

# Introduction

Cécile GUILLAUME

Depuis sa création, la CFDT a fait l'objet d'un nombre conséquent d'ouvrages retraçant l'intense activité de (re)définition identitaire qui l'a conduit du syndicalisme chrétien à l'autogestion (Georgi, 1995 ; Branciard, 1990), puis à la promotion d'un syndicalisme de régulation (Groux et Mouriaux, 1989) et finalement à l'affirmation d'un syndicalisme de proposition (Defaud, 2009). Sur la période récente, l'ensemble des recherches publiées sur les militants cédétistes et notamment l'enquête récente du CEVIPOF (Barthélemy *et al.*, 2012), mais également l'observation des différents congrès et rassemblements de la CFDT, révèle de manière indiscutable la conversion au « syndicalisme de proposition » d'une très grande majorité d'adhérents, de militants et de responsables. Si les congrès confédéraux de la CFDT étaient plutôt décrits comme ouverts et toujours incertains, l'observation des deux derniers congrès en 2006 et 2010, permet de constater l'absence de visions discordantes et donc d'oppositions ouvertes à la ligne confédérale. On y observe aussi l'ajustement des délégués venus présenter l'activité de leur syndicat avec le répertoire réformiste. Ajustement qui se manifeste par la mise en avant des succès de la négociation collective et des résultats de la politique de syndicalisation engagée. Mais cette compatibilité des militants avec leur institution se mesure aussi en pratique (Frétel, 2010) dans l'observation des comportements et modes de sociabilités partagés qui révèlent une aisance et une évidence d'être ensemble, au-delà des cultures professionnelles d'appartenance.

Cette conversion « réussie » au réformisme fait l'objet de deux interprétations complémentaires. La première insiste sur la continuité qui caractérise le corpus idéologique de la CFDT depuis ses origines (Groux, 2012) et la force de l'habitude hérité pour expliquer l'homogénéisation avérée des pratiques militantes. La seconde fait l'hypothèse d'une conversion menée par une élite dirigeante stable, de plus en plus qualifiée et moins politisée, ayant réussi à s'appuyer sur un réseau d'intellectuels externes et à clôturer l'espace de débat interne pour mener à bien la conversion au réformisme (Defaud, 2009). Ces deux analyses ont pour point commun de proposer une lecture par le haut du processus d'institutionnalisation de la CFDT, sans entrer dans la « boîte noire » des processus organisationnels qui ont permis la rencontre entre une matrice institutionnelle et des militants et adhérents. Or, ce « réformisme assumé » ne s'est pas construit mécaniquement, il s'est accompagné

d'un travail constant de l'institution sur elle-même, pour définir ses modalités de fonctionnement, ses principes démocratiques et ses frontières, façonner ses pratiques, sélectionner, former et exclure ses militants, élaborer son projet, diffuser et légitimer ses valeurs. Les traces de ce travail d'organisation sont présentes dans certains ouvrages et surtout dans les archives confédérales et les textes de congrès, sous l'angle notamment de « l'adaptation des structures » et de la recherche d'une mise en cohérence des choix organisationnels avec les visées normatives de l'organisation (Tixier, 1992). Si elle interpelle toujours les chercheurs peu familiarisés avec la CFDT, cette recherche de la « bonne organisation », associée à un fort degré de réflexivité institutionnelle, notamment via l'usage des enquêtes internes<sup>1</sup>, est sans doute une des spécificités de la CFDT. Loin d'être délégitimées (Bachelot, 2010), ces questions d'organisation irriguent tous les niveaux et se déclinent sous l'angle d'une quête d'efficacité et de représentativité dans un champ syndical concurrentiel, mais aussi d'une visée d'intégration, de légitimation et de mise en cohérence symbolique.

L'ensemble des textes réunis dans cet ouvrage explore les conditions et modalités pratiques de la conversion de la CFDT au « syndicalisme de proposition » (Defaud, 2009), lequel se caractérise principalement par l'abandon d'un syndicalisme de classe, l'adoption d'un discours de l'intérêt général, l'acceptation du marché comme principe légitime de régulation économique et la valorisation d'une posture contractuelle de négociation dans l'entreprise. « Par le haut » de l'activité des structures confédérales et fédérales ou « par le bas » des configurations locales (Frétel, 2010), les quatorze contributions analysent les conditions organisationnelles et sociales de production et de réception de ce sens syndical. Au croisement de la sociologie, de l'histoire et de la science politique, les auteurs se sont saisis du « niveau méso de l'organisation » (Sawicki et Siméant, 2009) pour décrire et analyser les trois processus qui ont contribué, selon nous, à la fabrique institutionnelle de la CFDT d'aujourd'hui : la redéfinition des frontières internes et externes de l'organisation, la professionnalisation des militants et la rationalisation des structures, la promotion d'un répertoire d'action privilégié. Cette « fabrication organisationnelle » a pour particularité d'avoir été principalement portée par le niveau confédéral et en partie relayé par certaines fédérations et régions. Contrairement à d'autres organisations qui accordent moins de pouvoir et de ressources à leurs structures interprofessionnelles, la CFDT a mené sa transformation par le sommet et dans un rapport très conflictuel (Béroud, 2011) avec certaines de ses structures professionnelles (fédérations) ou interprofessionnelles locales (unions départementales ou régions).

Si la sortie progressive des opposants principaux à cette conversion explique en partie le partage du projet confédéral par l'ensemble des responsables cédétistes aujourd'hui, l'adhésion des adhérents et des militants ne relève pas d'un processus

1. Notamment produites par le BRAEC – Bureau de recherches et d'action économique de la CFDT – CFDT –, entre 1956 et 1988, mais aussi par d'autres services internes, au niveau confédéral et fédéral, et le recours à des chercheurs externes, notamment via l'Agence d'objectifs de l'Institut de recherches économiques et sociales qui finance, depuis sa création en 1982, des travaux de recherches initiés par les différentes organisations syndicales.

mécanique d'alignement. Elle s'interprète aussi à l'aune de l'évolution du champ des relations sociales et de la place accordée au dialogue social d'entreprise et interprofessionnel depuis le milieu des années 2000 (Béthoux et Jobert, 2013). La transformation progressive des cadres de la négociation collective et l'extension de ses objets<sup>2</sup> ont en effet contribué à légitimer et matérialiser le « syndicalisme de proposition » élaboré par les instances nationales, tout en orientant les pratiques syndicales des militants de terrain vers un répertoire d'action dominant, confortant ou suscitant par là même une croyance partagée dans les vertus de la négociation collective d'entreprise. La codification accrue des règles de la négociation collective et le renforcement du rôle de la négociation en entreprise participent ainsi d'un processus de juridicisation des relations de travail, entendu comme « une formalisation juridique accrue des relations sociales, une extension du droit comme modèle de référence pratique pour les actions » (Pélisse, 2009, p. 76) qui contribue « par le bas » à l'appropriation par les militants du projet patiemment élaboré et débattu « par le haut » des instances. De ce point de vue, si l'objectif de cet ouvrage est de décrypter et analyser le rôle des dynamiques socio-organisationnelles (et de leur variation) dans la production du sens syndical, à l'image de travaux récents sur d'autres organisations syndicales (Béthoux *et al.*, 2013 ; Bérout et Denis, 2011 ; Piotet, 2009 ; Yon, 2008), les différents chapitres rappellent l'importance de saisir « comment environnements organisationnel et légal interagissent et se constituent mutuellement » (Pélisse, 2011, p. 11).

## Redéfinir les frontières de l'organisation

Les trois premières contributions explorent les conditions de production et légitimation du projet réformiste porté par la confédération depuis la fin des années 1970, en analysant plus particulièrement le double travail de redéfinition des frontières internes et externes de l'organisation. Nicolas Defaud met tout d'abord l'accent sur le processus de désouvriérisation souterrain, progressif et itératif de la CFDT, observable au travers de l'évolution des propriétés socio-professionnelles des responsables et le recrutement de militants plus diplômés et moins politisés. Couplée à d'autres processus organisationnels développés dans les chapitres suivants, cette évolution est analysée comme la condition et le produit de la conversion réformiste de la CFDT. Marcos Ancelovici poursuit ce fil d'analyse en soulignant à la fois l'intensité des débats internes qui ont animé cette évolution identitaire et doctrinale et le travail constant, quoique très long<sup>3</sup>, de mise à l'écart

2. Mais également l'obligation d'une phase de concertation avec les partenaires sociaux (organisations syndicales de salariés et d'employeurs interprofessionnelles reconnues représentatives au niveau national) dans le but de permettre l'ouverture d'une négociation pour tout projet gouvernemental impliquant des réformes dans les domaines des relations du travail, de l'emploi ou de la formation professionnelle, cf. loi du 31 janvier 2007 sur la modernisation du dialogue social (disposition inspirée des textes européens en matière de consultation des partenaires sociaux, cf. BÉTHOUX et JOBERT, 2013 ; MIAS, 2004).

3. De la fin des années 1980, date de la création de SUD par des ex-militants CFDT, à 2003, date des derniers départs pour cause de « désaccord politique », soit plus de vingt ans.

progressif mais systématique des opposants à cette conversion par la confédération. Il souligne également comment ce travail de clôture s'est prolongé à l'externe par une distance de la CFDT avec les mouvements sociaux, et notamment les organisations altermondialistes. Analysés comme responsables de la désyndicalisation, les liens avec la sphère politique et partisane se sont distendus dès le milieu des années 1980. Cette distance a contribué à un recentrage des revendications de la CFDT sur des questions « strictement » syndicales relatives aux conditions d'emploi et de travail, et à une valorisation de l'entreprise, perçue comme le lieu pertinent de la négociation collective. Si la CFDT a continué à s'engager dans des combats humanistes, comme la lutte contre le racisme, ses positions à l'égard de la mondialisation ou des droits des femmes ont évolué, de même que ses liens avec les acteurs de ces espaces militants.

Marcos Ancelovici analyse ainsi comment la CFDT a progressivement recadré son positionnement à l'égard de la mondialisation dans le sens d'une critique plus éthique que politique du libéralisme économique. Acceptant la mondialisation comme un trait « objectif » de l'économie de marché et sous certaines conditions plutôt positif, la CFDT s'est éloignée des critiques formulées par les mouvements altermondialistes avec qui elle entretient des relations de concurrence et de rivalités que l'on ne peut dissocier des conflits internes qui ont agité l'organisation depuis la fin des années 1980. Si la lutte pour le monopole de l'expertise légitime en matière de mondialisation permet d'expliquer ces rapports conflictuels, on ne peut comprendre cette volonté de délégitimation du mouvement altermondialiste sans souligner la présence importante d'anciens cédétistes partis pour désaccord politique ou de cédétistes en opposition à la ligne confédérale dans ces mêmes organisations. Cette extension du domaine de la lutte hors des frontières de l'organisation permet de saisir pourquoi la convergence de certaines revendications n'a pu aboutir à des formes de coopération. Si les rapports avec les mouvements féministes sont moins conflictuels, Pascale Le Brouster retrace les effets de la conversion de la CFDT sur l'évolution de la politique confédérale en faveur des femmes. Elle montre comment les revendications globales construites en lien avec certaines associations féministes, comme le Mouvement français pour le planning familial, ont progressivement cédé la place à une politique davantage centrée sur la mixité interne, dans une visée de syndicalisation des femmes et de défense de l'égalité professionnelle dans les entreprises. Cette évolution marque un repli à l'égard des mouvements féministes avec lesquels la CFDT n'entretient plus que des relations ponctuelles, ne soutenant que des actions « modérées » (signature de pétition ou de manifestes), et témoigne de la dépolitisation de sa politique en faveur des femmes, aujourd'hui centrée sur les questions d'emploi et de travail. Dans les deux cas, le pragmatisme semble être devenu le fil rouge du positionnement et de la légitimité revendiquées de la CFDT sur ces sujets.

## Recruter, organiser, professionnaliser

Dans la deuxième partie, les différentes contributions décrivent et interrogent les processus de rationalisation des structures et de professionnalisation des militants cédétistes, tout en pointant leurs variations et leurs limites. Contrairement à d'autres organisations plus décentralisées, comme FO par exemple (Yon, 2008), la CFDT s'est dotée d'un appareil confédéral puissant qui a été un acteur central de la mise en œuvre des différents chantiers « d'adaptation des structures » et de modernisation des pratiques syndicales, mais dans un cadre fédéraliste qui accorde une grande autonomie aux structures intermédiaires. Cécile Guillaume et Sophie Pochic décrivent ainsi la politique de syndicalisation initiée dès le milieu des années 1980 par la confédération, en insistant sur son caractère centralisé et rationalisé, mais également sur la variété des dispositifs fédéraux (formation, financement) et l'hétérogénéité des formes d'appropriation par les collectifs militants, selon les contextes locaux. Elles montrent que la mise en œuvre des politiques fédérales et confédérales passe par un travail de conviction, plus que d'imposition. Les permanents en structure n'ont en effet que très peu de capacité de contrainte des équipes de terrain qui jouissent d'une grande autonomie de moyens, notamment dans les grandes entreprises ou les administrations, et d'une légitimité électorale indépendante des logiques d'appareil.

Les deux chapitres suivants analysent deux dynamiques organisationnelles emblématiques de la mise en œuvre du projet réformiste. Frédéric Rey décrit l'émergence et la mise en œuvre d'une politique destinée au développement du dialogue social territorial et à la syndicalisation dans les PME. Cette contribution souligne les enjeux à la fois instrumentaux et politiques de cette volonté de structuration dans le champ de petites entreprises, ainsi que ses limites. Parallèlement, à partir du milieu des années 1980, le choix de concentrer les ressources de l'organisation sur des dispositifs de recrutement et de formation des militants (Guillaume, 2011), s'est accompagné d'une redéfinition des principes de division du travail entre les différentes structures et niveaux de l'organisation qui s'est traduite, notamment, par une réorganisation des champs fédéraux, comme le montre Adrien Thomas dans le chapitre suivant. L'auteur retrace l'histoire de la fusion de la fédération de la chimie avec celle de l'énergie, et souligne les luttes de pouvoir entre les dirigeants et les permanents fédéraux, autour de la redistribution des places et des moyens. Justifiée par une visée d'efficacité et de professionnalisation dans un contexte de désyndicalisation, la politique de mobilité imposée aux permanents de la nouvelle fédération a eu pour objectif implicite de lutter contre le corporatisme perçu des militants d'EDF-GDF et de redistribuer des ressources en droit syndical à l'ensemble des branches du secteur public et privé, ce qui aboutira à la démission d'un certain nombre de permanents issus de l'ancienne fédération du gaz et de l'électricité.

Les trois dernières contributions analysent plus spécifiquement le processus de professionnalisation de l'activité militante et le rôle respectif des employeurs et de l'organisation syndicale dans cette dynamique. Sandrine Nicourd souligne combien la transmission des « bonnes pratiques » syndicales et des normes partagées se

construit d'abord dans les collectifs de terrain. C'est dans ces échanges que se fabriquent les manières légitimes de représenter telle ou telle organisation, d'incarner ou non un « positionnement CFDT », au risque d'être rappelé à l'ordre par les élus des autres organisations ou par les directions qui vont de manière plus ou moins explicite signifier leur étonnement face à cet élu CFDT « qui n'a rien à faire à la CFDT ». On comprend dans ces remarques que le processus de définition identitaire est à la fois porté par les appareils et les militants, mais également par les « partenaires » du jeu syndical qui se font le relais des prescriptions de rôle, au niveau local comme au niveau national. L'identité CFDT des militants se construit au carrefour de cadre d'interactions hétérogènes (Lagroye, 1997) et le modèle du cumul des mandats (interne et externe, professionnel et interprofessionnel) qui prédomine dans la fabrication des carrières de permanents implique de saisir la fabrication des identités militantes dans l'espace pluriel des configurations auxquelles les acteurs participent (Nay, 1997).

Cela dit, comme le souligne Cécile Guillaume, dans le chapitre suivant, l'espace de reconnaissance des militants, souvent restreint au champ des relations avec les directions des ressources humaines, ne doit pas occulter la permanence du stigmate attaché à la figure du syndicaliste, même cédétiste, et nuance l'idée d'une légitimité reconnue et réciproque des « partenaires sociaux ». Par ailleurs, malgré les politiques de syndicalisation et de féminisation, la mise en œuvre du réformisme dans l'entreprise reste l'apanage d'un petit nombre de militants confirmés, figures typiques du salariat stable (et vieillissant). Ces derniers ont une longue expérience militante derrière eux et des caractéristiques biographiques spécifiques (disponibilité, stabilité dans l'emploi...). Surtout ils travaillent dans des contextes professionnels qui permettent la mise en acte du répertoire réformiste. Ces conditions tendent à exclure les femmes (Guillaume, 2007), les salariés les plus précaires (Bouffartigue et Bérout, 2009), notamment ceux qui travaillent dans les TPE-PME. L'accès sélectif aux positions militantes valorisées et/ou permanentes et les hiérarchies internes aux collectifs militants conduisent souvent à une clôture de l'espace syndical et une difficulté à démocratiser les pratiques militantes, mais également comme le souligne Sophie Pochic, dans le chapitre suivant, à des difficultés de reconversion. Dans son analyse des « façons de sortir » du syndicalisme des anciens permanents de la CFDT, elle souligne non seulement l'ancienneté de cette question et de sa prise en charge par la confédération, mais également les difficultés spécifiques des militants syndicaux dans leur reconversion professionnelle. Contrairement aux militants politiques ou associatifs, la faiblesse de leurs capitaux de départ (sociaux, culturels et économiques) et le poids du stigmate associé à la pratique syndicale rendent la recherche d'emploi particulièrement difficile, notamment pour les militants de terrain. Paradoxalement, l'analyse des archives confédérales révèle que la politique d'aide à la reconversion s'est concentrée sur l'élite syndicale des militants en structure, négligeant les militants locaux. Malgré une appétence des responsables syndicaux à se reconvertir dans des fonctions de cadres et un accompagnement progressivement centré sur une démarche de reconnaissance et de validation des compétences individuelles, seul le secteur de l'économie sociale et solidaire

semble offrir de réelles opportunités de reconversion. La question de la réintégration professionnelle des militants d'entreprise étant aujourd'hui renvoyée au champ de la négociation collective d'entreprise.

## Produire et décliner le répertoire réformiste

La dernière partie de l'ouvrage s'intéresse précisément aux conditions de production et de mise en œuvre de la négociation collective, comme répertoire privilégié de la CFDT. Mailys Gantois retrace la genèse de cette « croyance », bien avant que la CFDT n'ait opéré son « recentrage » en 1978. Elle souligne le rôle d'un petit nombre de responsables, sous l'influence de sociologues des organisations et de la régulation, dans la définition et la promotion de ce répertoire d'action. Si l'activité de négociation n'est pas exclusive d'autres répertoires d'action, comme la grève, l'action juridique (Beaujollin-Bellet et Grima, 2011) ou le *lobbying* politique, Élodie Béthoux, Annette Jobert et Alina Surubaru soulignent sa prédominance dans le chapitre suivant consacré aux stratégies syndicales cédétistes sur l'emploi. Cette pratique de négociation est indexée à des représentations partagées sur la pertinence d'une conception « constructive » et pragmatique de l'action syndicale, selon les termes utilisés par les militants (Barthélemy *et al.*, 2012), mais on peut faire l'hypothèse que son développement (et donc sa légitimité) a été conforté par l'action du législateur en matière d'extension des champs de la négociation collective et de reconfiguration de la gouvernance d'entreprise (certes plus récente). Autrement dit, la conversion au syndicalisme de proposition des militants de terrain peut-être interprétée comme le résultat d'un travail de promotion par les structures et le recrutement de militants ajustés à cette vision<sup>4</sup>, mais elle est aussi indissociable d'une entreprise de revalorisation du dialogue social dans les entreprises, encouragée par l'action du législateur. En ce sens, l'homogénéisation des pratiques militantes (et des représentations des adhérents) est le produit du double travail de l'organisation et des employeurs pour diffuser les « bonnes » normes du dialogue social et légitimer le répertoire d'action réformiste. De ce point de vue, on peut considérer que l'institutionnalisation des pratiques syndicales<sup>5</sup> couplée à la légitimité renouvelée du paradigme du dialogue social, a largement contribué au renforcement de la CFDT en tant qu'institution, vecteur de socialisation et productrice de règles, catégories et codifications (Bezes, Lallement et Lorrain, 2005).

Cette prédominance de l'activité conventionnelle permet de comprendre les discontinuités et ambivalences de certaines politiques confédérales ayant trait à d'autres répertoires d'action et/ou usages du droit. Paula Cristofalo retrace ainsi la politique confédérale en matière de recours à l'expertise, soulignant le désinvestissement progressif de la confédération dans les outils qu'elle avait créés et dans la

4. Même si cet ajustement est moins lié aujourd'hui à une appartenance confessionnelle partagée qu'à une certaine conception des rapports sociaux et notamment une vision de l'action syndicale qui se veut essentiellement pragmatique (BARTHÉLEMY et GROUX, 2012).

5. Institutionnalisation définie par l'accès à des droits et prérogatives légales, et souvent décriée comme principale cause de la désyndicalisation (ROSANVALLON, 1988).

logique partenariale avec un cabinet d'expertise – Syndex – au profit d'une logique de marché faiblement encadrée. Au-delà des questions financières liées au maintien de l'activité déficitaire des outils créés, les réorientations de la politique confédérale s'interprètent à l'aune d'une ambivalence de la confédération à l'égard d'un modèle de co-gestion, pourtant fortement investis par certains militants de terrain. Dans le chapitre suivant, Aline Conchon révèle les ambivalences de la confédération à l'égard de la présence des représentants de salariés dans les conseils d'administration. Alors que certaines fédérations y étaient plutôt favorables, la politique confédérale n'a pas fait l'objet d'un cadrage très précis, laissant le champ aux militants de terrain d'investir ou non ces mandats. Cette faible mobilisation de la confédération peut sembler étonnante, alors que cette possibilité de siéger dans les conseils d'administration semble en phase avec l'idée d'un syndicalisme de proposition, mais l'accent mis sur l'activité conventionnelle et le renforcement des attributions des élus du comité d'entreprise expliquent ce faible intérêt. Enfin, Anne-Sophie Bruno et Charles de Froment analysent l'évolution de la stratégie de la CFDT pour faire face à la précarisation du marché du travail depuis les années 1970. Ils montrent comment la CFDT est passée d'une stratégie privilégiant la lutte sociale et l'arme judiciaire à une stratégie de négociation conventionnelle et de production législative dans le but d'affirmer des droits nouveaux inventés pour répondre aux nouvelles formes de travail.

## Bibliographie

- BACHELOT C., « La culture d'organisation au Parti Socialiste. De l'explicitation à l'appropriation des normes », in HAEGEL F., *Partis politiques et système partisan en France*, Paris, Presses de Sciences Po, 2007, p. 143-182.
- BARTHÉLÉMY M., DARGENT C., GROUX G. et REY H., *Le réformisme assumé de la CFDT*, Paris, Presses de Sciences Po, 2012.
- BEAUJOLLIN-BELLET R. et GRIMA F., « Organiser la résistance contre une restructuration lourde. Le travail de militants syndicaux », *Politix*, n° 95, 2011, p. 181-206.
- BÉROUD S., « À l'école de la dissidence ? Les usages de la formation syndicale par l'opposition interne au sein de la CFDT du début des années 1980 à 2003 », *Le Mouvement social*, n° 235, 2011/2, p. 137-150.
- BÉROUD S. et DENIS J.-M., *L'Union syndicale Solidaires : une organisation au miroir de ses militants. Profils, pratiques, valeurs*, Rapport de recherche, Laboratoire Triangle-université Lyon 2, 2011.
- BÉTHOUX É., DESAGE G., MIAS A. et PÉLISSÉ J., *Sociologie d'un syndicalisme catégoriel. La CFE-CGC ou la fin d'une exception ?*, Paris, Armand Colin, 2013.
- BÉTHOUX É. et JOBERT A., « Négocier sur l'emploi pour le sécuriser ? L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 en perspective », *L'OURS. Recherche Socialiste*, hors-série n°s 62-63, 2013, p. 129-146.
- BEZES P., LALLEMENT M. et LORRAIN D., « Les nouveaux formats de l'institution, Introduction au numéro spécial "Institutions" », *Sociologie du travail*, n° 3, 2005, p. 293-300.

- BOUFFARTIGUE P. et BÉROUD S., *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives?*, Paris, La Dispute, 2009.
- BRANCIARD M., *Histoire de la CFDT. Soixante-dix ans d'action syndicale*, Paris, La Découverte, 1990.
- DEFAUD N., *La CFDT (1968-1995). De l'autogestion au syndicalisme de proposition*, Paris, Presses de Sciences Po, 2009.
- FRÉTEL J., « Habiter l'institution. Habitus, apprentissages et langages dans les institutions partisans », in LAGROYE J. et OFFERLÉ M. (dir.), *Sociologie de l'institution*, Paris, Belin, 2010, p. 195-217.
- GEORGI F., *L'invention de la CFDT (1957-1970). Syndicalisme, catholicisme et politique dans la France de l'expansion*, Paris, Les Éditions de l'Atelier/CNRS Éditions, 1995.
- GROUX G., « Regards sur le passé. Quelles ruptures? Quelles permanences? », in BARTHÉLÉMY M., DARGENT C., GROUX G. et REY H., *Le réformisme assumé de la CFDT*, Paris, Presses de Sciences Po, 2012, p. 9-30.
- GROUX G. et MOURIAUX R., *La CFDT*, Paris, Economica, 1989.
- GUILLAUME C., « Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation : la permanence paradoxale du "plafond de verre" à la CFDT », *Politix*, n° 78, 2007, p. 39-63.
- GUILLAUME C., « La formation des responsables à la CFDT : de la "promotion collective" à la sécurisation des parcours militants », *Le Mouvement social*, n° 235, 2011, p. 105-119.
- LAGROYE J., « On ne subit pas le rôle », *Politix*, vol. 10, n° 38, 1997, p. 7-17.
- NAY O., « L'institutionnalisation de la région comme apprentissage de rôles », *Politix*, n° 38, 1997, p. 18-46.
- MIAS A., « Du dialogue social européen au travail législatif communautaire. Maastrich, ou le syndicat saisi par le politique », *Droit et Société*, n° 58, 2004, p. 657-682.
- PÉLISSE J., « Judiciarisation ou juridicisation? Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail », *Politix*, vol. 22, n° 86, 2009, p. 73-96.
- PÉLISSE J., « Se donner le droit : la force des organisations face à la loi. Présentation du dossier », *Droit et société*, n° 77, 2011, p. 3-14.
- PIOTET F. (dir.), *La CGT et la recomposition syndicale*, Paris, PUF, 2009.
- ROSANVALLON P., *La question syndicale. Histoire et avenir d'une forme sociale*, Paris, Calmann-Lévy, coll. « Liberté de l'esprit », 1988 ; nouvelle édition, coll. « Pluriel », 1990 et 1998.
- SAWICKI F. et SIMÉANT J., « Décloisonner la sociologie de l'engagement militant. Note critique sur quelques tendances récentes des travaux français », *Sociologie du travail*, n° 51, 1, 2009, p. 97-125.
- TIXIER P.-É., *Mutation ou déclin du syndicalisme? Le cas de la CFDT*, Paris, PUF, 1992.
- YON K., *Retour sur les rapports entre syndicalisme et politique le cas de la CGT-FO. Éléments pour la sociologie d'un « monde de pensée »*, thèse de science politique, université Paris I, 2008.