations dans le cadre de la charte financière définie par le congrès confédéral.

d) Les fonds des organismes de solidarité ne sont pas confondus avec ceux de la confédération et font l'objet d'un placement distinct.

e) Les syndicats sont tenus de se prêter à toutes vérifications que le bureau national jugerait opportunes pour contrôler l'exactitude des effectifs cotisants, le nombre de timbres demandés et payés, la régularité de leur paiement.

f) Tout syndicat pratiquant en tout ou partie la rétention des cotisations :

- ne percevra plus de timbres du SCPVC;

- ne pourra plus faire bénéficier ses adhérents des prestations de la CNAS, quelle que soit la section syndicale en cause;

- ne pourra pas participer au congrès confédéral, avant que soit régularisée la situation auprès du SCPVC.

Au bout de 6 mois de pratique de rétentions des cotisations, le syndicat sera automatiquement suspendu par la confédération. Si aucune issue au conflit ne peut être trouvée après intervention de la confédération, le bureau national sera appelé à se prononcer sur la radiation du syndicat.

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 48 - Règlement des conflits

Toute organisation affiliée impliquée dans un conflit avec une autre organisation CFDT peut en saisir le bureau national qui tente alors de rapprocher les points de vue. Si le conflit persiste, le bureau national désigne alors, si possible en accord avec les intéressés, soit un rapporteur, soit une commission, qui seront chargés d'entendre les intéressés et de rechercher une conciliation. Si la conciliation est impossible, le rapporteur ou la commission rend compte au bureau national, qui arbitre alors le conflit. La décision d'arbitrage s'impose à tous.

Article 49 - Révision du règlement intérieur

Les fédérations et les unions régionales interprofessionnelles désirant apporter des modifications au règlement intérieur de la confédération doivent en saisir le bureau national pour le 31 mai de l'année précédant la tenue du congrès confédéral.

3. Charte financière

1. Les dispositions de la charte financière confédérale telles qu'elles résultent des 36e, 37e, 38e, et 40e congrès confédéraux sont les suivantes :

1.1. Notre syndicalisme repose sur l'adhésion volontaire. Le paiement d'une cotisation doit rester l'acte essentiel qui définit notre forme de syndicalisme. Le 40e congrès réaffirme donc la place prépondérante de la cotisation dans notre fonctionnement. Il fait appel à la vigilance accrue de toutes les structures CFDT sur cette priorité.

2. Taux de la cotisation perçue auprès de l'adhérent

2.1. A compter du 1er janvier 1974, les taux des cotisations perçues auprès des adhérents sont fixés en pourcentage du salaire mensuel réel et en y incorporant les primes et indemnités soumises à retenues, c'est-à-dire le salaire annuel net de l'année précédente divisé par 12.

2.2. Le premier taux de la Caisse nationale d'action syndicale (CNAS) est inclu dans ce pourcentage.

2.3. La cotisation est due par tous les adhérents sur l'ensemble de leur rémunération nette perçue, même en cas de situation particulière (apprentis, congé maladie ou accident, congé maternité, formation, chômage, travail à temps partiel, etc.).

2.4. L'objectif à atteindre, par étapes, est, pour chaque adhérent, un taux de cotisation égal à 1% de son salaire mensuel réel net, étant précisé que les ressources à dégager pour le financement de l'action sont aussi fonction de l'évolution des effectifs.

2.5. Dans cette perspective, la cotisation mensuelle minimale perçue auprès de l'adhérent est égale, depuis le 1er janvier 1982, à 0,75% de son salaire mensuel réel net, en y incorporant les primes et indemnités soumises à retenue.

2.6. Les ressources complémentaires dégagées par le passage de 0,70% à 0,75% de la cotisation mensuelle minimale perçue auprès de l'adhérent, calculées au maximum des fourchettes fédérale et régionale ont été réparties de la façon suivante :

2.7. - 58% à la revalorisation du minimum garanti aux syndicats;

2.8. - 32% à la revalorisation du premier taux de la cotisation de la CNAS dont le montant est inclus dans la cotisation perçue auprès de l'adhérent;

2.9. - 5% à la revalorisation du montant maximal de la part des fédérations;

2.10. - 5% à la revalorisation du montant maximal de la part des unions régionales.

2.11. La période d'ici au congrès confédéral de 1988 sera mise à profit pour unifier l'ensemble de l'organisation sur la base d'une cotisation mensuelle minimale perçue auprès de l'adhérent de 0,75% du salaire mensuel réel net (primes et indemnités soumises à retenues comprises). Le 41e congrès débattira en 1988 de l'opportunité d'un passage à 0,80% au 1/1/89.

2.12. Relèvement du minimum des fourchettes.

En plus de la revalorisation annuelle au 1er janvier 1986, le minimum de la fourchette des fédérations sera majoré de 7,5%, celles des unions régionales de 6,5%.

3. Part garantie aux syndicats

Les dispositions anciennes sont maintenues en 1986, à savoir qu'une part minimale, fixée en francs, est garantie aux syndicats : elle est indexée suivant les dispositions du paragraphe 7.1.

Le fonds d'organisation continuera à assurer le minimum garanti aux syndicats, sur la base des minimums fédéraux et régionaux. Les fédérations et unions régionales ayant une cotisation au-dessus du minimum devront assurer sur leurs fonds propres une part complémentaire à celle du fonds d'organisation confédéral pour que le minimum prévu soit réellement garanti aux syndicats.

3.1. Le lieu premier où peut s'exercer la péréquation des moyens, c'est le syndicat. L'objectif permanent de la structuration du syndicat défini au congrès d'Annecy (1970) est réaffirmé. Au-delà, les situations très diverses que rencontrent les syndicats exigent une garantie de ressources suffisantes qui leur assure des moyens corrects de fonctionnement, quels que soient les revenus de leurs cotisants, leur situation fédérale ou régionale, l'existence ou non de ressources et services extérieurs 3.3. Le 40e congrès mandate le bureau et le conseil national pour qu'ait lieu, à tous les niveaux de l'organisation, syndicats, unions régionales interprofessionnelles, fédérations, confédération, un débat approfondi sur la taille et la structuration des syndicats pour réduire les disparités existantes tant du point de vue financier que de la capacité de mener une action syndicale efficace. Ce débat aura pour but de rechercher les solutions aux niveaux appropriés. Le bilan et les conclusions seront soumis au 41e congrès.

3.4. Le 40e congrès fixe cette garantie à 10F par timbre au 1er janvier 1987. Cette part est indexée selon les critères qui régissent l'évolution des parts nationales dans la charte financière.

3.5. Pour atteindre cet objectif, il est constitué un fonds de péréquation à partir du 1er janvier 1987.

3.6. Ce fonds est alimenté par :

3.6.1. Une cotisation de tous les adhérents fixée à 0,70 F par timbre au 1er janvier 1987.

3.6.2. La part du fonds d'organisation qui était réservée au financement du minimum garanti aux syndicats.

3.6.3. Une contribution de l'ensemble des fédérations et unions régionales fixée pour chaque structure à 0,05 F par timbre au 1/1/1987.

3.6.4. Une contribution des fédérations et des URI pour les effectifs qui font appel au fonds de péréquation égale à l'écart qui existe entre leur part fédérale ou régionale et le mini des fourchettes. Elle est plafonnée à 0,27 F pour les fédérations et 0,24 F pour les régions (valeur de janvier 1987).

3.6.5. Ces montants sont indexés à l'évolution des parts nationales.

3.6.6. Ces différentes ressources seront centralisées au fonds de péréquation confédéral pour permettre un reversement unique au syndicat.

3.7. La gestion du fonds est autonome. Les sommes redistribuées ne peuvent excéder les sommes encaissées. En conséquence, le conseil national est habilité - en cas de besoin et au vu d'un rapport annuel sur la gestion du fonds de péréquation - à ajuster le montant de la distribution.

3.8. Les syndicats qui feront appel au fonds de péréquation doivent appliquer l'ensemble des dispositions de la charte financière. Le montant de l'intervention du fonds se détermine par contrat entre le syndicat, la fédération et son union régionale.

3.9. Certains syndicats ont des ressources importantes lorsqu'on regarde leurs possibilités internes de péréquation et leur niveau de cotisation versée, mais ne disposent pas ou peu d'autres moyens de financement.

Ces syndicats ont, de par leur taille, des besoins exceptionnels liés notamment à la nécessité d'un «appareil» permanent. Pour ces syndicats, le fonds d'organisation devra intervenir. Leur dossier sera étudié à la lumière des efforts faits au plan des moyens, notamment par la pratique d'un taux de cotisation au moins égal à 0,05% de plus que le taux de cotisation confédéral.

4. Part garantie aux unions professionnelles de base (UIB)

Une part minimale, fixée en francs, est assurée aux UIB (unions locales, d'agglomération, de secteur ou d'arrondissement) dans la part régionale.

La ventilation de cette part est de la responsabilité des unions régionales dans le cadre de leur politique définie en congrès de syndicats.

Au 1er janvier 1985, un minimum de 0,78 F est assuré aux UIB dans la part des URI et indexé suivant les dispositions du paragraphe 6.1.

5. Parts fédérales et régionales

5.1. Dans le cadre des dispositions des paragraphes 5.1 à 5.8, les syndicats, au sein des fédérations et des régions, ont le même pouvoir de décision en matière financière, chaque région et chaque fédération fixent le montant de sa part en congrès de syndicats, de même que les dispositions d'indexation de l'évolution de cette part entre deux congrès.

5.2. Les différents niveaux de la structuration des fédérations et régions sont financés soit respectivement sur les parts fédérales et régionales, soit dans le cadre d'accords passés entre régions, entre fédérations ou entre fédérations et unions régionales : en conséquence, les surcotisations sont exclues.

5.3. Les parts revenant aux fédérations et aux régions sont encaissées et réservées à ces organisations par le Service central de perception et de ventilation des cotisations (SSCVPC) qui, à terme, devra être équipé pour répondre aux problèmes posés par l'encaissement et le reversement des parts de l'ensemble de ces organisations.

5.4. Afin que la liberté des uns n'empêche pas celle des autres de s'exprimer, les dispositions suivantes sont prises. Elles sont indexées suivant les dispositions du paragraphe 7.1.

5.5. Les dispositions des chartes financières de chaque fédération et région seront portées à la connaissance de toutes les fédérations et régions par les soins du secteur organisation de la confédération.

5.6. A l'exception des situations prévues aux paragraphes 5.7 et 5.8, la valeur des parts fédérales et régionales au 1er janvier 1985 est comprise dans une fourchette de :

- 6,82 F minimum à 9,07 F maximum pour les régions;
- 8,96 F minimum à 11,63 F maximum pour les fédérations.

5.7. Les organisations qui ont une part dont la valeur est supérieure aux maximums ci-dessus :

- 9,07 F pour les régions;
- 11,63 F pour les fédérations;

ne pourront augmenter la valeur de leur part d'un pourcentage supérieur à l'indexation retenue au paragraphe 7.1 avec une marge en plus de 1% ;

devront établir un plan leur permettant de s'inscrire dans le cadre des fourchettes, et cela dans un délai de 5 ans.

5.8. Les organisations dont la part 1985 a une valeur inférieure aux maximums des fourchettes devront, pour faire appel au fonds d'organisation, mettre en oeuvre un plan de rattrapage, d'une durée de 3 ans maximum, pour atteindre ces minimums.

5.9. Les valeurs des parts fédérales et régionales doivent être portées à la connaissance du SCPVC pour le 5 novembre de chaque année. Les organisations qui n'auront pas satisfait à cette obligation à la date prescrite se verront appliquer, pour l'exercice à venir, une cotisation égale à celle de l'année en cours, majorée de l'index tel que défini à l'article 9 diminué de 1%.

6. Parts nationales

6.1. Interprofessionnellement, au niveau confédéral, existent les parts :

- confédérale proprement dite;
- solidarité syndicale mondiale;
- fonds d'organisation;
- fonds immobilier d'une valeur de 0,47 F à compter du 1er janvier 1985 et non soumise aux modalités d'indexation prévues à l'article 7.1.

6.2. Au 1er janvier 1985, la valeur des parts nationales est fixée comme suit :

- part confédérale : 4,13 F (dont 0,0099 pour Syndicalisme);
- part SSM : 0,38 F;
- part fonds d'organisation : 0,61 F;
- part fonds immobilier : 0,47 F.

6.3. Le congrès confédéral peut en créer d'autres, limitées ou non dans le temps, pour financement d'activités ou de réalisations nouvelles ou exceptionnelles.

6.4. Ces parts sont comprises dans la valeur du timbre payé au SCPVC, ainsi que celles de la CNAS (suivant le taux choisi par le syndicat), de la fédération et de la région.

6.5. Sur proposition du bureau national, il appartient au conseil national de fixer chaque année le pourcentage d'augmentation des parts nationales interprofessionnelles sur la base de la formule d'indexation retenue au paragraphe 7.1. de la charte financière. Le conseil national dispose d'une marge de plus ou moins 1%.

6.6. En cas de force majeure - situation créée suite à un événement imprévisible et inévitable qui empêche absolument l'exécution d'une obligation -, le conseil national est habilité à fixer le pourcentage d'augmentation des parts nationales interprofessionnelles hors des limites découlant de l'application de la formule d'indexation.

6.7. Le congrès confédéral intervient obligatoirement dans le cas où la politique confédérale conduirait à diminuer ou à majorer certaines parts nationales interprofessionnelles par rapport à l'application de la formule d'indexation.

7. Adhérents et adhérentes aux très bas revenus

7.1. Pour favoriser le développement de notre implantation auprès des salariés ayant de très bas revenus, le 40e congrès décide de créer un timbre spécial qui, hormis la CNAS, est un montant égal au 2/3 du timbre SCPVC situé au bas des fourchettes fédérales et régionales.

7.2. Ce timbre est réservé aux adhérents et adhérentes, quel que soit leur statut, dont la rémunération est inférieure à 80 % du SMIC mensuel.

7.3. Le taux de la cotisation payée par ces adhérents est identique à celui des autres adhérents.

7.4. Toutes les parts sont calculées aux 2/3 de leur valeur; c'est le minimum des fourchettes qui est pris en compte pour les fédérations et les unions régionales. La part de la catégorie CNAS choisie s'ajoute, au taux plein, au montant du timbre spécial.

7.5. Les syndicats peuvent faire appel à ce timbre jusqu'à 4% de leurs effectifs avec un minimum de 120 timbres. Au-delà, ils devront signer un contrat avec leur fédération et leur union régionale.

8. Indexations

8.1. Les minimums garantis aux syndicats et aux UIB, les fourchettes dans lesquelles s'inscrivent les parts fédérales et régionales, les parts nationales, y compris la cotisation fonds immobilier et la première catégorie de la CNAS sont indexés sur la base de l'augmentation de l'indice trimestriel des salaires mensuels bruts constatée d'avril à avril.

8.2. Le conseil national, qui fixe annuellement le pourcentage d'augmentation des différentes parts, dispose d'une marge de plus ou moins 1%.

8.3. Ces valeurs, outre leur indexation, pourront éventuellement être revues par le congrès, notamment pour tenir compte des réévaluations du pourcentage minimum du salaire retenu pour la fixation du taux de la cotisation perçue auprès de l'adhérent.

8.4. La cotisation fonds immobilier assure partiellement le financement du nouveau centre de formation de Bierville. Elle contribue également au financement des opérations immobilières pour procurer les locaux dont la confédération, les fédérations et les organisations logées par la MTC ont besoin.

9. Financement de l'Union confédérale des cadres

9.1. Le 40e congrès décide le doublement de la part minimale garantie du syndicat pour les adhérents cadres.

9.2. Dans le cadre des décisions prises au congrès de 1967 portant sur la création de l'Union confédérale des cadres (UCC), le financement de l'UCC - quelle que soit la forme de la structure à laquelle ils sont rattachés - est assuré par l'ensemble des adhérents cadres.

9.3. Les progrès réalisés dans l'insertion des ingénieurs et cadres dans la vie des différentes structures de l'organisation permettent de rechercher des modalités d'application de la charte financière plus efficaces que celles utilisées actuellement, dans le respect des responsabilités inchangées des différentes structures. C'est pourquoi le 40e congrès mandate le conseil national pour mettre en place un système intégré au système financier actuel, qui permette aux syndicats de payer le timbre au SCPVC, pour leurs adhérents cadres, à un taux incluant la part destinée à l'UCC.

10. Cotisations des retraités

10.1. Dans la perspective d'appliquer à terme la charte financière confédérale aux retraité(e)s, les dispositions ci-après prendront effet au 1er janvier 1980.

10.2. Tous les retraités, qu'ils soient ou non membres d'une section syndicale ou d'une union fédérale retraités se regroupent dans l'union interprofessionnelle de retraités de leur résidence ou de leur département.

10.3. La cotisation payée par les adhérents retraités devra à terme être calculée sur les mêmes bases que celle des actifs. Au 1er janvier 1980, elle sera égale au moins à 0,30% de leur pension ou retraite.

10.4. La part de la cotisation revenant à l'Union confédérale des retraités est égale à 50% du montant de la part confédérale de la cotisation.

10.5. La part de la cotisation revenant à l'union régionale des retraités est égale à 50% du montant de la part confédérale de la cotisation. Cette part permet le financement des structures «retraités» interprofessionnelles de base.

10.6. Les fédérations ayant constitué une union fédérale de retraités, dotée de moyens, se réunissant régulièrement pour mettre en oeuvre une politique d'amélioration de la situation des retraités, dans le cadre d'une politique fédérale, perçoivent une cotisation confédérale. Les fédérations qui prendront un taux différent assureront elles-mêmes la ventilation et la perception des timbres. Elles reverseront la part régionale et UCR au SCPVC.

10.7. Les modalités pratiques concernant les commandes et règlements de timbres seront arrêtées par le bureau national en lien avec l'UCR.

11. Fonds d'organisation

11.1. La mise en oeuvre de la stratégie de la CFDT exige son renforcement et son développement. A cette fin, le fonds d'organisation agit pour la mise en oeuvre d'une politique nationale de développement à partir d'une concertation des politiques de développement élaborées par les fédérations et les régions.

12. CNAS

Le 38e congrès réaffirme sa volonté d'accroître les moyens d'action dont dispose la CFDT, notamment en revalorisant la caisse de résistance dans son soutien aux adhérent(e)s en grève. Celle-ci doit retrouver son niveau de prestations crédible pour accroître l'efficacité des luttes. Il maintient l'objectif à long terme d'une seule catégorie pour l'ensemble des adhérents avec un montant uniforme de prestation qui permette un soutien réel aux adhérents en lutte.

Dans cette perspective, le 38e congrès décide :

- de réaliser une nouvelle étape intermédiaire pour aboutir à deux catégories au 1er janvier 1985; ces deux «catégories» correspondront respectivement à une valeur de cotisation de 25% et 50% du SMIC horaire;
- de procéder, pour aller dans ce sens, à un relèvement sensible au 1er janvier 1980 de la première catégorie en lui attribuant 32% du complément de ressources dégagé par le passage de 0,70 % à 0,75% du montant de la cotisation de base;
- de continuer le glissement des catégories pour arriver à plus long terme à une valeur de cotisation de 50% à 75% du SMIC horaire;
- d'indexer la cotisation de la première catégorie suivant les modalités définies au paragraphe 7.1.

Le montant des cotisations des deux autres catégories sera proposé par le comité de gestion au conseil national.

De nouvelles étapes de revalorisation, en particulier de la première catégorie, devront être envisagées, notamment hors du passage de 0,75% à 0,80% de la cotisation mensuelle perçue auprès de l'adhérent.

Le congrès mandate le comité de gestion pour poursuivre la réflexion sur :

- le relèvement des prestations vers l'objectif retenu;
- les problèmes posés par les conflits nés de la mise en liquidation de l'entreprise.

Pour progresser dès maintenant vers une solidarité plus efficace, le 38e congrès invite le plus grand nombre de syndicats à adhérer à une autre catégorie que la première.

ANNEXE II

Liste des membres du bureau confédéral de la CFTC-CFDT depuis 1945

Au sein de chaque bureau ou conseil, les membres sont classés par ordre alphabétique. A chaque fois que l'organisation d'origine était connue, elle a été placée entre parenthèses après le nom. La mention "Confédération" entre parenthèses signale que l'élu est permanent confédéral au moment de sa candidature ou de sa désignation. Les noms en italiques signalent un nouveau membre (sous réserve de la remarque ci-dessous pour les membres entrés au bureau ou au conseil entre deux congrès). Entre 1953 et 1967, deux catégories de conseillers existent. Les 22 membres élus - signalés par un E placé après leur nom - et les conseillers désignés (D) par les 22 organisations les plus importantes (fédérations ou UD : le nom placé entre parenthèse permet la distinction).

CE : membre de la commission exécutive
 M : membre du "bureau du BC" puis du "bureau confédéral" avant 1970
 P : président confédéral
 S : secrétaire confédéral
 SG : secrétaire général
 SGA : secrétaire général adjoint
 T : trésorier
 TA : trésorier adjoint
 VP : vice-président

Remarque : ces tableaux sont incomplets pour différentes raisons :

- la date de début des fonctions, notamment au bureau, peut être antérieure à celle figurant dans les listes. La réforme de 1953, que nous examinons par ailleurs, prévoit que participent au bureau avec *voix délibérative* les secrétaires généraux adjoints élus par le conseil sur proposition du SG. Ne disposant naturellement pas des PV des séances du conseil, il nous est impossible de mentionner dans les listes ces dirigeants dont l'élection n'est pas publique comme lors d'un congrès. Avant 1970, une partie de la direction ne figure donc pas dans les listes. Nous nous sommes contentés d'ajouter le secrétaire général et le président quand ceux-ci n'était pas élus par le congrès.

- le même problème se pose avec les conseillers ou les dirigeants élus en cours de mandat par le conseil ou le comité confédéral. Pour la plupart d'entre eux, nous avons retrouvé la date d'entrée. Cependant, pour la période d'avant 1970, nos renseignements sont trop lacunaires. Là encore, l'impossibilité d'accéder aux archives internes nous oblige à considérer que ces conseillers voient leur mandat débiter au premier congrès où leur élection est acquise ou leur désignation officiellement connue.

- probablement à partir de 1961, les membres désignés se voient adjoindre des suppléants. Faute de disposer des procès-verbaux du conseil, il est impossible de savoir si ces suppléants ont été appelés à siéger. Leur nom n'a pas été mentionné dans les tableaux ci-dessous. Par suite de démission ou décès, certains membres n'ont pas achevé leur mandat. Normalement le comité national, et le bureau pour les membres de la CE, pourvoient à leur remplacement¹. Mais, faute de pouvoir accéder à l'ensemble des

¹ Par exemple, Alfred Krumnov, réélu au BN et à la CE au congrès de 1973 démissionne pour raison de santé à l'automne ; il est immédiatement remplacé par Robert Bono. Mais, dans certains cas, même pour des membres de la CE, le remplacement n'est pas immédiat. Tel est le cas par exemple de Jeannette Laot qui démissionne en mai 1981 ou de Jacques Chèreque (démission en 1984) qui ne sont pas remplacés avant le congrès de l'année suivant leur départ.

renseignements sur le sujet, nous avons décidé de ne pas mentionner ces remplaçants et de les considérer comme nouveaux s'ils se présentaient au congrès suivant.

Il nous reste à espérer qu'un jour, la confédération entreprendra un tel travail pour son propre compte. Elle dispose en effet de renseignements précieux qui pourraient améliorer la connaissance des élites syndicales (profession d'origine, âge à la prise de fonction, responsabilités syndicales...)

Bureau confédéral de 1945

BOHN	
BOULADOUX Maurice (Confédération)	SGA
BROUTIN Charlemagne (Nord)	
CATOIRE Jules (Pas de Calais)	
CHACORNAC Elie (Loire)	
COSSET Marie-Louise (PTT)	
COURBET Emile (Doubs)	
DECORNET François (Nord)	
DELABY Louis (Mineurs)	
DUMAS Jean (Paris)	
FOULOT André (Finances)	
GARNIER Maurice (Cheminots)	
GIRARD Robert (Pharmacie)	
GLORIEUX André (Nord)	
GRIMAULT Léon (Ile et Villaine)	
HOSTEIN Henri (Gironde)	
LEONARD Lucien (URP)	
MECK Henri (Bas-Rhin)	
MEREY Marius (Aude)	
MYNGERS Albert (Textiles)	
NAILLOD Louis (Rhône)	
PAILLIEUX André (Cheminots)	
POIMBOEUF Marcel (Employés)	
TESSIER Gaston (Confédération)	SG
TORQ Georges (Nord)	P
TRIBOLATI Madeleine (PTT)	
TRONQUOY	
VANDENBUSSCHE Jean (Fonctionnaires)	

Bureau confédéral de 1946

<i>BAPAUME André</i> (Cadres)	VP
<i>BAYAERT Alfred</i> (Produits chimiques)	
<i>BILGER</i> (Métallurgie)	
BOULADOUX Maurice (Confédération)	SGA
<i>BOUTIER</i> (Livre)	
BROUTIN Charlemagne (Nord)	VP
<i>CASTAGNER</i> (Hérault)	
CHARCONAC Elie (Haute Loire)	
COSSET Marie Louise (PTT)	VP
COURBET Emile (Doubs)	
DECORNET François (Nord)	
DELABY Louis (Mineurs)	
<i>FERRAY</i> (Services concédés)	

<i>FLOCH Michel</i> (AGMP)	
FOULOT André (Finances)	T
GARNIER Maurice (Cheminots)	VP
GIRARD Robert (Pharmacie)	
GLORIEUX André (Bâtiment)	
GRIMAUTL Léon (Ile et Villaine)	
HOSTEIN Henri (Gironde)	
<i>LABIGNE Fernand</i> (SGEN)	
LEONARD Lucien (URP)	SA
<i>LEVARD Georges</i> (URP)	VP
<i>MAYOUD Benoît</i> (Textile)	
MAZEROLLE Emmanuel (Enseignement libre)	
MEREY Marius (Aube)	
<i>MICHON Pierre</i> (Meurthe et Moselle)	
MYNGERS Albert (Textile)	
NAILLOD Louis (Rhône)	T
PAILLIEUX André (cheminots)	
<i>QUIRIN Alfred</i> (Alsace-Lorraine)	
<i>RACINE Robert</i> (Alimentation)	
<i>RIVOIRE Marguerite</i> (Vêtement)	
TESSIER Gaston (Confédération)	SG
<i>TESSIER Jacques</i> (Employés)	
TORQ Georges (Nord)	P
TRIBOLATI Madeleine (Employés)	S
VANDENBUSSCHE Jean (Fonctionnaires)	

Bureau confédéral de 1947

BAPAUME André (cadres)	VP
<i>BAUDET André</i> (Agriculture)	
BAYAERT Alfred (Chimie)	
BOULADOUX Maurice (Confédération)	SGA
<i>BRAUN Théo</i> (Bas-Rhin)	
<i>BRUGERRE Maurice</i> (Loire)	
<i>CHAULET Alexandre</i> (Afrique du Nord)	VP
COSSET Marie-Louise (PTT)	VP
COURBET Emile (Franche-Comté)	
DECORNET François (Nord)	
DELABY Louis (Mineurs)	
FLOCH Michel (AGMP)	
FOULOT André (Finances)	
GARNIER Maurice (Cheminots)	VP
GIRARD Robert (Pharmacie)	
GLORIEUX André (Nord)	
GRIMAUTL Léon (Ile et Villaine)	
HOSTEIN Henri (Gironde)	
<i>LECOEUR Raymond</i> (URP)	
LEONARD Lucien (URP)	SA
LEVARD Georges (URP)	VP
<i>LOUBIER Pierre</i> (Communaux)	
MAYOUD Benoît (Rhône)	VP
<i>MAZEROLLE Emmanuel</i> (Enseignement libre)	
MEREY Marius (Aube)	

MICHON Pierre (Meurthe et Moselle)
 MYNGERS Albert (Textiles)
 NAILLOD Louis (Rhône)
 PAILLIEUX André (Cheminots)
PINEDE Pierre
 QUIRIN Alfred (Alsace Lorraine)
REINARD Marcel (SGEN)
REY Lucienne (Fonctionnaires)
 TESSIER Jacques (Employés)
 TESSIER Gaston (Confédération) SG
 TORQ Georges (Nord) P
 TRIBOLATI Madeleine (PTT) S
 VANDENBUSSCHE Jean (Fonctionnaires)

Bureau confédéral de 1948

BAPAUME André (Cadres) VP
 BAUDET André (Agriculture)
 BAYAERT Alfred (Produits chimiques)
 BOULADOUX Maurice (Confédération) SG
 BRAUN Théo (Bas-Rhin)
 BRUGERRE Maurice (Loire)
CHAUDIERES André (Hérault)
 CHAULET Alexandre (Afrique du nord) VP
 COURBET Emile (Franche-Comté)
 DELABY Louis (Mineurs)
DETRAZ Albert (Bâtiment)
DURAND Maurice
 FLOCH Michel (AGMP)
 FOULOT André (Finances) T
 GIRARD Robert (Pharmacie)
 GLORIEUX André (Nord)
 GRIMAULT Léon (Ile et Vilaine)
 HOSTEIN Henri (Gironde)
 LECOEUR Raymond (URP)
 LEONARD Lucien (URP) SGA
 LEVARD Georges (URP) VP
 LOUBIER Pierre (Communaux)
 MAYOUD Benoît (Rhône) VP
 MAZEROLLE Emmanuel (Enseignement libre)
MEZENCQ Louise (Vêtement)
 MYNGERS Albert (Textiles)
 NAILLOD Louis (Rhône) TA
 PAILLIEUX André (Cheminots) VP
RACINE Robert (Alimentation)
 REY Lucienne (Fonctionnaires) S
SAVOUILLAN Charles (Métaux)
 TESSIER Gaston (Confédération) P
 TESSIER Jacques (Employés)
 TORQ Georges (Nord) VP
 TRIBOLATI Madeleine (Employés) VP
 VANDENBUSSCHE Jean (Fonctionnaires)
VIGNAUX Paul (SGEN)

Bureau confédéral de 1949

BAPAUME André (Cadres)	VP
BAUDET André (Agriculture)	
BAYAERT Alfred (Produits chimiques)	
BOULADOUX Maurice (Confédération)	SG
BRAUN Théo (Bas-Rhin)	VP
BRUGERRE Maurice (Loire)	
CHAUDIERES André (Hérault)	
CHAULET Alexandre (Afrique du nord)	VP
COURBET Emile (Doubs)	T
<i>DECLERCQ Gilbert</i> (Loire inférieure)	
DELABY Louis (Mineurs)	
<i>DELSERT Léon</i> (Cheminots)	
DETRAZ Albert (Bâtiment)	
<i>FORRAY Pierre</i> (Services publics)	
FOULOT André (Finances)	T
GLORIEUX André (Nord)	
GRIMAUULT Léon (Ille et Villaine)	
HOSTEIN Henri (Gironde)	
LECOEUR Raymond (URP)	S
LEONARD Lucien (URP)	
LOUBIER Pierre (Communaux)	
<i>MATHEVET René</i> (Loire)	
MAYOUD Benoît (Textiles)	
MAZEROLLE Emmanuel (Enseignement libre)	
MEZENCQ Louise (Vêtement)	
MYNGERS Albert (Textiles)	
NAILLOD Louis (Rhône)	VP
<i>OSWALD Marcelle</i> (Santé)	
PAILLIEUX André (Cheminots)	VP
REY Lucienne (Fonctionnaires)	S
SAVOUILLAN Charles (Métaux)	
TESSIER Gaston (Confédération)	P
TESSIER Jacques (Employés)	
TORQ Georges (Nord)	VP
TRIBOLATI Madeleine (Employés)	VP
VANDENBUSSCHE Jean (Fonctionnaires)	
VIGNAUX Paul (SGEN)	

Bureau confédéral de 1951

BAPAUME André (Ingénieurs et cadres)	VP
BAUDET André (Agriculture)	
<i>BERTOLA Hervé</i> (Employés)	S
<i>BODIN Louis</i> (Métaux)	
<i>BONETY René</i> (Nord)	
BOULADOUX Maurice (Confédération)	SG
BRAUN Théo (Bas Rhin)	VP
BRUGERRE Maurice (Loiret)	
CHAUDIERES André (Hérault)	
CHAULET Alexandre (Alger)	VP
COURBET Emile (Doubs)	T

DECLERCQ Gilbert (Loire inférieure)	
DELABY Louis (Mineurs)	
DELSERT Léon (Cheminots)	
DETRAZ Albert (Bâtiment)	
<i>DUVIVIER Robert</i> (Ille et Vilaine)	
<i>FLEURY Charles</i> (PTT)	
<i>FONTAINE Maurice</i> (Sécurité sociale)	
FORRAY Pierre (Services publics)	
FOULOT André (Finances)	
GLORIEUX André (Nord)	T
HOSTEIN Henri (Gironde)	
<i>MARION Raymond</i> (Chimie)	
MATHEVET René (Loire)	
MAYOUD Benoît (Textiles)	
MAZEROLLES Emmanuel (Enseignement libre)	
<i>MOREL Yves</i> (EDF)	
MYNGERS Albert (Textiles)	
NAILLOD Louis (Rhône)	VP
PAILLIEUX André (Cheminots)	VP
<i>PLISNIER Juliette</i> (Vêtement)	
REY Lucienne (Fonctionnaires)	S
<i>REYNAUD Roger</i> (Finances)	
TESSIER Gaston (Confédération)	P
TRIBOLATI Madeleine (Employés)	VP
VANDENBUSSCHE Jean (Fonctionnaires)	
VIGNAUX Paul (SGEN)	

Conseil confédéral et bureau confédéral de 1953

BAPAUME André D (Cadres)	M
BAUDET André E (Techniciens agriculture)	
BERTOLA Hervé D (Employés)	
BONETY René E (Nord)	
BOULADOUX Maurice E (Confédération)	P
BRAUN Théo D (Alsace)	M
BRUGERRE Maurice E (Loiret)	
<i>CASPARD Paul D</i> (Moselle)	
CHAUDIERES André E (Hérault)	
<i>COLIN Pierre E</i> (Meurthe et Moselle)	
COURBET Emile E (Franche-Comté)	
DECLERCQ Gilbert D (Loire inférieure)	M
DELABY Louis D (Mineurs)	
DETRAZ Albert D (Bâtiment)	
DUVIVIER Robert E (Ille et Vilaine)	
FLEURY Charles D (PTT)	
FONTAINE Maurice D (Sécurité sociale)	
FORRAY Pierre D (URP)	
<i>FRANCON D</i> (Alimentation)	
<i>FRAUDEAU François E</i> (Algérie)	
<i>GILLOT Roger E</i> (URP)	
<i>GIROD François D</i> (SGEN)	
GLORIEUX André D (Nord)	M
<i>HANIQUAUT Jean E</i> (Trav. de la Terre)	

<i>HUBERT Madeleine</i> D (Services santé)	
<i>JEANSON André</i> D (Fonctionnaires)	M
<i>LANNES Jean</i> D (Métallurgie)	
<i>LEVARD Georges</i> E (URP)	SG
MARION Raymond E (Ind. chimiques)	
MATHEVET René D (Loire)	M
MAYOUD Benoît D (Textiles)	M
MAZEROLLE Emmanuel E (Ens. libre)	
<i>MICHON Daniel</i> E (Gaz et électricité)	
MOREL Yves D (Gaz électricité)	M
MYNGERS Albert E (Textiles)	
NAILLOD Louis D (Rhône)	
<i>NICKMILDER Maurice</i> E (Cheminots)	
PAILLIEUX André D (Cheminots)	M
<i>QUIRIN Alfred</i> E (Moselle)	
REYNAUD Roger E (Finances)	M
<i>ROMBEAUT Nestor</i> E (Métallurgie)	
<i>SIMON Joseph</i> D (Pas-de-Calais)	
TRIBOLATI Madeleine E (Employés)	M
VANDENBUSSCHE Jean E (Fonctionn.)	

Conseil confédéral et bureau confédéral de 1955

BAPAUME André (Ingénieurs et cadres)	M
BERTOLA Hervé (Employés)	
<i>BIVER Jules</i> (Ardennes)	
BONETY René (Nord)	
BOULADOUX Maurice (Confédération)	P
BRAUN Théo (Alsace)	VP
CHAUDIERES André (Hérault)	
COLIN Pierre E (Meurthe et Moselle)	M
COURBET Emile (Franche-Comté)	
<i>CROZET Marius</i>	
DECLERCQ Gilbert D (Loire inférieure)	
<i>DESCAMPS Eugène</i> E (Métaux)	
DETRAZ Albert E (Bâtiment)	
<i>DILLINGER Charles</i> (Alsace)	
<i>DURAND Maurice</i>	
DUVIVIER Robert E (Ille et Vilaine)	
FLEURY Charles (PTT)	
FONTAINE Maurice (Sécurité sociale)	
FORRAY Pierre (URP)	
FRAUDEAU François (Algérie)	
GIROD François D (SGEN)	
GLORIEUX André (Nord)	T
HANQUAUT Jean E (Agriculture)	M
HUBERT Madeleine (Santé)	
JEANSON André (Fonctionnaires)	M
LANNES Jean D (Métaux)	
<i>LASSAL Edouard</i>	
LEVARD Georges (URP)	SG
MATHEVET René D (Loire)	
MAYOUD Benoît (Textiles)	

MICHON Daniel E (EDF-GDF)
 MOREL Yves D (EDF-GDF)
 MYNGERS Albert (Textiles)
 NICKMILDER Maurice (SNCF)
NOGUES Fernand
 PAILLIEUX André (SNCF) VP
PORET Suzanne
POTOT Henri
 QUIRIN Alfred E (Moselle)
 REYNAUD Roger (Finances)
SAUTY Joseph (Mineurs)
 SIMON Joseph (Pas-de-Calais)
 TRIBOLATI Madeleine (Employés) VP
 VANDENBUSSCHE Jean (Fonctionnaires)

Conseil confédéral et bureau confédéral de 1957

BAPAUME André D (Ingénieurs et cadres) M
BAUDET André E (Agriculture)
 BERTOLA Hervé D (Employés)
BIREST Jules E
 BONETY René E (Nord)
 BOULADOUX Maurice E (Président)
 BRAUN Théo D (Alsace) VP
BUTET Paul E (SNCF)
CADUE Camille E
 COLIN Pierre E (Meurthe et Moselle)
 CROZET Marius D (Rhône)
 DECLERCQ Gilbert D (Loire inférieure)
 DESCAMPS Eugène D (Métaux)
 DETRAZ Albert E (Bâtiment)
 DILLINGER Charles E (Alsace)
 DUVIVIER Robert E (Ille et Vilaine)
 FLEURY Charles E (PTT)
 FORRAY Pierre D (URP)
 FRAUDEAU François D (Algérie)
GARZETTI Frédéric D (Sécurité sociale)
 GIROD François D (SGEN)
 GLORIEUX André D (Nord) T
 HANIQUAUT Jean E (Agriculture) M
HENNEQUEZ André E
 HUBERT Madeleine D (Santé)
 JEANSON André D (Fonctionnaires) VP
LAMBERT Renée E (Vêtement)
 LASSAL Edouard D
 LEVARD Georges E (URP) SG
LUCAS Laurent E (Métaux)
 MAYOUD Benoît D (Textiles)
 MOREL Yves D (EDF-GDF)
 MYNGERS Albert E (Textiles)
 NICKMILDER Maurice D (SNCF) M
 NOGUES Fernand D
 POTOT Henri E

QUIRIN Alfred D (Moselle)	M
REYNAUD Roger E (Finances)	M
SAUTY Joseph D (Mineurs)	
SERVOZ Pierre E (Haute Savoie)	
SIMON Joseph D (Pas-de-Calais)	
SOURY Marcel D (Banque)	
TRIBOLATI Madeleine E (Employés)	VP
VANDENBUSSCHE Jean E (Fonctionnaires)	

Conseil confédéral et bureau confédéral de 1959

BAPAUME André E (Ingénieurs et cadres)	
BERTOLA Hervé D (Employés)	
BONETY René E (Nord)	
BORNARD Jean E (Mineurs)	
BOULADOUX Maurice E (es qualité)	P
BOURHIS Jean E (Finistère)	
BRAUN Théo D (Alsace)	VP
BUTET Paul E (SNCF)	
CASPARD Paul D (SGEN)	
CAVELIER Lucien E (Agriculture)	
CROZET Marius D (Rhône)	
DECLERQ Gilbert D (Loire inférieure)	M
DESCAMPS Edouard D (Banque)	
DESCAMPS Eugène D (Métaux)	VP
DETRAZ Albert D (Bâtiment)	M
DILLINGER Charles E (Alsace)	
DUVIVIER Robert E (Ille et Vilaine)	M
ESPERET Gérard E (Manche)	VP
FLEURY Charles E (PTT)	
FRAISSE Roger D (PTT)	
FRAUDEAU François E (Algérie)	
GARZETTI Frédéric D (Sécurité sociale)	
GILLOT Roger D (URP)	
GLORIEUX André D (Nord)	
GONIN Marcel D (Défense nationale)	
HEINTZ Emile D (Santé)	
JEANNE Pierre E (Métaux)	
JEANSON André D (Fonctionnaires)	VP
LAMBERT Renée E (Vêtement)	
LEVARD Georges E (URP)	SG
LUCAS Laurent E (Métaux)	
MARION Raymond E (Chimie)	
MATHEVET René E (Loire)	
MAYOUD Benoît D (Textiles)	
MOREL Yves E (EDF-GDF)	VP
NICKMILDER Maurice D (SNCF)	T
NOGUES Fernand E	
QUIRIN Alfred D (Moselle)	
SAUTY Joseph D (Mineurs)	
SCHMITT D	
SERVOZ Pierre E (Haute Savoie)	
SIMON Jean D (Pas-de-Calais)	

SULTER Guy D (Employés) M
 TRIBOLATI Madeleine E (Employés)

Conseil confédéral et bureau confédéral de 1961

BAPAUME André E (Ingénieurs et cadres)
 BONETY René E (Nord)
 BORNARD Jean E (Mineurs)
 BOULADOUX Maurice E P
 BOURHIS Jean E (Finistère)
 BRAUN Théo D (Alsace) VP
 BUTET Paul E (SNCF) M
 CASPARD Paul D (SGEN)
 CAVELIER Lucien E (Agriculture)
 CROZET Marius D (Rhône)
 DECAILLON René D (EDF)
 DECLERCQ Gilbert D (Loire Atlantique) M
 DESCAMPS Edouard D (Banques)
 DESCAMPS Eugène (Confédération) SG
 DETRAZ Albert D (Bâtiment) M
 DILLINGER Charles E (Alsace)
 DUVIVIER Robert E (Ille-et-Vilaine) M
 ESPERET Gérard E (Manche)
 FLEURY Charles E (PTT)
 FRAISSE Max D (PTT)
 FRAUDEAU François E (Algérie)
 GARZETTI Frédéric D (Sécurité sociale)
 GILLOT Roger D (URP)
 GLORIEUX André D (Nord)
 GONIN Marcel D (Défense nationale) M
 HEINTZ Emile D (Santé)
 JEANNE Pierre E (Métaux)
 JEANSON André D (Fonctionnaires)
 LAMBERT Renée E (Textiles)
 LEVARD Georges E (URP)
 LUCAS Laurent E (Métaux)
 MAIRE Jean D (Métaux)
 MARION Raymond E (Chimie)
 MATHEVET René E (Loire) M
 MOREL Yves E (EDF-GDF)
 NOGUES Fernand E
 QUIRIN Alfred D (Moselle) M
 ROUTHIER René D (Finances)
 RYON Gilbert D (Textiles)
 SAUTY Joseph D (Mineurs)
 SERVOZ Pierre E (Haute-Savoie)
 SIMON Joseph D (Pas-de-Calais)
 SULTER Guy D (Employés) M
 TRIBOLATI Madeleine E (Employés)
 VASSEUR P. D (SNCF)

Conseil confédéral et bureau confédéral de 1963

BONETY René E (Nord)

BORNARD Jean E (Mineurs)	
BOURHIS Jean E (Finistère)	
<i>BOYER Jean D (PTT)</i>	
BUTET Paul E (SNCF)	M
CASPARD Paul D (SGEN)	M
CAVELIER Lucien E (Agriculture)	
DECAILLON René D (EDF)	M
DECLERCQ Gilbert E (Loire-Atlantique)	M
DESCAMPS Eugène E	SG
<i>DETRAZ Albert E (Construction-Bois)</i>	M
DILLINGER Charles E (Alsace)	M
DUVIVIER Robert E (URP)	M
ESPERET Gérard E (Manche)	VP
FRAISSE Max E (PTT)	
GILLOT Roger D (URP)	
GLORIEUX André D (Nord)	
GONIN Marcel D (Défense nationale)	M
<i>GOUYER Kléber E (Alimentation)</i>	
<i>HAAS Julien, D (Haut-Rhin)</i>	
JEANNE Pierre E (Métaux)	
JEANSON André D (Fonctionnaires)	
<i>JOUFFROY G. D (Franche-Comté)</i>	
<i>KRUMNOW Alfred D (Textiles)</i>	
<i>LAGRANDE François E (Ingénieurs et cadres)</i>	M
LAMBERT Renée E (Vêtement)	
<i>LAOT Jeannette E (SEITA)</i>	
LEVARD Georges E (Confédération)	P
<i>LINQUETTE Philippe D (Sécurité sociale)</i>	
MAIRE Jean D (Métallurgie)	M
MARION Raymond D (Chimie)	
<i>MARTIN E. D (Loire-Atlantique)</i>	
MATHEVET René E (Loire)	M
<i>MONNIER Jean E (Maine et Loire)</i>	
<i>ORTS Jean-Marie E (Hérault)</i>	
<i>PHILIBERT Etienne D (Rhône)</i>	
<i>POINSOT Gérard D (Services santé)</i>	
QUIRIN Alfred D (Moselle)	
<i>ROBERT Marcel D (Cheminots)</i>	
ROUTHIER René D (Finances)	
SAUTY Joseph D (Mineurs)	
SERVOZ Pierre E (Haute Savoie)	
SIMON Joseph D (Pas de Calais)	
SULTER Guy D (Employés)	M

Conseil confédéral et bureau confédéral de 1965

<i>BIGAUD Robert D (Loire-Atlantique)</i>	
BONETY René E (Confédération : secteur économique)	M
BOYER Jean D (PTT)	
BUTET Paul E (Cheminots)	M
<i>CABARET Raymond E (Fonctionnaires)</i>	
<i>CAREME René E (Métaux)</i>	
CASPARD Paul D (SGEN)	

<i>CHOVET Etienne</i> E (Loire)	
DECAILLON René D (EDF-GDF)	M
DECLERCQ Gilbert E (Loire atlantique)	M
DESCAMPS Eugène E (Confédération)	SG
DETRAZ Albert D (Construction-bois)	M
DILLINGER Charles D (Bas-Rhin)	M
DUVIVIER Robert E (Paris)	M
ESPERET Gérard E (Confédération)	VP
<i>FRACHEBOIS Georges</i> E (Franche comté)	
FRAISSE Max E (Languedoc Roussillon)	
GILLOT Roger D (URP)	
GLORIEUX André D (Nord)	
GONIN Marcel E (Confédération)	M
GOUYER Kléber E (Alimentation)	
HAAS Julien D (Haut-Rhin)	
<i>JACQUET Robert</i> D (Défense nationale)	
JEANSON André D (Fonctionnaires)	VP
KRUMNOW Alfred E (Textiles)	
<i>LAFONT Marie-Jeanne</i> D (Santé)	
LAGRANDE François E (Cadres)	M
LAMBERT Renée D (Textiles)	
LAOT Jeannette E (Tabacs et alumettes)	
<i>LAURENT</i> E (Morbihan)	
LEVARD Georges E (Confédération)	P
LINQUETTE Philippe E (Sécurité sociale)	
<i>MAIRE Edmond</i> D (Chimie)	
MAIRE Jean D (Métaux)	M
MATHEVET René E (Confédération)	M
MONNIER Jean E (Maine et Loire)	
<i>PAINI Walter</i> D (Moselle)	
PHILIBERT Etienne D (Rhône)	
<i>RECHATIN</i> D	
ROBERT Marcel D (Cheminots)	
<i>ROLANT Michel</i> D (Agriculture)	
SIMON Joseph D (Pas de Calais)	
<i>STAEDELIN François</i> E (Haut-Rhin)	
SULTER Guy D (Employés)	

Conseil confédéral et bureau confédéral de 1967

BIGAUD Robert D (Loire Atlantique)	
BONETY René E (Confédération)	M
BOYER Jean D (PTT)	
<i>BRANCHEREAU Pierre</i> D (Enseignement libre)	
BUTET Paul E (Cheminots)	M
CABARET Raymond E (Fonctionnaires)	
CAREME René D (FGM)	
CASPARD Paul D (SGEN)	M
CHOVET Etienne E (Loire)	
<i>CONRAUD Jean-Marie</i> E (Meurthe et Moselle)	
DECAILLON René D (EDF)	M
DECLERCQ Gilbert E (Loire atlantique)	
<i>DELESSERT</i> D (Rhône)	

DESCAMPS Eugène E (Confédération)	SG
DETRAZ Albert D (Construction Bois)	M
DILLINGER Charles D (Bas-Rhin)	M
DUVIVIER Robert E (Paris)	M
FRAISSE Max E (Languedoc Roussillon)	
GILLOT Roger D (URP)	
GLORIEUX André D (Nord)	
GOUYER Kléber D (Alimentation)	
JEANSON André E (Fonctionnaires)	P
<i>KASPAR Jean E (Mineurs)</i>	
KRUMNOV Alfred E (Hacuitex)	
LAFONT Marie-Jeanne E (Santé)	
LAGRANDE François E (Cadres)	M
LAURENT E (Morbihan)	
<i>LESIRE-OGREL Hubert D (Services-Commerces-Crédit)</i>	
LINQUETTE Philippe D (Sécurité sociale)	
<i>LORIN Roger E</i>	
<i>MAILLARD Anne-Marie D (Hacuitex)</i>	
MAIRE Edmond D (Chimie)	M
MAIRE Jean E (Métaux)	M
<i>MARTIN Raymond D (Cheminots)</i>	
MATHEVET René E (Confédération)	M
<i>MICAELLI Paul D (Finances)</i>	
MONNIER Jean E (Maine et Loire)	M
PAINI Walter D (Moselle)	
<i>RAFFIN Paul E</i>	
ROLANT Michel D (Agriculture)	
<i>ROSSETTI Paul E</i>	
STAEDELIN François E (Haut-Rhin)	
<i>TRINCHERO Gaston D (Santé)</i>	
WEBER Henri D (Haut-Rhin)	

Bureau national et commission exécutive de 1970

<i>ALIDIÈRES Jean (Confédération)</i>	T
BONETY René (Confédération)	CE
BRANCHEREAU Pierre (Enseignement privé)	
CASPARD Paul (SGEN)	
<i>CHEREQUE Jacques (Métaux)</i>	
CHOVET Etienne (Rhône-Alpes)	
CONRAUD Jean-Marie (Lorraine)	
DECAILLON René (Confédération)	CE
DECLERCQ Gilbert (Pays de Loire)	
<i>DELIASSUS Bernard (Nord Pas de Calais)</i>	
DESCAMPS Eugène (Confédération)	SG
DETRAZ Albert (Confédération)	CE
DILLINGER Charles (Alsace)	
<i>DIZIER Bernard (EDF)</i>	
<i>DUBONNET Christian (Provence Côte d'Azur)</i>	
DUVIVIER Robert (URP)	
<i>FAIST Roger (UCC)</i>	
FRAISSE Max (Languedoc)	
<i>JEANNE Pierre (Métaux)</i>	

KRUMNOW Alfred (Confédération)	CE
LAFONT Marie-Jeanne (Santé)	
LAOT Jeannette (Confédération)	CE
LE BELLER Emile (PTT)	
LUCAS Laurent (Confédération)	SGA
MAIRE Edmond (Chimie)	CE
MARTIN Joseph (Construction-bois)	
MARTIN Raymond (SNCF)	
NICOLO Félix (Bretagne)	
ROLANT Michel (FGA)	
SALANNE René (Confédération)	CE
TOUTAIN Roger (Hacuitex)	

Bureau national et commission exécutive de 1973

CHEREQUE Jacques (Métaux)	
CONRAUD Jean-Marie (Lorraine)	
DECAILLON René (Confédération)	SGA
DECLERCQ Gilbert (Pays de Loire)	
DELASSUS Bernard (Nord)	
DETRAZ Albert (Confédération)	CE
DIZIER Bernard (EGF)	
DUBONNET Christian (PACA)	
FAIST Roger (UCC)	
GOUYET Guy (URP)	
HERITIER Pierre (Loire)	
HUREAU Pierre (Confédération)	T
JUILLARD Jacques (SGEN)	
KRUMNOW Alfred (Confédération)	CE
LAFONT Marie-Jeanne (Santé)	
LAOT Jeannette (Confédération)	CE
LE BELLER Emile (PTT)	
LE BOTERFF Marcel (Agriculture)	
LESIRE-OGREL Hubert (Confédération)	CE
MAIRE Edmond (Confédération)	SG
MARTIN Raymond (Cheminots)	
MOREAU Jacques (Chimie)	
NICOLO Félix (Bretagne)	
ROBERT Guy (Basse-Normandie)	
ROLANT Michel (Confédération)	CE
SALANNE René (Confédération)	CE
STAEDELIN François (Haut-Rhin)	
THIOLLENT André (Haute-Normandie)	
TIGNON Jacques (Construction-bois)	
TOUTAIN Roger (Hacuitex)	

Bureau national et commission exécutive de 1976

ALLARD Louis (Pays de Loire)	
BEGOT Georges (Banque)	
BONO Robert (Confédération)	CE
CARADEC Robert (Bretagne)	
CHEREQUE Jacques (Métaux)	
DECAILLON René (Confédération)	SGA

<i>DELABY Julien</i> (Nord)	
<i>GOUBIER Georges</i> (Construction-bois)	
<i>GOUYER Guy</i> (Paris)	
<i>HERITIER Pierre</i> (Rhône-Alpes)	
<i>HUREAU Pierre</i> (Confédération)	T
<i>JACQUIER Jean-Paul</i> (FGA)	
<i>KASPAR Jean</i> (Alsace)	
<i>LAOT Jeannette</i> (Confédération)	CE
<i>LE BELLER Emile</i> (PTT)	
<i>LEPINEY Georges</i> (SGEN)	
<i>LESIRE-OGREL Hubert</i> (Confédération)	CE
<i>MAGISTRY Claude</i> (Provence)	
<i>MAIRE Edmond</i> (Confédération)	SG
<i>MENNECIER Claude</i> (Chimie)	
<i>MERCIER Albert</i> (Métaux)	CE
<i>MOREAU Jacques</i> (Confédération)	CE
<i>PINEAU André</i> (Centre-Ouest)	
<i>ROLANT Michel</i> (Confédération)	CE
<i>SALANNE René</i> 1976 (Confédération)	CE
<i>SCHLEICHER Roland</i> (Santé)	
<i>THIOLLENT André</i> (Haute-Normandie)	
<i>TROGLIC Antoine</i> (Lorraine)	
<i>VANLERENBERGHE Pierre</i> (UCC)	
<i>VERNET Claude</i> (Hacuitex)	
<i>VION Robert</i> (Transport)	

Bureau national et commission exécutive de 1979

<i>ALLARD Louis</i> (Pays de Loire)	
<i>BEGOT Georges</i> (Confédération)	CE
<i>BOBICHON Jean-Pierre</i> (URP)	
<i>BONO Robert</i> (Confédération)	CE
<i>CARADEC Robert</i> (Bretagne)	
<i>CHEREQUE Jacques</i> (Confédération)	CE
<i>DELABY Julien</i> (Nord)	
<i>GOUBIER Georges</i> (Construction-Bois)	
<i>GRANGER Georges</i> (Métaux)	
<i>HERITIER Pierre</i> (Rhône-Alpes)	
<i>HUREAU Pierre</i> (Confédération)	T
<i>JACQUIER Jean-Paul</i> (FGA)	
<i>JUSSIAUX Gérard</i> (Franche-Comté)	
<i>KASPAR Jean</i> (Alsace)	
<i>LAOT Jeannette</i> (Confédération)	CE
<i>LESIRE-OGREL Hubert</i> (Confédération)	CE
<i>LICHTENBERGER Yves</i> (Services-livre)	
<i>MAGISTRY Claude</i> (Provence-Côte d'azur)	
<i>MAIRE Edmond</i> (Confédération)	SG
<i>MANDRAY Noel</i> (Confédération)	CE
<i>MENNECIER Claude</i> (FUC)	
<i>MERCIER Albert</i> (Confédération)	CE
<i>PRIER Gérard</i> (Santé)	
<i>ROLANT Michel</i> (Confédération)	CE
<i>THIOLLENT André</i> (Haute Normandie)	

TIERSEN Gérard (EDF)
TONNERRE Denis (PTT)
TROGLIC Antoine (Lorraine)
TROGLIC Jean-François (SGEN)
VANLERENBERGHE Pierre (UCC)
VERNET Claude (Hacuitex)

Bureau national et commission exécutive de 1982

ALLARD Louis (Pays de Loire)
BERTRAND Marguerite (FGSL)
BOBICHON Jean-Pierre (URP)
BONO Robert (Confédération) CE
CHEREQUE Jacques (Confédération) CE
COUREAU Claude (Midi-Pyrénées)
DELABY Julien (Nord)
DELVAUX Gilberte (Chimie)
DUTHOIT Michel (Bretagne)
GAGNAIRE Marc (FGA)
GALOO Françoise (Nord)
GRANGER Georges (FGM)
GUNTZ François (Bas-Rhin)
HERITIER Pierre (Confédération) CE
HUREAU Pierre (Confédération) T
JACQUIER Jean-Paul (Confédération) CE
JARRY Moricette (Pays de Loire)
JULLIAN Sabine (Santé)
KASPAR Jean (Confédération) CE
LABRUNE Arlette (Rouen)
MAIRE Edmond (Confédération) SG
MANDRAY Noel (Confédération) CE
MARQUETTE Christian (FUC)
MARTEL Gérard (Rhône-Alpes)
MERCIER Albert (Confédération) CE
MILHOMME Brigitte (FGM)
NODIN Jacques (Interco)
NOTAT Nicole (SGEN) CE
OTHELET Jean-Paul (Lorraine)
PETIT-JEAN Bernard (Construction)
PLAGNE Paul (Bourgogne)
PUJO Evelyne (Franche-Comté)
ROCHER Jean-Paul (Défense nationale)
THIBAUT Marie-Noelle (URP)
TIERSEN Gérard (FGE)
TONNERRE Denis (PTT)
TORQUEO Daniel (Hacuitex)
TROGLIC Jean François (SGEN)
VANLERENBERGHE Pierre (Confédération) CE

Bureau national et commission exécutive de 1985

BERTRAND Marguerite (Services)
BUTTARD Aimé (SNCF)
CHAUZY Jean-Louis (Midi-Pyrénées)

<i>CHUPIN Alain</i> (EDF)	
<i>CROQUETTE Daniel</i> (UCC)	
DELABY Julien (Nord)	
<i>DORLEANS André</i> (Aquitaine)	
DUTHOIT Michel (Bretagne)	
<i>FOIN Marie-Christine</i> (Centre)	CE
GAGNAIRE Marc (FGA)	
GALOO Françoise (Nord)	
<i>GOUX Hélène</i> (SGEN)	
GUNTZ François (Alsace)	
<i>HENRY Bernard</i> (Pays de Loire)	
HERITIER Pierre (Confédération)	T
JACQUIER Jean-Paul (Confédération)	CE
<i>JALMAIN Michel</i> (Construction-Bois)	
KASPAR Jean (Confédération)	CE
LABRUNE Arlette (Haute-Normandie)	
MAIRE Edmond (Confédération)	SG
MANDRAY Noel (Confédération)	CE
MARQUETTE Christian (FUC)	
<i>MASSON Jean-René</i> (Santé)	
MERCIER Albert (Confédération)	CE
MILHOMME Brigitte (FGM)	
<i>MOUNIER-VEHIER Robert</i> (Rhône-Alpes)	
NODIN Jacques (Interco)	
NOTAT Nicole (Confédération)	CE
<i>NOUVELOT Bernadette</i> (FUC)	
OTHELET Jean-Paul (Lorraine)	
<i>PETITJEAN Alain</i> (FEAE)	
PLAGNE Paul (Bourgogne)	
PUJO Evelyne (Franche-Comté)	
<i>RICHARD Loïc</i> (Services)	CE
<i>SPAETH Jean-Marie</i> (FGM)	CE
TONNERRE Denis (PTT)	
TORQUEO Daniel (Hacuitex)	
TROGLIC Jean-François (Confédération)	CE

Bureau national et commission exécutive de 1988

<i>APARICIO Jean-Claude</i> (Provence Côte d'Azur)	
BERTRAND Marguerite (Services)	
<i>BONTEMS Jacky</i> (Ile de France)	
<i>BRESSAUD Christiane</i> (Bretagne)	
CHAUZY Jean-Louis (Midi-Pyrénées)	
CHUPIN Alain (Confédération)	CE
CROQUETTE Daniel (UCC)	
<i>DANTIN Gérard</i> (Métaux)	
<i>DESRAYAUD Jean-Claude</i> (PTT)	
<i>DUPONT Marc</i> (Santé)	
GAGNAIRE Marc (FGA)	
GOUX Hélène (SGEN)	
GUNTZ François (Alsace)	
HENRY Bernard (Pays de Loire)	
JACQUIER Jean-Paul (Confédération)	CE

JALMAIN Michel (Construction-Bois)	
KASPAR Jean (Confédération)	SG
<i>KHELIFF Jacques</i> (Chimie)	
<i>LECHEVIN Bruno</i> (EDF)	
MANDRAY Noël (Confédération)	CE
MASSON Jean-René (Confédération)	CE
MOUNIER-VEHIER Robert (Rhône-Alpes)	
NODIN Jacques (Interco)	
NOTAT Nicole (Confédération)	CE
NOUVELOT Bernadette (FUC)	
OTHELET Jean-Paul (Lorraine)	
<i>PERNET Michel</i> (SNCF)	
PETITJEAN Alain (FEAE)	
PUJO Evelyne (Franche-Comté)	
<i>QUANTIN Marie-Claude</i> (Champagne-Ardennes)	
<i>REGEREAU Michel</i> (Bretagne)	
<i>SIMONIN Jean-Paul</i> (Auvergne)	
SPAETH Jean-Marie (Confédération)	CE
<i>TOULISSE Jean-Marie</i> (Nord-Pas de Calais)	
TROGLIC Jean-François (Confédération)	CE

Annexe III

Liste alphabétique des membres du bureau confédéral puis national de la CFDT depuis 1945

Nom prénom	Année		Mandats		Organisation d'origine	Fonctions	Observations
	Début	Fin	Duré	N			
ALDIERES Jean	1970	1973	3	1	(Confédération)	T	
ALLARD Louis	1976	1985	9	3	(Pays de Loire)		
APARICIO Jean-Claude	1988	1991	3	1	(Provence-Côte d'azur)		
BAPAUME André	1946	1963	17	10	(Ingénieurs et cadres)	VP M	
BAUDET André	1947	1959	12	6	(Agriculture)		NE : 1955
BAYAERT Alfred	1946	1951	5	4	(Chimie)		
BEGOT Georges	1976	1982	6	2	(Banque puis Confédération)	CE	
BERTOLA Hervé	1951	1961	10	5	(Employés)	S	
BERTRAND Marguerite	1982	1991	9	3	(Services)		
BIGAUD Robert	1965	1970	5	2	(Loire-Atlantique)		
BILGER	1946	1947	1	1	(Métaux)		
BIREST Jules	1957	1959	2	1			
BIVER Jules	1955	1957	2	1	(Ardennes)		
BOBICHON Jean-Pierre	1979	1985	6	2	(URP)		
BODIN Louis	1951	1953	2	1	(Métaux)		
BOHN	1945	1946	1	1			
BONETY René	1951	1973	22	10	(Nord puis Confédération)	M CE	
BONO Robert	1973	1985	12	3	(Confédération)	CE	
BONTEMS Jacky	1988	1991	3	1	(Ile de France)		
BORNARD Jean	1959	1965	6	2	(Mineurs)		
BOULADOUX Maurice	1945	1963	18	11	(Confédération)	SGA SG P	
BOURHIS Jean	1959	1965	6	3	(Finistère)		
BOUTIER	1946	1947	1	1	(Livre)		
BOYER Jean	1963	1970	7	3	(PTT)		
BRANCHEREAU Pierre	1967	1973	6	2	(Enseignement privé)		
BRAUN Théo	1947	1963	16	9	(Bas-Rhin)	M VP	
BRESSAUD Christiane	1988	1991	3	1	(Bretagne)		
BROUTIN Charlemagne	1945	1947	2	2	(Nord)	VP	
BRUGERRE Maurice	1947	1955	8	5	(Loire)		
BUTET Paul	1957	1970	13	6	(Cheminots)	M	
BUTTARD Aimé	1985	1988	3	1	(Cheminots)		
CABARET Raymond	1965	1970	5	2	(Fonctionnaires)		
CADUE Camille	1957	1959	2	1			
CARADEC Robert	1976	1982	6	2	(Bretagne)		
CAREME René	1965	1970	5	3	(Métaux)		
CASPARD Paul	1953	1973	16	7	(Moselle puis SGEN)	M	NE : 1955, 1957
CASTAGNER	1946	1947	1	1	(Hérault)		
CATOIRE Jules	1945	1946	1	1	(Pas-de-Calais)		
CAVELIER Lucien	1959	1965	6	3	(Agriculture)		
CHACORNAC Elie	1945	1947	2	1	(Loire & Haute Loire)		
CHAUDIERES André	1948	1957	9	5	(Hérault)		
CHAULET Alexandre	1947	1953	6	4	(Afrique du Nord)	VP	
CHAUZY Jean-Louis	1985	1991	6	2	(Midi-Pyrénées)		
CHEREQUE Jacques	1970	1985	15	5	(Métaux puis Confédération)	CE SGA	
CHOVET Etienne	1965	1973	8	3	(Loire)		
CHUPIN Alain	1985	1991	6	2	(EDF)	CE	
COLIN Pierre	1953	1959	6	3	(Meurthe et Moselle)	M	
CONRAUD Jean-Marie	1967	1976	9	3	(Meurthe et Moselle)		
COSSET Marie-Louise	1945	1948	3	3	(PTT)	VP	
COURBET Emile	1945	1957	12	8	(Doubs)	T	
COUREAU Claude	1982	1985	3	1	(Midi-Pyrénées)		
CROQUETTE Daniel	1985	1991	6	2	(UCC)		
CROZET Marius	1955	1963	8	4	(Rhône)		
DANTIN Gérard	1988	1991	3	1	(Métaux)		

DECAILLON René	1961 1979	18 7	(EDF)	M CE SGA
DECLERCQ Gilbert	1949 1976	27 12	(Loire-Atlantique)	M
DECORNET François	1945 1948	3 3	(Nord)	
DELABY Julien	1976 1988	12 4	(Nord)	
DELABY Louis	1945 1955	10 7	(Mineurs)	
DELIASSUS Bernard	1970 1976	6 2	(Nord)	
DELESSERT	1967 1970	3 1	(Rhône)	
DELSERT Léon	1949 1953	4 2	(Cheminots)	
DELVAUX Gilberte	1982 1985	3 1	(Chimie)	
DESCAMPS Edouard	1959 1963	4 2	(Banque)	
DESCAMPS Eugène	1955 1971	16 8	(Métaux)	VP SG
DESTRAYAUD Jean-Claude	1988 1991	3 1	(PTT)	
DETRAZ Albert	1948 1976	28 13	(Construct.-bois, Confédération)	M CE
DILLINGER Charles	1955 1973	18 8	(Alsace)	M
DIZIER Bernard	1970 1976	6 2	(EDF)	
DORLEANS André	1985 1988	3 1	(Aquitaine)	
DUBONNET Christian	1970 1976	6 2	(Provence-Côte-d'Azur)	
DUMAS Jean	1945 1946	1 1	(URP)	
DUPONT Marc	1988 1991	3 1	(Santé)	
DURAND Maurice	1948 1949	1 1		
DURAND Maurice	1955 1957	2 1		
DUTHOIT Michel	1982 1988	6 1	(Bretagne)	
DUVIVIER Robert	1951 1973	22 10	(Ille et Vilaine puis URP)	M
ESPERET Gérard	1959 1967	8 4	(Manche puis Confédération)	VP
FAIST Roger	1970 1976	6 3	(UCC)	
FERRAY	1946 1947	1 1	(Services concédés)	
FLEURY Charles	1951 1963	12 6	(PTT)	
FLOCH Michel	1946 1949	3 3	(AGMP)	
FOIN Marie-Christine	1985 1988	3 1	(Centre puis confédération)	CE
FONTAINE Maurice	1951 1957	6 3	(Sécurité sociale)	
FORRAY Pierre	1949 1959	10 5	(Services publics puis URP)	
FOULOT André	1945 1953	8 6	(Finances)	T
FRACHEBOIS Georges	1965 1967	2 1	(Franche comté)	
FRAISSE Max	1959 1973	14 6	(PTT puis Languedoc Roussillon)	
FRANCON	1953 1955	2 1	(Alimentation)	
FRAUDEAU François	1953 1963	10 5	(Algérie)	
GAGNAIRE Marc	1982 1991	9 3	(Agriculture)	
GALOO Françoise	1982 1988	6 2	(Nord)	
GARNIER Maurice	1945 1948	3 3	(Cheminots)	VP
GARZETTI Frédéric	1957 1963	6 3	(Sécurité sociale)	
GILLOT Roger	1953 1970	15 6	(URP)	NE : 1955, 1957
GIRARD Robert	1945 1949	4 4	(Pharmacie)	
GIROD François	1953 1959	6 3	(SGEN)	
GLORIEUX André	1945 1970	25 14	(Nord)	T M
GONIN Marcel	1959 1967	8 4	(Défense nationale, Confédération)	M
GOUBIER Georges	1976 1982	6 2	(Construction-bois)	
GOUX Hélène	1985 1991	6 2	(SGEN)	
GOUYER Guy	1973 1979	6 2	(URP)	
GOUYER Kléber	1963 1970	7 3	(Alimentation)	
GRANGER Georges	1979 1985	6 2	(Métaux)	
GRIMAUULT Léon	1945 1951	6 5	(Ille et Villaine)	
GUNTZ François	1982 1991	9 3	(Alsace)	
HAAS Julien	1963 1967	4 2	(Haut-Rhin)	
HANIQUAUT Jean	1953 1959	6 3	(Agriculture "Trav. de la Terre")	M
HEINTZ Emile	1959 1963	4 2	(Santé)	
HENNEQUEZ André	1957 1959	2 1		
HENRY Bernard	1985 1991	6 2	(Pays de Loire)	
HERITIER Pierre	1973 1988	15 5	(Loire puis Confédération)	CE
HOSTEIN Henri	1945 1953	8 6	(Gironde)	

HUBERT Madeleine	1953	1959	6	3	(Services santé)			
HUREAU Pierre	1973	1985	12	4	(Confédération)	T		
JACQUET Robert	1965	1967	2	1	(Défense nationale)			
JACQUIER Jean-Paul	1976	1991	15	5	(Agriculture puis Confédération)	CE		
JALMAIN Michel	1985	1991	6	2	(Construction-Bois)			
JARRY Moricette	1982	1985	3	1	(Pays de Loire)			
JEANNE Pierre	1959	1973	10	4	(Métaux)		NE : 1965, 1967	
JEANSON André	1953	1970	17	8	(Fonctionnaires)	M VP P		
JOUFFROY G.	1963	1965	2	1	(Franche-Comté)			
JULLARD Jacques	1973	1976	3	1	(SGEN)			
JULLIAN Sabine	1982	1985	3	1	(Santé)			
JUSSIAUX Gérard	1979	1982	3	1	(Franche-Comté)			
KASPAR Jean	1967	1991	18	6	(Mineurs, Alsace, confédération)	CE SG	NE : 1970, 1973	
KHELIF Jacques	1988	1991	3	1	(Chimie)			
KRUMNOW Alfred	1963	1976	13	5	(Textiles puis confédération)	CE		
LABIGNE Fernand	1946	1947	1	1	(SGEN)			
LABRUNE Arlette	1982	1988	6	2	(Haute-Normandie)			
LAFONT Marie-Jeanne	1965	1976	11	4	(Santé)			
LAGRANDE François	1963	1970	7	3	(Ingénieurs et cadres)	M		
LAMBERT Renée	1957	1967	10	5	(Textiles "Vêtement")			
LANNES Jean	1953	1957	4	2	(Métaux)			
LAOT Jeannette	1963	1982	16	6	(SEITA puis Confédération)	CE	NE : 1967	
LASSAL Edouard	1955	1959	4	2				
LAURENT	1965	1970	5	2	(Morbihan)			
LE BELLER Emile	1970	1979	9	3	(PTT)			
LE BOTERFF Marcel	1973	1976	3	1	(Agriculture)			
LECHEVIN Bruno	1988	1991	3	1	(EDF)			
LECOEUR Raymond	1947	1951	4	3	(URP)	S		
LEONARD Lucien	1945	1951	6	5	(URP)	S SGA		
LEPINEY Georges	1976	1979	3	1	(SGEN)			
LESIRE OGREL Hubert	1967	1982	12	4	(Serv.-Com.-Crédit, Confédération)	M CE	NE : 1970	
LEVARD Georges	1946	1967	17	10	(URP)	VP SG P	NE : 1949, 1951	
LICHTENBERGER Yves	1979	1982	3	1	(Services-Livre)			
LINQUETTE Philippe	1963	1970	7	3	(Sécurité sociale)			
LORIN Roger	1967	1970	3	1				
LOUBIER Pierre	1947	1951	4	3	(Communaux)			
LUCAS Laurent	1957	1973	16	4	(Métaux)	SGA P	NE : 1963, 65, 67	
MAGISTRY Claude	1976	1982	6	2	(Provence-Côte d'Azur)			
MAILLARD Anne-Marie	1967	1970	3	1	(Textiles Haceutex)			
MAIRE Edmond	1965	1988	23	8	(Chimie puis confédération)	M CE SG		
MAIRE Jean	1961	1970	9	4	(Métaux)	M		
MANDRAY Noel	1979	1991	12	4	(Chimie puis Confédération)	CE		
MARION Raymond	1951	1965	10	5	(Chimie)		NE : 1955, 1957	
MARQUETTE Christian	1982	1988	6	2	(Chimie)			
MARTEL Gérard	1982	1985	3	1	(Rhône-Alpes)			
MARTIN E.	1963	1965	2	1	(Loire-Atlantique)			
MARTIN Joseph	1970	1973	3	1	(Construction-bois)			
MARTIN Raymond	1967	1976	9	3	(Cheminots)			
MASSON Jean-René	1985	1991	6	2	(Santé puis Confédération)	CE		
MATHEVET René	1949	1970	19	9	(Loire puis Confédération)	M	NE : 1957,	
MAYOUD Benoît	1946	1961	15	9	(Textiles et Rhône)	VP M		
MAZEROLLE Emanuël	1947	1955	8	6	(Enseignement libre)			
MECK Henri	1945	1946	1	1	(Bas-Rhin)	M		
MENNECIER Claude	1976	1982	6	2	(Chimie)			
MERCIER Albert	1976	1988	12	4	(Métaux puis Confédération)	CE		
MEREY Marius	1945	1948	3	3	(Aude)			
MEZENCQ Louise	1948	1951	3	2	(Textiles "Vêtement")			
MICAELLI Paul	1967	1970	3	1	(Finances)			
MICHON Daniel	1953	1957	4	2	(EDF)			

MICHON Pierre	1946	1948	2	2	(Meurthe et Moselle)		
MILHOMME Brigitte	1982	1988	6	2	(Métaux)		
MONNIER Jean	1963	1970	7	3	(Maine et Loire)	M	
MOREAU Jacques	1973	1979	6	3	(Chimie puis Confédération)	CE	
MOREL Yves	1951	1963	12	6	(EDF)	M VP	
MOUNIER-VEHIER Robert	1985	1991	6	2	(Rhône-Alpes)		
MYNGERS Albert	1945	1959	14	9	(Textiles puis Rhône)		
NAILLOD Louis	1945	1955	10	7	(Rhône)	T TA VP	
NICKMILDER Maurice	1953	1961	8	4	(Cheminots)	M T	
NICOLO Félix	1970	1976	6	2	(Bretagne)		
NODIN Jacques	1982	1991	9	3	(Communaux "Interco")		
NOGUES Fernand	1955	1963	8	4			
NOTAT Nicole	1982	1991	9	3	(SGEN puis Confédération)	CE	
NOUVELOT Bernadette	1985	1991	6	2	(Chimie)		
ORTS Jean-Marie	1963	1965	2	1	(Hérault)		
OSWALD Marcelle	1949	1951	2	1	(Santé)		
OTHELET Jean-Paul	1982	1991	9	3	(Lorraine)		
PAILLIEUX André	1945	1957	12	8	(Cheminots)	VP M	
PAINI Walter	1965	1970	5	2	(Moselle)		
PERNET Michel	1988	1991	3	1	(Cheminots)		
PETIT-JEAN Bernard	1982	1985	3	1	(Construction-bois)		
PETITJEAN Alain	1985	1991	6	2	(FEAE)		
PHILIBERT Etienne	1963	1967	4	2	(Rhône)		
PINEAU André	1976	1979	3	1	(Centre-Ouest)		
PINEDE Pierre	1947	1948	1	1			
PLAGNE Paul	1982	1988	6	2	(Bourgogne)		
PLISNIER Juliette	1951	1953	2	1	(Textiles "Vêtement")		
POIMBOEUF Marcel	1945	1946	1	1	(Employés)		
POINSOT Gérard	1963	1965	2	1	(Services santé)		
PORET Suzanne	1955	1957	2	1			
POTOT Henri	1955	1959	4	2			
PRIER Gérard	1979	1982	3	1	(Santé)		
PUJO Evelyne	1982	1991	9	3	(Franche-Comté)		
QUANTIN Marie-Claude	1988	1991	3	1	(Champagne-Ardenne)		
QUIRIN Alfred	1946	1965	14	8	(Alsace-Lorraine puis Moselle)	M	NE : 1948, 1949, 1
RACINE Robert	1946	1949	2	2	(Alimentation)		NE : 1947
RAFFIN Paul	1967	1970	3	1			
RECHATIN	1965	1967	2	1			
REGERAU Michel	1988	1991	3	1	(Bretagne)		
REINARD Marcel	1947	1948	1	1	(SGEN)		
REY Lucienne	1947	1953	6	4	(Fonctionnaires)	S	
REYNAUD Roger	1951	1959	8	4	(Finances "Ministères économiques")	M	
RICHARD Loïc	1985	1988	3	1	(Services puis Confédération)	CE	
RIVOIRE Marguerite	1946	1947	1	1	(Textiles "Vêtement")		
ROBERT Guy	1973	1976	3	1	(Basse-Normandie)		
ROBERT Marcel	1963	1967	4	2	(Cheminots)		
ROCHER Jean-Paul	1982	1985	3	1	(Défense nationale)		
ROLANT Michel	1965	1982	17	6	(Agriculture puis Confédération)	CE	
ROMBEAUT Nestor	1953	1955	2	1	(Métaux)		
ROSSETTI Paul	1967	1970	3	1			
ROUTHIER René	1961	1965	4	2	(Finances)		
RYON Gilbert	1961	1963	2	1	(Textiles)		
SALANNE René	1970	1979	9	3	(Confédération)	CE	
SAUTY Joseph	1955	1965	10	5	(Mineurs)		
SAVOUILLAN Charles	1948	1951	3	2	(Métaux)		
SCHLEICHER Roland	1976	1979	3	1	(Santé)		
SCHMITT	1959	1961	2	1			
SERVOZ Pierre	1957	1965	8	4	(Haute Savoie)		
SIMON Joseph	1953	1967	14	7	(Pas-de-Calais)		

SIMONIN Jean-Paul	1988	1991	3	1	(Auvergne)		
SOURY Marcel	1957	1959	2	1	(Banque)		
SPAETH Jean-Marie	1985	1991	6	2	(Métaux puis confédération)	CE	
STAEDELIN François	1965	1976	8	3	(Haut-Rhin)		NE : 1970
SULTER Guy	1959	1967	8	4	(Employés)	M	
TESSIER Gaston	1945	1953	8	6	(Confédération)	SG P	Elu à partir de 1948
TESSIER Jacques	1946	1951	5	4	(Employés)		
THIBAUT Marie-Noelle	1982	1985	3	1	(URP)		
THIOLLENT André	1973	1982	9	3	(Haute-Normandie)		
TIERSEN Gérard	1979	1985	6	2	(EDF)		
TIGNON Jacques	1973	1976	3	1	(Construction-bois)		
TONNERRE Denis	1979	1988	9	3	(PTT)		
TORQ Georges	1945	1951	6	5	(Nord)	P VP	
TORQUEO Daniel	1982	1988	6	2	(Textiles Hacuitex)		
TOULISSE Jean-Marie	1988	1991	3	1	(Nord-Pas de Calais)		
TOUTAIN Roger	1970	1976	6	2	(Textiles Hacuitex)		
TRIBOLATI Madeleine	1945	1963	18	11	(Employés)	S VP M	
TRINCHERO Gaston	1967	1970	3	1	(Santé)		
TROGLIC Antoine	1976	1982	6	2	(Lorraine)		
TROGLIC Jean-François	1979	1991	12	4	(SGEN puis Confédération)	CE	
TRONQUOY	1945	1946	1	1			
VANDENBUSSCHE Jean	1945	1959	14	9	(Fonctionnaire)		
VANLERENBERGHE Pierre	1976	1985	9	3	(UCC puis Confédération)		
VASSEUR P.	1961	1963	2	1	(Cheminots)		
VERNET Claude	1976	1982	6	2	(Textiles Hacuitex)		
VIGNAUX Paul	1948	1953	5	3	(SGEN)		
VION Robert	1976	1979	3	1	(Transport)		
WEBER Henri	1967	1970	3	1	(Haut-Rhin)		

Annexe IV Cartographie

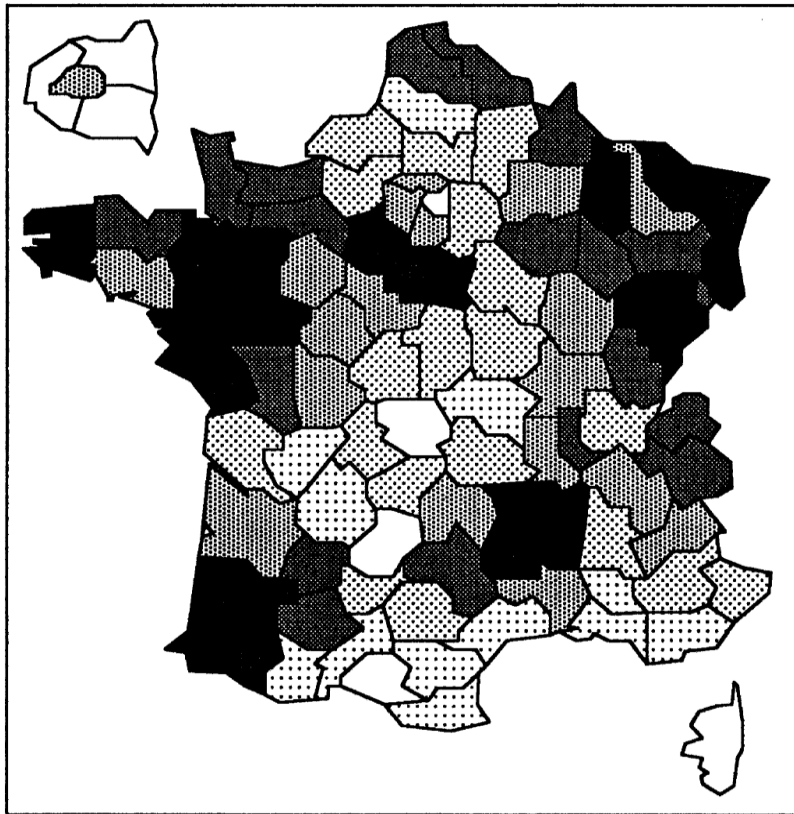
1. L'audience électorale de la CFTC-CFDT

- Carte 1. Audience de la CFTC aux élections des caisses de sécurité sociale en 1947 (ventilation par départements, en pourcentage des suffrages exprimés)
- Carte 2. Audience de la CGT aux élections des caisses de sécurité sociale en 1947 (ventilation par départements, en pourcentage des suffrages exprimés)
- Carte 3. Audience de la CFTC aux élections des caisses de sécurité sociale en 1950 (ventilation par départements, en pourcentage des suffrages exprimés)
- Carte 4. Audience de la CFTC aux élections des caisses de sécurité sociale en 1955 (ventilation par départements, en pourcentage des suffrages exprimés)
- Carte 5. Audience de la CFTC aux élections des caisses de sécurité sociale en 1962 (ventilation par départements, en pourcentage des suffrages exprimés)
- Carte 6. Audience de la CFDT aux élections des caisses de sécurité sociale en 1983 (ventilation par départements, en pourcentage des suffrages exprimés)
- Carte 7. Audience de la CFDT aux élections des conseils de prud'hommes en 1979 (tous collèges confondus, ventilation par départements, en pourcentage des suffrages exprimés)
- Carte 8. Audience de la CFDT aux élections des conseils de prud'hommes en 1982 (tous collèges confondus, ventilation par départements, en pourcentage des suffrages exprimés)
- Carte 9. Audience de la CFDT aux élections des conseils de prud'hommes en 1987 (tous collèges confondus, ventilation par départements, en pourcentage des suffrages exprimés)
- Carte 10. Audience de la CGT aux élections des conseils de prud'hommes en 1987 (tous collèges confondus, ventilation par départements, en pourcentage des suffrages exprimés)
- Carte 11. Audience de FO aux élections des conseils de prud'hommes en 1987 (tous collèges confondus, ventilation par départements, en pourcentage des suffrages exprimés)
- Carte 12. Audience de la CGC aux élections des conseils de prud'hommes en 1987 (tous collèges confondus, ventilation par départements, en pourcentage des suffrages exprimés)
- Carte 13. Audience de la CFTC aux élections des conseils de prud'hommes en 1987 (tous collèges confondus, ventilation par départements, en pourcentage des suffrages exprimés)

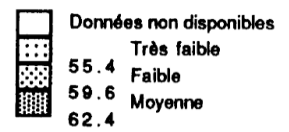
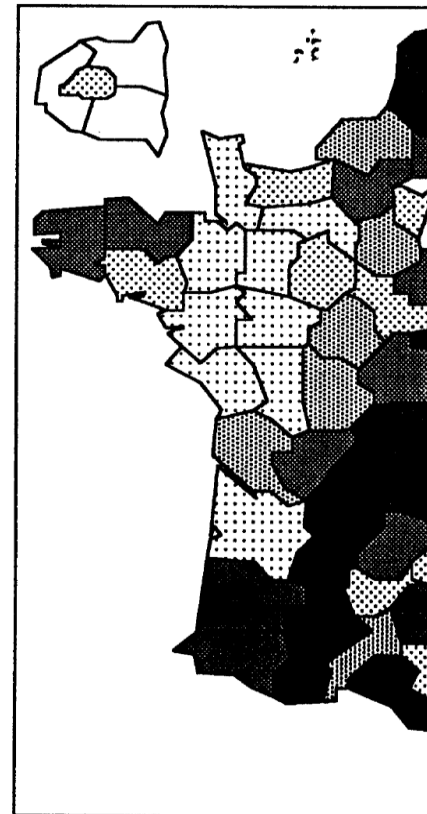
2. La syndicalisation à la CFTC-CFDT.

- Carte 14. Syndicalisation à la CFTC en 1959 (ventilation par départements, en pourcentage de la population active salariée)
- Carte 15. Syndicalisation à la CFDT en 1970 (ventilation par départements, en pourcentage de la population active salariée)
- Carte 16. Syndicalisation à la CFDT en 1973 (ventilation par départements, en pourcentage de la population active salariée)
- Carte 17. Syndicalisation à la CFDT en 1978 (ventilation par départements, en pourcentage de la population active salariée)
- Carte 18. Syndicalisation à la CFDT en 1983 (ventilation par départements, en pourcentage de la population active salariée)
- Carte 19. Evolution de la syndicalisation à la CFDT de 1973 à 1983 (ventilation par départements, en pourcentage de la population active salariée)

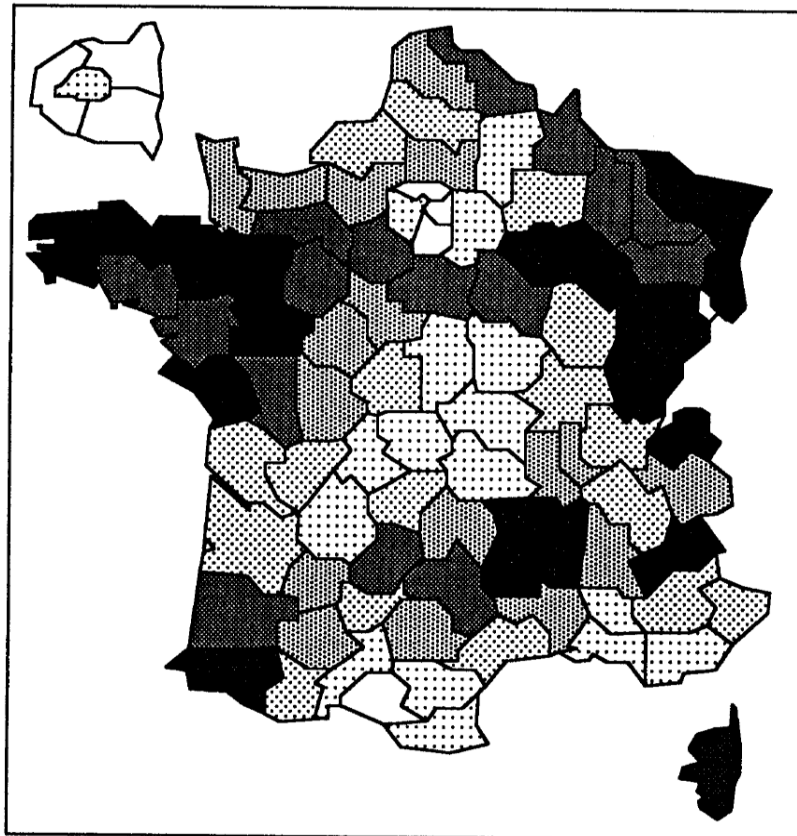
Carte 1. Audience de la CFTC aux élections des caisses de sécurité sociale en 1947 (ventilation par départements, en pourcentage des suffrages exprimés)



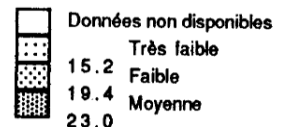
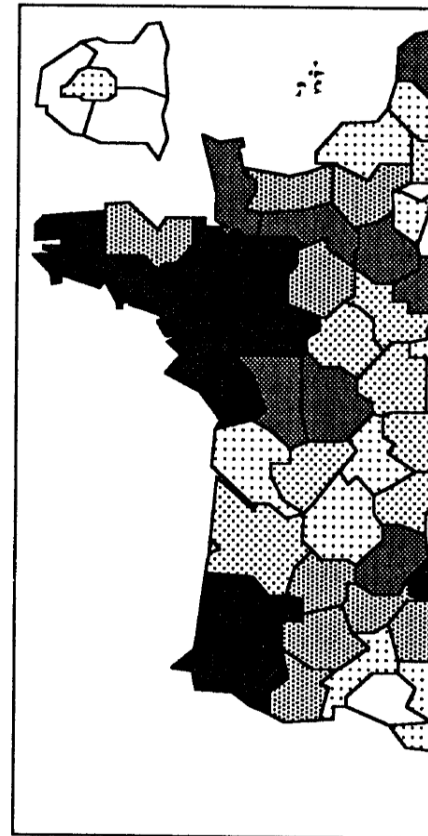
Carte 2. Audience de la CGT aux élections des caisses de sécurité sociale en 1947 (ventilation par départements, en pourcentage des suffrages exprimés)



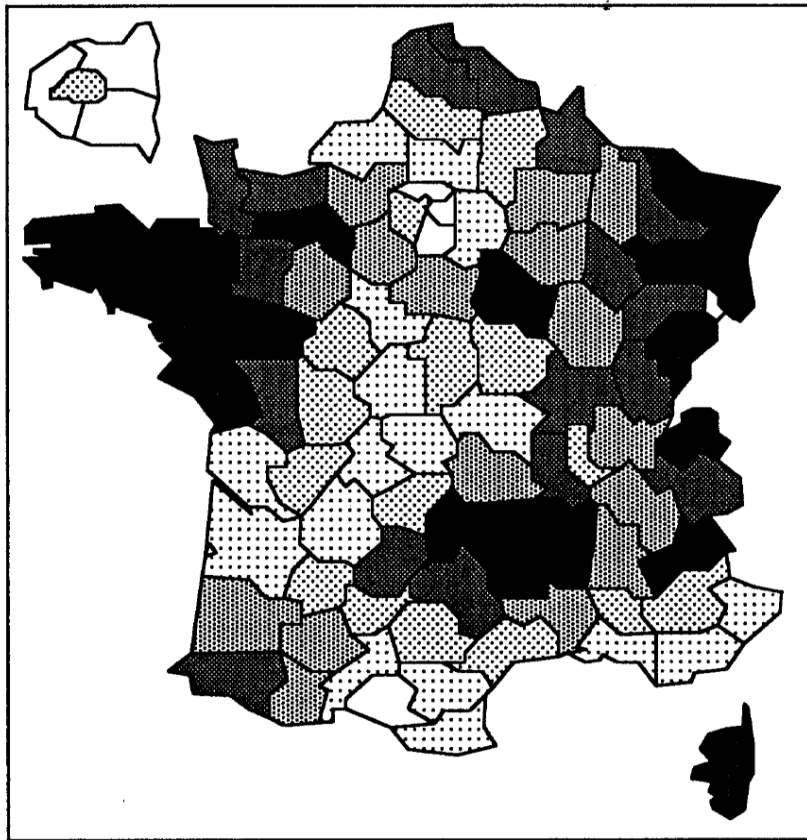
Carte 3. Audience de la CFTC aux élections des caisses de sécurité sociale en 1950 (ventilation par départements, en pourcentage des suffrages exprimés)



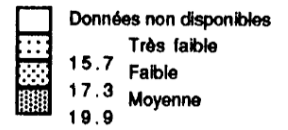
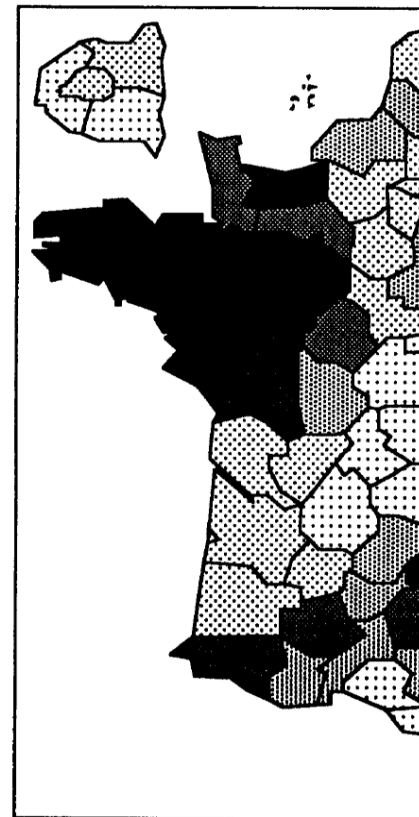
Carte 4. Audience de la CFTC aux élections sociales en 1955 (ventilation par départements, en pourcentage des suffrages exprimés)



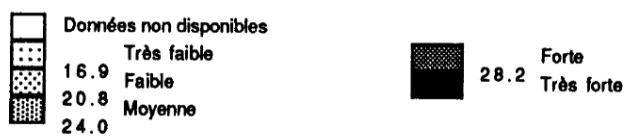
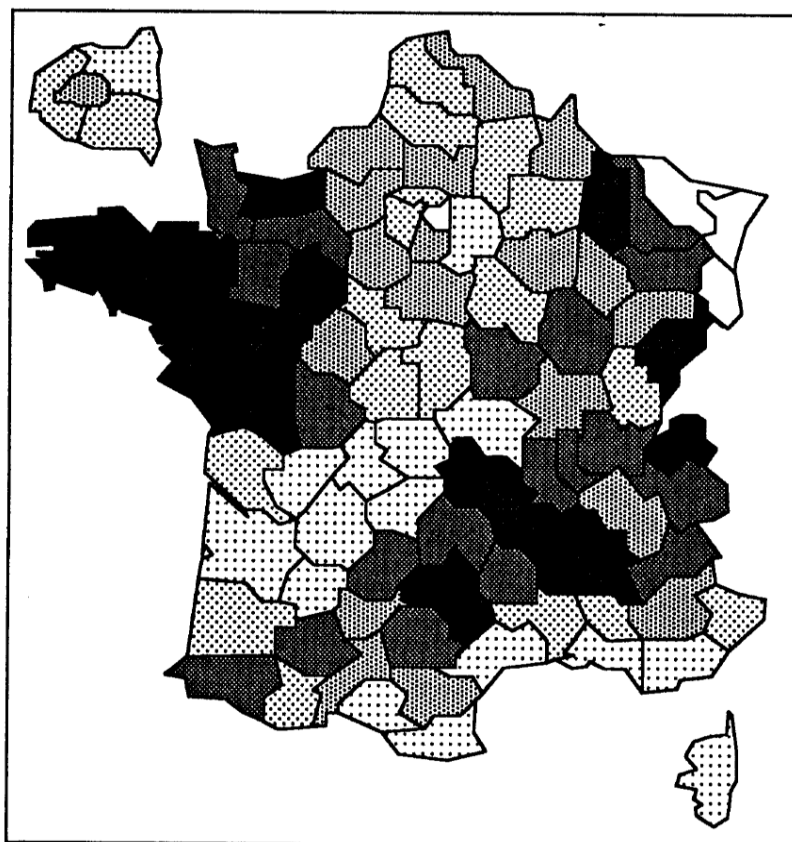
Carte 5. Audience de la CFTC aux élections des caisses de sécurité sociale en 1962 (ventilation par départements, en pourcentage des suffrages exprimés)



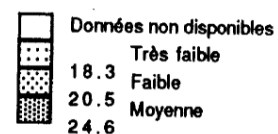
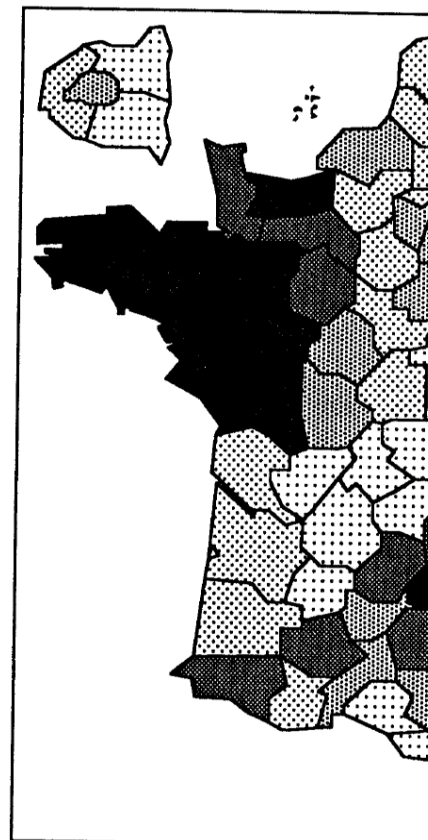
Carte 6. Audience de la CFDT aux élections des caisses de sécurité sociale en 1983 (ventilation par départements, en pourcentage des suffrages exprimés)



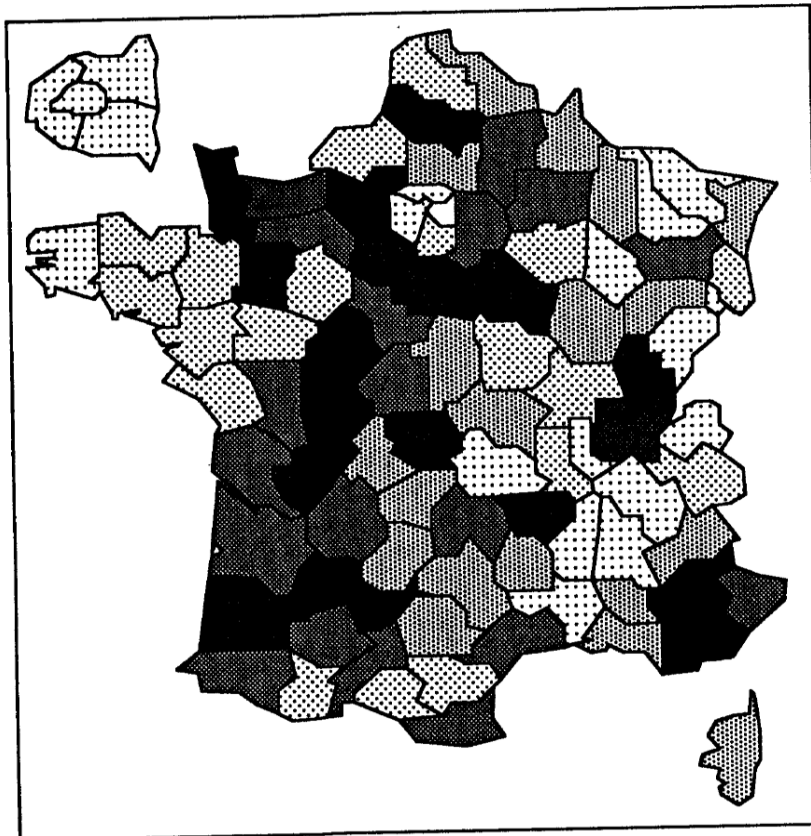
Carte 7. Audience de la CFDT aux élections des conseils de prud'hommes en 1979 (tous collèges confondus, ventilation par départements, en pourcentage des suffrages exprimés)



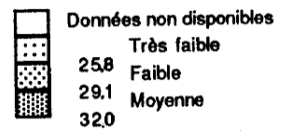
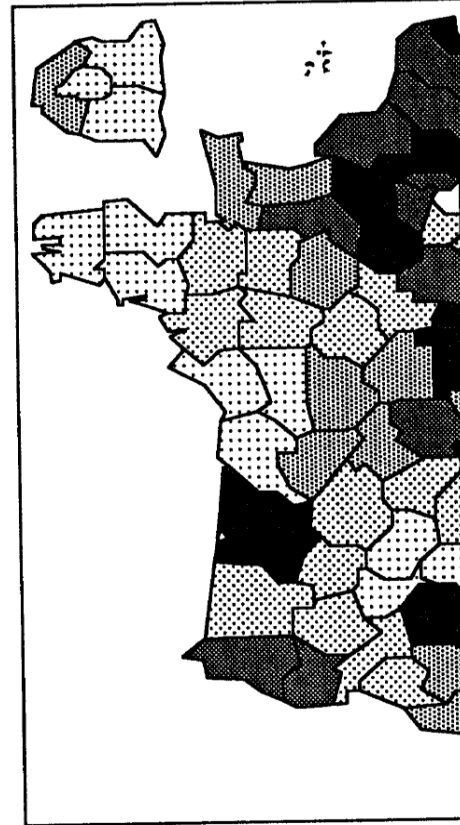
Carte 8. Audience de la CFDT aux élections des conseils de prud'hommes en 1982 (tous collèges confondus, ventilation par départements, en pourcentage des suffrages exprimés)



Carte 11. Audience de FO aux élections des conseils de prud'hommes en 1987 (tous collèges confondus, ventilation par départements, en pourcentage des suffrages exprimés)



Carte 12. Audience de la CGC aux élections des conseils de prud'hommes en 1987 (collège encadré par départements, en pourcentage des suffrages exprimés)



Carte 13. Audience de la CFTC aux élections des conseils de prud'hommes en 1987 (tous collèges confondus, ventilation par départements, en pourcentage des suffrages exprimés)

