

Réflexions sur...

**Syndicalisme et retraités en France :
une mise en perspective sociologique.**

Syndicalisme et retraités en France : une mise en perspective sociologique.

L'apparition de la « société de longue vie » comme la mise en œuvre de politiques publiques de la vieillesse, à partir des années 1970-1980 notamment, ont modifié la perspective de la retraite comme mort sociale. Un des effets de ces politiques publiques aura été, du point de vue de l'organisation des retraités, de créer une demande en matière de représentation de cette catégorie. Deux types de réponses se sont développées : l'une associative, à travers la création d'un pôle revendicatif indépendant ; l'autre syndicale, à travers la création des Unions Confédérales de Retraités (UCR).

Le monde associatif, marqué en son sein par un fort développement des groupements liés à la thématique du « troisième âge », a suscité l'intérêt des chercheurs en sciences sociales, contrairement au syndicalisme des retraités, qui apparaît très peu étudié. Ce constat vaut d'ailleurs tant pour les recherches portant sur les vieux et la vieillesse que pour celles portant sur le syndicalisme, où les retraités apparaissent comme les invisibles et les mécomptés de la participation syndicale, en France tout au moins. Récemment, une série de travaux ont ouvert une première brèche dans le silence entourant cet objet de recherche¹. On se propose dans ce court texte de présenter quelques uns des enjeux internes et externes relatifs à cet univers méconnu.

Les enjeux du papy/mamy boom syndical

La tendance au vieillissement des populations dans les sociétés occidentales dessine aujourd'hui une des toiles de fond de la question syndicale. En effet, les organisations syndicales sont interpellées par ce processus². Tout d'abord dans la mesure où, le statut salarial concernant près de 90% de la population active, les retraités sont d'abord et avant tout d'anciens salariés³, et représentent donc une « clientèle » syndicale possible. Ensuite, de manière plus précise, dans la mesure où les départs massifs à la retraite des générations du baby boom (nées entre 1945 et 1965) dans les années à venir, et qui comptent parmi les plus syndiquées, vont affecter fortement la structure de l'adhésion syndicale, risquant

potentiellement de priver les syndicats d'une partie significative de leurs forces militantes. La politologue Sophie Bérout estime par exemple qu'à très court terme la CGT va voir 100 000 de ses adhérents partir à la retraite, soit entre 1/5 et 1/6 de ses effectifs⁴.

Dans ce nouveau contexte, les retraités représentent un nouvel enjeu organisationnel pour les syndicats. C'est pourquoi ces organisations s'emploient à fidéliser leurs adhérents au moment du passage à la retraite pour faire en sorte que le papy/mamy boom soit également un papy/mamy boom syndical. Par exemple⁵, la CGT, qui a depuis longtemps thématiqué cet enjeu en termes de « continuité syndicale », mène régulièrement des campagnes internes sur le thème « *Actif, j'y suis ! Retraité, j'y reste !*⁶ ». De même, la CFDT interpelle ses adhérents futurs retraités, souhaitant les accompagner dans cette nouvelle étape de leur vie⁷. L'enjeu actuel et à venir du maintien des retraités dans l'activité syndicale se décline pour les confédérations à plusieurs niveaux : à un niveau financier (cotisations) et numérique (effectif global d'adhérents) ; à un niveau proprement militant également dans la mesure où, face à la réduction et au faible renouvellement générationnel de leurs bases syndicales, les confédérations ne peuvent aujourd'hui se priver complètement des forces militantes, véritable « capital militant », que représentent potentiellement les retraités, réputés expérimentés et disponibles. D'ailleurs, certaines sections syndicales recourent d'ores et déjà à l'expérience et à la disponibilité de leurs syndicalistes retraités (tenue des permanences syndicales, gestion des trésoreries, envoi de la presse, distribution de tracts, participation aux organismes de protection sociale, commissions juridiques⁸, etc.), et ce dans des proportions parfois importantes, au point que ces derniers y apparaissent parfois comme des permanents syndicaux *de fait*.

Une « continuité syndicale » sous conditions

Cependant, pour que la continuité de l'adhésion syndicale et du militantisme puisse se réaliser massivement, certaines

1 Voir notamment Bucco (D.), Ubbiali (G.) (dir.), *Les nouveaux champs de syndicalisation. Le cas du syndicalisme des retraités*, 2006 (à paraître).

2 Cf. « Les camarades syndiqués ont les tempes grisonnantes », *Liaisons Sociales/Magazine*, décembre 2002, pp. 30-32.

3 *Les personnes âgées*, INSEE-Références, Editions 2005, p. 21.

4 Bérout (S.), *Synthèse de l'enquête : Adhérer, participer, militer. Les jeunes salariés face au syndicalisme et à d'autres formes d'engagements collectifs*, Jeunes-CGT, 2004, 44 p.

5 Nous n'abordons ici que le cas des principales confédérations. La CGT-FO, la CFCTC, la CFE-CGC, l'UNSA et la FSU possèdent également des structures destinées à maintenir le lien syndical pour leurs membres retraités.

6 Il s'agit du volet « retraités » du Plan National de Syndicalisation adopté par la CGT en 2004.

7 En atteste la lettre de François Chérèque envoyée en 2004 aux adhérents CFDT proches de la retraite, qui constitue un des « outils » de la stratégie globale de syndicalisation de la CFDT.

8 A titre d'exemple, dans la région des Pays de la Loire, un peu plus de 10% des conseillers syndicaux habilités à défendre les salariés aux Prud'hommes sont retraités, toutes organisations syndicales confondues.

conditions sont requises. D'une part, une forte coordination entre les structures syndicales des actifs et celles des retraités est nécessaire afin d'éviter les défections au moment du passage à la retraite. D'autre part, il faut que les syndiqués eux-mêmes perçoivent quelque intérêt social à continuer leur militantisme, une fois tournée la page de l'activité salariée. Le syndicalisme retraité n'est pas ici en terrain conquis, comme le rappelle le taux élevé de désyndicalisation au moment de la retraite : l'engagement syndical en retraite n'apparaît pas nécessairement comme le prolongement naturel de l'engagement syndical au temps de l'activité. Il n'est pas toujours aisé de convaincre les retraités qu'ils peuvent et doivent être, pour reprendre la formule de Dominique Argoud, des « *retraités porteurs de droits* »⁹. Les organisations syndicales, par ailleurs, ne sont pas les seules à s'intéresser aux retraités. Elles se trouvent parfois en concurrence avec le secteur associatif, intéressé lui aussi à capter la disponibilité de retraités ayant une expérience militante.

La poursuite de l'engagement syndical à la retraite ne dépend pas seulement de l'activité de l'organisation en direction des retraités, aussi intense fut-elle. Elle se joue également dans la relation que les syndiqués, en fonction de leur « *carrière syndicale* », ont nouée par le passé avec leur organisation et avec les autres syndiqués en particulier. En effet, la fidélité à l'organisation syndicale et à la cause qu'elle défend apparaît médiatisée par les relations aux camarades, aux « *copains* », c'est-à-dire par le type de relations sociales, les sociabilités, qui se sont construites tout au long de la « *carrière syndicale* », ainsi que l'ont souligné plusieurs enquêtes récentes¹⁰. Celles et ceux qui, parmi les syndiqués, poursuivent leur engagement en retraite sont généralement les individus qui étaient les plus militants donc aussi les plus intégrés à la vie syndicale. Outre le fait de la grande « *familiarité* » avec leur organisation, c'est également leur identité sociale qui est en jeu. L'engagement est une affaire socialisante et socialisée.

Le militantisme syndical, surtout lorsqu'il a concerné une partie importante de la vie, structure jusqu'à la personnalité même des individus, parfois jusqu'aux espaces les plus intimes de leur vie sociale (vie conjugale et familiale, activités extraprofessionnelles, etc.). D'où le fait qu'« *être militant* », ce n'est pas simplement avoir une activité militante, mais c'est également se reconnaître dans une identité sociale forte dont on ne peut se défaire facilement. Les retraités militants expliquent souvent que le syndicalisme, « *ça colle à la peau* », que « *c'est plus fort que soi* », que c'est une composante vitale. Rappelons que les syndicalistes retraités sont

caractérisés par une « *longévité syndicale* » importante, certains d'entre eux étant membres de leur organisation depuis plus de 50 années et ayant pris leur carte syndicale parfois même avant leur majorité, il faut donc prendre toute la mesure de ce qu'avoir milité des décennies durant veut dire et implique subjectivement et socialement.

Le lien syndical est également un lien social, au sens large. En effet, l'engagement prolongé produit des sociabilités militantes (camaraderie, amitié)¹¹ qui influencent la poursuite de l'engagement au moment de la retraite. Continuer de se retrouver entre « *copains* » et « *copines* » du syndicat, souvent de l'ancienne profession, au moment de la retraite, dans un cadre convivial, offre bien des satisfactions, telles que le sentiment de partager ensemble quelque chose d'important, de poursuivre une histoire collective soudée par des convictions et des activités communes¹².

De ce fait, ceux des adhérents qui sont le moins insérés dans la vie sociale de l'organisation ont plus de chance de ne pas rejoindre les structures retraités ad hoc au moment de leur passage à la retraite. Ce fait explique également en partie la difficulté rencontrée par les Unions Confédérales de Retraités à recruter des adhérents en dehors de leur vivier naturel. Pourtant, au regard du (faible) taux de syndicalisation des retraités, le vivier de recrutement le plus important est constitué par la masse des actuels retraités, dont la majorité n'a jamais été syndiquée. C'est là que se situe aujourd'hui le double enjeu du syndicalisme vis-à-vis des retraités : réussir la fidélisation des syndiqués, en essayant de réduire au maximum la déperdition d'adhésions au moment du passage à la retraite et développer la syndicalisation dans l'ensemble de la population retraitée.

Quelle organisation pour les retraités ?

Si historiquement les organisations syndicales de salariés se sont préoccupées de l'organisation de leurs « *anciens* », partant du principe que les retraités devaient être partie prenante des conflits sociaux, en parallèle se sont développées des associations de retraités indépendantes qui visent, elles aussi, à représenter cette population. Au regard de l'expansion numérique du groupe des retraités et personnes âgées et de son poids social, la question du type d'organisation et de la nature de la représentation de ce groupe se pose aujourd'hui avec acuité. Face à l'existence de deux pôles revendicatifs, l'un syndical, l'autre associatif, visant tous deux le monopole de la représentation de cette catégorie, la question de leurs rapports (difficiles) est également posée. Au-

9 Argoud (D.), « L'intérêt des retraités : de la défense des droits à la recherche de la citoyenneté », *Le pouvoir gris ?*, Cahiers de la FIAPA, n°2, Tome 1, décembre 2002, p. 113.

10 Cf. *infra* les enquêtes de D. Bucco, M. Jarry et J. Lorand.

11 Ces sociabilités peuvent même dans certains cas constituer une ressource relationnelle pour celles et ceux des retraités syndiqués qui se retrouvent, par le fait du passage à la retraite, confrontés à des situations de solitude sociale.

12 En matière de « *partage* », il faut d'ailleurs noter que l'engagement syndical est dans de nombreux cas une affaire de couple (« *engagement conjugal* »), voire de famille. Cf. Bucco (D.), « *Éléments pour une sociologie de l'engagement syndical à la retraite* » in Bucco (D.), Ubbiali (G.), op. cit.

delà des questions de personnes et de sociologie assez différente entre ces deux milieux (salariés d'exécution contre cadres, pour aller vite), deux stratégies antagoniques de représentation du groupe co-existent.

Pour le pôle syndical¹³, l'organisation spécifique des retraités se conçoit dans le cadre d'une solidarité intergénérationnelle des salariés, donc aux côtés des actifs, alors que pour le pôle associatif indépendant, il s'agit de représenter les retraités comme un groupe en soi. La Confédération Française des Retraités (CFR), organisation emblématique de ce second pôle associatif indépendant, et expression d'un « pouvoir gris » en gestation¹⁴, se définit d'ailleurs comme un groupe de pression autonome appuyant son action sur le « lobbying » et recourant à l'expertise¹⁵.

C'est dans la finalité même de leurs activités respectives que les deux pôles s'opposent. L'hostilité des UCR à l'égard de la sphère associative revendicative des retraités se concentre notamment sur la prétention de la CFR à obtenir un statut d'organisation représentative de la catégorie dans toutes les instances de représentation. Ainsi, les UCR n'ont pas vocation à siéger en tant que telles au Comité Economique et Social, contrairement à certaines associations qui revendiquent cette faculté, au nom d'une représentation stratifiée par l'âge¹⁶. Considérant que la forme syndicale, réunissant actifs et retraités autour de revendications solidaires, est la seule légitime pour représenter les intérêts sociaux des retraités, les UCR reprochent également au pôle indépendant de nourrir un séparatisme actifs/retraités et un « corporatisme gris », accentuant la fracture intergénérationnelle. De son côté, la CFR reproche aux UCR leur « inféodation » et leur trop faible indépendance à l'égard de centrales syndicales dont elle juge les revendications dominées par les intérêts des seuls actifs¹⁷.

On en conviendra, entre ces deux formes, ces deux modèles de représentation des intérêts des retraités, les relations ne relèvent pas franchement du registre de l'alliance ou de la recherche de partenariats, mais plutôt de la

méfiance voire de la concurrence explicite, celle-ci pouvant s'exprimer au sein des institutions de protection sociale par exemple, lorsque les retraités y sont représentés es-qualité¹⁸. On peut néanmoins penser qu'à long terme l'efficacité revendicative des structures syndicales passe par un partenariat avec le monde associatif des retraités, monde pluriel, dont toutes les composantes ne se reconnaissent pas nécessairement dans la philosophie de la CFR¹⁹.

Conclusion

Le syndicalisme des retraités inscrit son action dans un cadre « anthropologique », à savoir le développement dans les sociétés occidentales d'un « nouvel âge de la vie », détaché du travail productif, moment de (longue) transition avant l'entrée dans un « quatrième âge » qui pourrait être celui de la sénescence. Pour les organisations syndicales, l'enjeu central consiste à faire de ce temps un temps de l'engagement syndical continué, un temps qui ne soit pas synonyme de « repos » et d'inactivité syndicale. Reste à savoir si l'acteur syndical sera en mesure de proposer des modèles sociaux dans le cadre de la « société de longue vie » et s'il réussira à faire en sorte que la retraite devienne un nouvel « âge » naturel de l'engagement syndical. On peut se demander si, face au développement du pôle revendicatif indépendant, le pôle syndical parviendra à accroître son influence sociale dans la population retraitée, et par là, à la mettre en mouvement sur la base de ses revendications, en solidarité avec celles des actifs. C'est là sans doute un des défis majeurs pour le syndicalisme du siècle qui s'ouvre.

Damien BUCCO

Doctorant en sociologie

Université de Nantes, GRASS-UMR 7022

Georges UBBIALI

Maître de Conférences en sociologie

Université de Bourgogne, IHC-UMR 5605

13 On peut parler de pôle syndical pour deux raisons. D'une part, les UCR partagent une même conception de la solidarité actifs/retraités, et d'autre part elles fonctionnent depuis 1993 en inter-UCR (intersyndicale) ; fonctionnement assez rare pour être souligné dans un syndicalisme prompt à la division.

14 Cf. Viriot-Durandal (J.-P.), *Le pouvoir gris. Sociologie des groupes de pression de retraités*, PUF, 2003.

15 Cf. Béland (D.), Viriot Durandal (J.-P.), « L'expertise comme pouvoir : le cas des organisations de retraités face aux politiques publiques en France et aux Etats-Unis », *Lien social et politiques*, n° 50, automne 2003, pp. 105-123. Notons que l'on assiste également au développement d'une expertise syndicale sur les questions liées à la vieillesse du côté des UCR, par l'intermédiaire de leurs membres coderpistes en particulier. On citera pour exemple le rapport co-réalisé pour la CORERPA des Pays de la Loire par le responsable des retraités CGT de Loire-Atlantique. Cf. Fradet (G.) et Guionnet (S.), *De l'activité professionnelle à la survenue de la dépendance : une prévention pour le "bien vieillir"*, CORERPA/DRASS, décembre 2003, 81 p.

16 Cette revendication, qui a reçu l'appui de la droite parlementaire (en attestent les différentes propositions de loi allant dans ce sens qu'elle a déposées depuis 1997) a été partiellement satisfaite en 2004 puisque le président de la CFR, J.-L. Mandinaud, a été désigné par le Premier ministre pour siéger au CES en tant que personnalité qualifiée.

17 Sur ce point, cf. Viriot Durandal (J.-P.), op. cit., pp. 320-343. Cf. également les débats qui ont traversé le CNRPA, *Retraités et représentativité*, Rapport du CNRPA, avril 1995.

18 En décembre 2001, lors des élections à la CNRA (Caisse de retraite des hospitaliers et des territoriaux), l'Association Nationale des Hospitaliers Retraités, membre de la CFR, a réussi à capitaliser un nombre important de voix des retraités, devançant ainsi plusieurs organisations syndicales (dont la CFDT) dans le collège « retraités ».

19 C'est notamment le cas de l'UNRPA qui a refusé de participer au processus de rassemblement des associations de retraités qui ont donné naissance à la CFR.

Bibliographie des travaux consacrés au syndicalisme des retraités

BUCCO (D.), UBBIALI (G.) (dir.), *Les nouveaux champs de syndicalisation. Le syndicalisme des retraités en France et en Europe*, 2006 (à paraître).

Il s'agit des actes enrichis du colloque organisé à Dijon en mars 2005 par l'Institut d'Histoire Contemporaine de l'Université de Bourgogne. L'ouvrage regroupe plusieurs contributions :

- WOLIKOW (S.), « Présentation générale ».
- UBBIALI (G.), « Introduction. Le syndicalisme des retraités : un Objet Sociologiquement Non Identifié ».
- BUCCO (D.), « Eléments pour une sociologie de l'engagement syndical à la retraite ».
- JARRY (M.), « "On est quand même dans un syndicat". Investissements pluriels dans une section CGT de retraités des PTT ».
- GOBIN (C.), « La difficile constitution d'un euro-syndicalisme de défense des droits des travailleurs retraités. Pourquoi la FERPA ? ».
- VIRIOT DURANDAL (J.-P.), « Question(s) de pouvoir(s). Le rapport des organisations syndicales aux associations de retraités ».
- Présentation des acteurs : UCR-CFDT, UCR-CGT, UCR-FO, FERPA et FGR-FP.
- BUCCO (D.), « L'UNSA Retraités, une présentation ».

Ouvrages

FELLER (E.), *Histoire de la vieillesse en France (1900-1960)*, Seli Arslan, Paris, 2005.

Le chapitre 9 de l'ouvrage est consacré aux mouvements de pensionnés dans les années 1930.

TARTY (I.), GOMA (G.), *Enseigner et après ? Des retraités de l'éducation, de la recherche et de la culture s'expriment*, Nouveaux Regards/Syllepse, Paris, 2001.

Il s'agit des résultats d'une enquête sur les adhérents retraités de la FSU.

Articles

BEROUD (S.), UBBIALI (G.), « Association ou syndicat ? Le syndicalisme des retraités face au principe associatif », in TARTAKOWSKY (D.) (dir.), *Syndicats et associations. Complémentarités ou concurrence ?*, PUR, Rennes, 2006 (à paraître).

IELLATCHITCH (A.), « L'âge syndical. Représentation sociale et intégration du travailleur âgé dans le syndicalisme. Exemple de la CFTC-CFDT (1946-1970) », in REGUER (D.) (dir.), *Vieillesse et retraite : agir sur l'environnement*, 2006 (à paraître).

Mémoires universitaires

BUCCO (D.), « La retraite syndicale ». *Approche sociologique du syndicalisme retraité CGT de l'agglomération nantaise*, mémoire de DEA de sociologie (ss. dir. V. Guienne), Université de Nantes, 2004, 212 p.

JARRY (M.), « Des fidèles entre les fidèles ». *Ethnographie d'une section syndicale CGT de retraités des PTT*, mémoire de Master de sciences politiques (ss. dir. F. Sawicki), Université de Lille, 2005, 138 p.

LORAND (J.), *La retraite du militant syndical. Etude compréhensive du sens et des effets du passage à la retraite à partir de quelques récits biographiques*, mémoire DHEPS (ss. dir. M.-E. Cosson-Hamon), CCB, Rennes, 2003, 134 p.