

Le factionnalisme comme mode d’ancrage social. Le Parti républicain du peuple à Adana (Turquie)

Élise Massicard

Résumé – Cet article envisage le factionnalisme comme mode d’ancrage social des partis, à partir d’une étude localisée du Parti républicain du peuple (CHP) dans la métropole d’Adana (Sud de la Turquie). Les partis turcs sont souvent considérés comme coupés de la société. Pourtant au niveau local, le factionnalisme, omniprésent, permet d’éclairer les rapports soutenus, quoique instables, que le parti entretient avec les groupes sociaux et les intérêts collectifs. Ce factionnalisme recomposé ne correspond qu’en partie aux modèles développés dans les années 1970 sur d’autres terrains. Peu institutionnalisé, il s’appuie sur des bases sociales diverses et changeantes, dans un contexte de déstructuration des collectifs politisés. L’analyse de ce phénomène permet de mieux appréhender les formes du leadership politique ainsi que la nature des échanges qui se nouent entre dirigeants, militants et électeurs. Cette lecture permet également une compréhension renouvelée et incarnée du fonctionnement interne des partis, notamment des relations local-national.

La littérature existante envisage les partis en Turquie dans le cadre d'une histoire avant tout politique se déroulant principalement, voire exclusivement, au niveau national. La plupart de ces travaux réduisent l'environnement qui détermine les activités des partis à des variables politiques – principalement le système partisan, les leaders et le mode de scrutin¹. En postulant que la réalité partisane trouve sa raison d'être dans le système politique, ils proposent une interprétation principalement politique du fonctionnement des partis². La vision dominante d'organisations partisans contrôlées par quelques professionnels à Ankara et indifférentes à leur « base » s'inscrit dans cette perspective ; elle postule l'autonomie du politique par rapport au social. Or cette autonomie mérite d'être interrogée, à partir de l'idée que les actions des dirigeants partisans sont loin de n'obéir qu'à des finalités stratégiques imposées par les logiques de concurrence propres aux partis et aux marchés politiques³.

Nous partons ici de l'idée que l'on ne peut comprendre le fonctionnement des partis sans réfléchir sur leur recrutement social. L'opérationnalisation de cette démarche s'avère cependant relativement difficile dans le cas de la Turquie. En effet, depuis les années 1980, l'observateur serait bien en peine d'identifier des passages institutionnalisés entre partis et groupements organisés. La Constitution de 1982⁴ et la loi de 1983 sur les partis politiques leur interdisent d'établir des relations de quelque nature que ce soit avec des associations, coopératives ou organisations professionnelles, et d'en recevoir des fonds. En outre, la suppression des branches « jeunesse » et « féminine », l'interdiction faite aux jeunes de moins de 21 ans, aux étudiants ainsi qu'aux enseignants du supérieur et d'une manière générale aux fonctionnaires de s'affilier à un parti, ont contribué à affaiblir certaines formes d'implantation sociale des partis – même si certaines de ces dispositions ont été atténuées par différents amendements constitutionnels depuis les années 1990. Les partis turcs ne maintiennent pas de liens facilement identifiables avec des intérêts organisés ou des secteurs spécifiques de la société. Ils ne semblent pas non plus représenter les groupes sociaux de manière simple : alors que l'après-1980 se caractérise par une volatilité électorale importante, les études du comportement électoral aboutissent à des modèles complexes faisant intervenir tant de variables qu'ils en perdent toute lisibilité. La majorité des observateurs concluent que les partis maintiennent une autonomie par rapport aux groupes sociaux, passant d'une base de

1. Pour un état des lieux de la recherche sur les partis en Turquie, cf. Massicard, (E.) « L'étude des partis politiques en Turquie : bilan des travaux et pistes de recherche », *HyperArticles en Ligne*, 2007 (<http://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00164474/fr/>).

2. Pour un constat similaire sur la France, Sawicki, (E.) *Les réseaux du parti socialiste. Sociologie d'un milieu partisan*, Paris, Belin, 1997, p. 17-18.

3. Pour un article poursuivant ce questionnement, cf. Dorransoro, (G.) « The Autonomy of the Political Field. The Resources of the Deputies of Diyarbakir (Turkey), 1920-2002 », *European Journal of Turkish Studies*, 3, 2005 (<http://ejts.revues.org/index477.html>).

4. Son objectif était en effet de mettre un terme à l'extrême politisation de la société ayant mené à une quasi-guerre civile dans les années 1970.

soutien électoral à l'autre, ou abandonnant les intérêts de leur base électorale une fois élus⁵. Metin Heper parle ainsi d'un « système partisan largement autonome des groupes sociaux »⁶.

S'il est effectivement difficile d'identifier des liens entre partis et société, en conclure à l'absence de liens semble quelque peu rapide. La seule étude tentant de cerner l'implantation sociale d'un parti après 1980 constate au contraire, à partir d'une analyse quantitative, des correspondances entre le vote SHP (*Sosyaldemokrat Halk Partisi* – Parti social-démocrate populaire) à Istanbul et l'implantation de certains groupes originaires de tel ou tel département⁷. Plutôt que de chercher des correspondances sociologiques massives et stables, cet article prend le parti de s'intéresser, de manière qualitative, aux logiques de l'implantation des partis.

Dans cette perspective, l'adoption d'une approche localisée vise à mieux appréhender certaines dimensions du politique qui n'apparaissent pas forcément à l'observation d'un champ politique « sectorisé »⁸. J'ai donc effectué un travail de terrain d'une durée cumulée de plusieurs mois répartis sur trois ans dans le département d'Adana, au sud de la Turquie. J'y ai travaillé principalement sur le CHP (*Cumhuriyet Halk Partisi* – Parti républicain du peuple⁹). Le dirigeant de la fédération entre 2003 et 2010 et moi-même avions une amie commune¹⁰, ce qui m'est apparu comme une opportunité d'enquête unique pour appréhender la « boîte noire » des partis autrement invisible¹¹. Effectivement, ce lien avec le directeur, ensuite étendu à d'autres cadres, a légitimé ma présence quasi quotidienne, rendant possible l'observation du fonctionnement routinier du parti ; il a également facilité mon accès à certaines scènes et événements partisans fermés (réunions internes, « cuisine » de la campagne municipale de mars 2009). En outre, cette entrée « privée » et la confiance ainsi nouée puis entretenue m'ont permis d'approcher – ne serait-ce qu'en partie – certaines dimensions officieuses de la politique partisane. En effet, elle a constitué la condition même du recueil d'une parole plus libre et moins normée de la part du dirigeant lui-même, mais aussi d'un ensemble de personnes auprès

5. Özbudun (E.) *Contemporary Turkish Politics: Challenges to Democratic Consolidation*, Boulder, Rienner, 2000, p. 83.

6. Heper, (M.), *The State Tradition in Turkey*, Walkington, The Eothen Press, 1985, p. 100-101. Cette citation ainsi que les suivantes ont été traduites par l'auteur.

7. Schüler, (H.), *Die türkischen Parteien und ihre Mitglieder*, Hamburg, Deutsches Orient-Institut, 1998.

8. Briquet (J.-L.), Sawicki (F.), « L'analyse localisée du politique. Lieux de recherche ou recherche des lieux ? », *Politix*, 7-8, 1989, p. 11.

9. Le CHP a été fondé en 1923 par Mustafa Kemal. Sous la direction de Deniz Baykal (1995-1999 et 2000-2010), ce parti a privilégié la défense de la laïcité (notamment contre l'AKP « démocrate musulman ») ainsi qu'un fort souverainisme, au détriment de sa dimension sociale-démocrate. Il n'a pas été au gouvernement depuis 1996. Dans les années 2000, son poids électoral tournait autour de 20 %.

10. Je tiens à remercier Ayşen Uysal pour son aide sur le terrain, Mine Alparslan pour son éclairage à partir de la politique nationale du CHP, ainsi que les référés anonymes pour leurs commentaires.

11. Cette conviction a été renforcée par mes tentatives peu fructueuses d'appliquer ces interrogations à d'autres partis sans y disposer d'accès privilégié.

desquelles il m'a recommandée¹². Cette immersion et les nombreuses conversations informelles rendues possibles par cette proximité ont énormément enrichi la vingtaine d'entretiens semi-directifs que j'ai menés avec les cadres et membres du parti.

Le CHP est considéré comme une organisation dirigée par une élite intellectuelle et bureaucratique particulièrement coupée de la société. Il est largement critiqué pour se positionner exclusivement en fonction de son opposition à l'AKP (*Adalet ve Kalkınma Partisi* – Parti de la justice et du développement, conservateur) au pouvoir depuis 2002 et pour son incapacité à relayer les demandes sociales. Il est également souvent dépeint comme un parti dans lequel les luttes internes sont pratiquement impossibles, dans la mesure où il est très étroitement contrôlé par la direction nationale¹³. Pourtant, j'ai observé une implantation sociale réelle reposant sur un fort factionnalisme interne, ce factionnalisme formant également la base de luttes internes féroces avec une partie du siège national.

Le factionnalisme intra-partisan a été relativement peu étudié en science politique. Comme le notent D. Beller et F. Belloni : « Bien que le factionnalisme puisse diviser l'élite d'un parti en unités organisées, diviser les adhérents et même la masse plus large de citoyens qui s'identifient régulièrement avec et votent pour le parti, il n'a pas été considéré comme un phénomène politique en soi¹⁴. » En outre, le factionnalisme intra-partisan est souvent considéré dans une perspective normative, comme un aspect négatif et immoral de la vie politique. Enfin, il constitue une dimension peu visible et difficilement quantifiable de la politique partisane. Or les travaux sur les partis ont souvent privilégié la politique « visible » – les promesses publiques et discours – aux détriments de la politique « invisible », pour reprendre la distinction de G. Sartori¹⁵. L'objet « factionnalisme » a cependant été investi dans les années 1970 par la recherche anglo-saxonne ainsi que sur le terrain turc. Dans le cadre des travaux consacrés à la participation politique en Turquie depuis l'avènement du multipartisme en 1950, plusieurs études analysent alors l'allégeance politique et l'affiliation partisane comme résultant de la politisation de clivages préexistants¹⁶. « Avec l'avènement de la politique électorale, les rivalités ancrées, les vendettas, ou la compétition pour la suprématie entre des factions opposées ont acquis un caractère spécifiquement

12. Je ne me suis pas pour autant limitée à rencontrer des personnes par son intermédiaire. J'ai notamment rencontré par d'autres biais d'anciens responsables et opposants.

13. Turan (İ.), « Old Soldiers Never Die: The Republican People's Party of Turkey », *South European Society & Politics*, 11 (3-4), 2006, p. 568.

14. Beller (D. C.), Belloni (F. P.), « The Study of Factions », in Belloni (F. P.), Beller (D. C.), eds., *Faction Politics: Political Parties and Factionalism in Comparative perspective*, Oxford, ABC-Clio, 1978, p. 6.

15. Sartori (G.), *Parties and Party Systems: a Framework for Analysis*, Cambridge, Cambridge University Press, 1976, p. 143.

16. Cf. notamment Leder (A.), « Party Competition in Rural Turkey: Agent of Change or Defender of Traditional Rule? », *Middle Eastern Studies*, 15 (1), 1979, p. 91-92.

politique. La compétition partisane signifiait avant toute chose que des factions pouvaient obtenir un soutien de l'extérieur du village ou du bourg en établissant des liens avec les partis politiques¹⁷. » Selon cette lecture, la politisation de ces clivages entraîne la transformation de groupes locaux préexistants en clientèles investies dans la compétition politique extra-locale. Cette perspective associe fortement factionnalisme et clientélisme. Conformément à l'approche qui relègue la politique clientélaire à un stade transitionnel de développement, et qui tient pour acquis qu'elle a vocation à disparaître avec l'industrialisation, cet objet est ensuite tombé en désuétude, là encore de manière synchrone avec l'agenda scientifique international¹⁸. Ainsi, la littérature sur le phénomène factionnel en Turquie se limite à une période (des années 1950 aux années 1970) et à des types d'implantation précis (villages et bourgs). Aucune recherche ne s'attache à l'étude des factions dans d'autres environnements (villes, pouvoirs locaux, gouvernements) ni à d'autres périodes¹⁹. Après 1980, seul un article est consacré au factionnalisme en Turquie, dans une perspective très différente²⁰. À partir d'une approche macrologique, il interroge les liens entre conflits intra-partisans et consolidation démocratique. Y sont décrites des factions intra-partisanes nationales, liées à des préférences idéologiques et aux luttes entre dirigeants. Ici encore se retrouvent les tendances dominantes de la recherche internationale, qui se concentre désormais sur des factions organisées à une échelle nationale, sur des bases politiques (idéologiques ou liées à des politiques publiques) et institutionnalisées dans les partis²¹.

À rebours de ces approches, cet article s'inscrit dans une perspective d'analyse localisée du politique et envisage le factionnalisme comme mode d'ancrage social des partis. Le factionnalisme omniprésent au niveau de la fédération départementale CHP d'Adana permet d'éclairer les rapports que le parti entretient avec les groupes sociaux et les intérêts collectifs. Peu formalisé, il s'appuie sur des bases sociales diverses et changeantes, dans un contexte de déstructuration des collectifs politisés. L'analyse de ce phénomène permet de mieux appréhender les formes du leadership politique ainsi que la nature des échanges qui se nouent entre dirigeants, militants et électeurs. Cette lecture apporte également, dans une interrogation plus organisationnelle, un éclairage renouvelé et incarné du fonctionnement interne des partis, notamment des relations entre ses arènes locales et nationales.

17. Sayarı (S.), « Some Notes on the Beginning of Mass Political Participation », in Akarlı (E.), Ben-Dor (G.), eds., *Political Participation in Turkey*, Istanbul, Boğaziçi University Press, 1975, p. 123-124.

18. Notons cependant Morris (D.), « Factionalism in the Liberal Democratic Party of Japan », in Lawson (K.), ed., *How Political Parties Work: Perspectives from Within*, Westport, Praeger, 1994.

19. Cet état de l'art rappelle le constat que fait A. Zuckerman dès 1976 (*The Politics of Faction. Christian Democratic Rule in Italy*, New Heaven-London, Yale University Press, 1979, p. 183).

20. Türsan (H.), « Pernicious Party Factionalism as a Constant of Transitions to Democracy in Turkey », *Democratization*, 2 (1), 1995.

21. Ainsi, la recherche comparative de K. Janda distingue des factions idéologiques, des factions liées à des conflits sur le leadership, à des conflits sur les stratégies partisanes et à des orientations de politiques publiques (Janda (K.), *Political Parties: A Cross-National Survey*, New York, The Free Press, 1980).

La politique partisane comme phénomène collectif

L'adoption d'une approche sociétale dans une configuration localisée devait permettre de repérer *in situ* les principaux réseaux sociaux qui constituent le milieu partisan local. À ce propos, un terme revient très fréquemment dans les conversations, le terme *ekip* (« équipe »)²². Les « histoires partisans » sont racontées en termes d'équipes. Tout le monde semble savoir à quoi il est fait référence quand une équipe est mentionnée et qui appartient à telle ou telle équipe. Ce terme est utilisé principalement lors des narrations de campagnes électorales, ce qui m'a d'abord conduit à penser qu'il désignait des soutiens rassemblés autour de candidats lors des campagnes. D'ailleurs, certaines équipes sont désignées par référence à un individu (« l'équipe de X »). Un changement de parti d'un leader d'équipe aboutit au transfert massif de ses soutiens. Même si, d'une manière générale, le phénomène d'équipe dénote une personnalisation du politique, certaines équipes sont nommées sans référence à un individu (comme *Güney ekibi* : « l'équipe du Sud »).

Toutefois, le phénomène d'« équipe » ne se limite pas au soutien d'un candidat, pas plus d'ailleurs qu'aux périodes électorales – même si ce sont les périodes durant lesquelles il est le plus visible. Au contraire, l'observation montre que l'équipe est l'unité d'action pertinente de la politique partisane quotidienne au niveau local. J'ai souvent entendu qu'il était impossible de faire de la politique individuellement. Selon le dirigeant de la fédération du CHP à Adana : « Pour exister en politique, un combat d'équipe est nécessaire²³. » Selon un leader de groupe : « L'importance de l'équipe est énorme ici [...]. La première raison du succès ici, c'est l'équipe [...]. Le travail d'équipe est partout²⁴. » De nombreux individus nourrissant des ambitions politiques cherchent une équipe à laquelle s'affilier pour obtenir une base de soutien dans le parti. Le même leader déclare qu'« il y en a beaucoup qui veulent entrer [dans l'équipe] [...]. Chacun se cherche une place. » L'appartenance à une équipe est-elle alors une condition pour participer à la politique partisane ? L'observation montre que la constitution ou le travail d'équipe (*ekipleşme*) est une activité dans laquelle certains candidats ou individus s'engagent et d'autres moins. Il est également possible d'être élu sans équipe, au niveau local comme au niveau national, en fonction des ressources du candidat. Ainsi, des relations fortes avec le siège du parti peuvent permettre d'être élu sans équipe²⁵. Cependant, nombre d'élus sans équipe s'engagent

22. D'autres termes se rapprochent de l'acception d'*ekip* : *güç* (force), *takım* (équipe au sens sportif) ou *yapı* (structure) ; leur usage est relativement hétérogène.

23. Entretien, Adana, 13 novembre 2008.

24. Entretien, leader du groupe de la coopérative, Adana, 12 novembre 2008.

25. Pour les députés, cf. Massicard (E.), « Differences in Role-Orientations among Turkish MPs », *European Journal of Turkish Studies*, 3, 2005 (<http://ejts.revues.org/index499.html>).

par la suite dans la constitution d'une équipe (c'est par exemple le cas d'Erol Çevikçe, qui sera abordé ci-dessous).

Les définitions du terme *ekip*, tout en montrant des variations, convergent. Selon le dirigeant de la fédération, il s'agit « de personnes qui se connaissent, qui poursuivent le même but. Des personnes qui sont en accord soit du point de vue des relations d'intérêt soit du point de vue de leurs ambitions politiques et qui pensent qu'elles doivent être unies. » Le terme scientifique le plus proche est celui de faction, souvent défini par la rivalité constitutive avec d'autres groupes au sein du parti, notamment au sujet des positions de pouvoir²⁶. Effectivement, les équipes sont avant tout des groupes de conflit dont la raison d'être est la compétition avec d'autres unités semblables pour des trophées ou des ressources rares, selon les termes mêmes du directeur de la fédération et leader de l'équipe en place jusqu'en 2010 : « De temps en temps, il y a d'autres groupes opposés à nous qui ont un candidat à la mairie ou à la députation. [...] En général ils se rassemblent dans les congrès départementaux ou d'arrondissement, lors de la nomination des candidats à la députation ou à la mairie. »

Une équipe n'est pas un ensemble d'individus isolés entretenant des liens directs avec le leader, personne n'ayant assez de relations pour constituer seul une équipe. Les équipes sont composées de différents éléments couramment appelés *grup* (« groupe »)²⁷. Selon le dirigeant de la fédération et leader d'équipe : « Le groupe est une chose, et l'équipe en est une autre [...]. L'équipe est constituée de l'union des groupes. [...] Moi, j'ai transformé tous ces groupes en équipe en les rassemblant sous un même toit. » Ce type d'architecture est relativement classique : « Un leader peut [...] attirer comme soutien une personne qui a ses propres supporters [...]. Cela augmente la taille de ses adeptes, mais au prix de moins de pouvoir sur ses soutiens²⁸. » Les leaders de groupes peuvent donc être considérés comme des *brokers*.

Le phénomène factionnel entre national et local

Alors que les études traitant du factionnalisme en Turquie dans les années 1970 y voyaient un phénomène très localisé, la littérature dominante aujourd'hui tend à considérer les factions comme un phénomène national. Or l'analyse précise du processus de formation, d'arrivée et de maintien au pouvoir de la

26. Boissevain (J.), *Friends of Friends. Networks, Manipulators and Coalitions*, Oxford, Blackwell, 1972, p. 185- 192 ; Beller, (D. C.), Belloni, (F. P.), « The Study of Factions », art. cité, p. 419. La définition de Bailey nous semble en revanche trop restrictive ici.

27. Le terme *ekip* peut être utilisé pour une coalition de sous-groupes mais aussi un sous-groupe. Dans ce texte, le terme « équipe » est utilisé pour désigner une coalition et celui de « groupe » une sous-unité de cette coalition, alors que le terme « faction » est employé de manière générique.

28. Boissevain (J.) *Friends of friends...*, *op. cit.*, p. 197-198.

faction au pouvoir au CHP d'Adana permet d'appréhender ce phénomène comme se construisant à cheval sur les horizons local et national²⁹. Ces niveaux sont considérés ici non comme des réalités objectives, mais comme des horizons dans lesquels les acteurs inscrivent « les objectifs qu'ils assignent généralement à leurs actions volontaires, et en fonction desquels ils évaluent chances et risques »³⁰.

En février 1995, le CHP et le SHP fusionnèrent pour former le « nouveau CHP » dirigé par Deniz Baykal. Lors des premières législatives auxquelles il participa fin 1995, le nouveau CHP obtint 10,71 % des suffrages au niveau local, mais seulement 7,88 % dans le département d'Adana. En outre, le CHP n'obtint dans la ville d'Adana qu'environ 37 000 voix, c'est-à-dire à peu près moitié moins de voix qu'il n'avait alors d'adhérents... Ce résultat fut considéré comme d'autant plus décevant que le SHP avait toujours obtenu de meilleurs résultats à Adana qu'au niveau national et que le département était considéré comme un bastion de la social-démocratie³¹. Le siège national du nouveau CHP tenait les dirigeants locaux du parti pour responsables de cette déconvenue. Depuis plusieurs années, la scène partisane locale était dominée par quelques personnalités. D'une part, Selahattin Çolak, maire d'Adana de 1977 à 1980 puis de nouveau de 1989 à 1994. D'autre part, Sedat Doğan, ancien député du SHP (1987-1991), ancien dirigeant du SHP au niveau national (membre de l'assemblée partisane, du comité central d'administration et ancien secrétaire général). En 1991, alors que le SHP était partenaire de la coalition gouvernementale, ce dernier avait été nommé directeur de *Çukobirlik*, la principale union de coopératives de la région, laquelle menait de nombreuses activités agricoles et industrielles et employait environ 6500 personnes. En 1995, Sedat Doğan devint le premier dirigeant de la fédération d'Adana du nouveau CHP, direction dont il démissionna pour se représenter à la députation lors des législatives de 1995. Mais sa seconde place sur la liste ne lui permit pas d'être élu, car le parti ne remporta qu'un siège. Selahattin Çolak et Sedat Doğan avaient chacun formé une équipe puissante, à l'aide des importantes ressources qu'ils contrôlaient, l'un comme maire, l'autre comme directeur de coopérative – où il prétend avoir recruté environ 2000 personnes.

Ce n'était pas le cas du seul député d'Adana du CHP élu en 1995, Erol Çevikçe. Ce dernier avait une trajectoire complètement différente. Il n'était pas originaire d'Adana et n'y avait pas de base sociale. Haut fonctionnaire ayant effectué la quasi-totalité de sa carrière à Ankara, il avait été parachuté tête de

29. Cette reconstitution est basée sur une revue de la presse nationale et locale et sur des entretiens avec Erol Çevikçe (Ankara, 5 avril 2007), Selahattin Çolak (Adana, 17 avril 2007), Sedat Doğan (Adana, 20 avril 2007) et le directeur de la fédération (Adana, 2 et 5 mai 2008, 12, 13 et 21 novembre 2008, 18 mars 2009).

30. Lagroye (J.), « De l'objet local à l'horizon local des pratiques », in Mabileau, (A.), dir., *À la recherche du local*, Paris, L'Harmattan, 1993, p. 169.

31. Parallèlement, l'autre parti de centre-gauche, le DSP (*Demokratik Sol Partisi* – Parti de la gauche démocratique), obtenait un meilleur score à Adana (18,77 %) qu'au niveau national (14,64 %).

liste par le siège. Sa position de vice-directeur général du CHP lui procurait une forte légitimité et des ressources susceptibles d'être échangées contre des voix ou des soutiens. Mais ces ressources ne pouvaient acquérir de valeur qu'à travers un travail d'insertion dans les réseaux locaux. Or Selahattin Çolak et Sedat Doğan étaient ici de dangereux rivaux : ils étaient aux commandes de l'organisation locale et de la base sociale du parti et constituaient des forces organisées qu'il ne contrôlait pas. Erol Çevikçe tenta alors de tirer parti de sa position au siège national pour marginaliser les groupes existants et prendre le contrôle de l'organisation locale. Cependant, ces personnalités entretenaient aussi de bonnes relations avec Ankara : Selahattin Çolak avait de longue date soutenu Deniz Baykal (en particulier lors de ses luttes contre Erdal İnönü pour la direction du parti) et Sedat Doğan avait également peu de temps auparavant contracté une alliance avec ce dernier. Cependant, Erol Çevikçe parvint à obtenir le soutien préférentiel du siège. Cela lui permit de pousser la direction de la fédération à la démission et d'expédier certains membres de la direction du principal arrondissement, Seyhan, devant le comité de discipline qui les exclut du parti. Doğan et Çolak, auparavant rivaux, unirent leurs forces dans l'adversité. Les congrès d'arrondissement et départemental qui suivirent furent extrêmement contestés et violents. Finalement, Sedat Doğan démissionna du CHP et rejoignit le DSP avec son équipe. En 1998, Selahattin Çolak fut exclu du parti pour des raisons de « discipline ».

Parallèlement, Erol Çevikçe appuya des challengers locaux qu'il allait faire « siens ». Puisant dans les réseaux sociopolitiques proches du CHP, il chercha des personnalités susceptibles de diriger la fédération et de supplanter les équipes existantes. Ces dernières étaient en partie connues pour employer la violence ainsi que pour leurs liens avec les milieux criminels. C'est en effet également par la force que se jouaient ces confrontations. À la veille des congrès partisans, les mesures d'intimidation (comme l'enlèvement des enfants des protagonistes) étaient monnaie courante ; et les congrès se soldaient le plus souvent par des confrontations violentes, faisant régulièrement des blessés. C'est dire que les personnes qui s'engageraient aux côtés du député-bureaucrate Erol Çevikçe devaient avoir des capitaux relationnels, mais aussi des compétences à la violence. Erol Çevikçe trouva deux frères qui avaient adhéré au CHP récemment et y nourrissaient des ambitions politiques. Dans les années 1970, ils avaient milité et occupé des postes de responsabilité au sein de Dev-Yol (*Devrimci Yol*, Voie révolutionnaire), la principale organisation de gauche radicale, illégale et armée de l'époque. Ils y avaient acquis des relations sociales très étendues, des compétences organisationnelles importantes, mais aussi des compétences à la violence qu'ils avaient d'ailleurs actualisées après leur sortie de prison pour s'imposer dans certains secteurs économiques. Ces compétences les rendaient aptes à tenir tête aux forces constituées régnant sur le milieu CHP local. Leurs trajectoires sociales et politiques ont déterminé l'acquisition de savoir-faire spécifiques, mais aussi la constitution de réseaux. L'un des frères fut nommé par le siège à la

direction de l'organisation d'arrondissement de Seyhan en 1997. Cet arrondissement (à la fois le plus peuplé d'Adana et celui dans lequel le CHP était le plus puissant) était crucial dans les équilibres de pouvoir locaux : sur 600 délégués électeurs de la direction départementale, 277 l'étaient de Seyhan. Contrôler l'organisation de l'arrondissement de Seyhan était donc pratiquement un pré-requis, et souvent un tremplin, pour remporter la fédération. Cette trajectoire d'accession aux postes de responsabilité, relativement courante en Turquie, est aux antipodes des *cursus honora* partisans qui conditionnent l'ascension à un long travail de formation idéologique, à l'engagement sur la durée et à l'obtention progressive de grades.

Une fois dirigeant d'arrondissement, l'actuel directeur de la fédération importa dans le parti certaines relations qu'il avait nouées en tant que cadre de gauche radicale : « J'ai importé dans le parti mes anciennes relations de quartier. La première colonne vertébrale est venue de là. » Ce travail lui permit de prendre pied dans l'organisation et de former son propre groupe de soutiens. L'importation de ces relations ne suffisait cependant pas à renverser les équilibres de pouvoir : « Ensuite nous avons impliqué dans ce processus des personnes issues des relations existantes du parti. » Des alliances furent engagées avec d'autres groupes, notamment les employés de gauche de la coopérative Çukobirlik. Leur soutien ancien pour Sedat Doğan avait faibli après sa démission de la direction de la coopérative en 1994 pour se présenter sans succès aux municipales, et surtout après son échec à la députation en 1995. La rupture fut consommée après les législatives de 1999, alors qu'une vague de licenciements les touchait. Organisés dans un cadre syndical, les employés de gauche entamèrent des actions et des grèves. Alors que Sedat Doğan s'illustrait par son absence, la nouvelle direction d'arrondissement leur apporta un soutien, notamment matériel, et les encouragea à adhérer au parti et à se réorganiser dans le cadre du CHP, où ils formeront le « groupe de la coopérative », désormais attaché à l'équipe des deux frères.

Cette nouvelle équipe en formation tenta de s'implanter aux différentes échelles du parti. Elle maintint son contrôle sur l'arrondissement de Seyhan en remportant le congrès début 1998. En 2001, le directeur de l'arrondissement de Seyhan se présenta à la direction de la fédération. Sa liste fut majoritaire, mais lui ne fut pas élu : Erol Çevikçe, considérant que cette équipe devenue puissante pouvait potentiellement s'autonomiser, avait également soutenu ses rivaux. En effet, l'équipe avait renforcé ses liens à Ankara, notamment en y promouvant une personne issue de ses propres rangs (le frère du directeur d'arrondissement), ce qui scella la rupture avec Erol Çevikçe. L'équipe mobilisa de nombreux soutiens qui se rendirent en masse au congrès national du CHP de 2001 pour faire la promotion de son propre candidat et le faire élire à l'Assemblée du parti³². Il fut également élu député en 2002. Au congrès de 2003, le directeur

32. L'activisme des délégués d'Adana lors du congrès fut si ostensible qu'il fut remarqué par la presse nationale.

de l'arrondissement de Seyhan fut élu dirigeant de la fédération d'Adana, poste qu'il a conservé jusqu'en 2010.

L'équipe s'est donc construite à cheval sur les niveaux local et national. Si l'impulsion est venue du centre, les initiatives locales se sont également avérées décisives dans sa constitution (élargissement de la coalition, « envoi » d'un homme de la localité à Ankara). Les modes d'articulation entre ces deux horizons sont complexes. Il ne s'agit pas d'un groupe de solidarité local préconstitué qui, en s'intégrant dans le parti, y prendrait position dans tel ou tel camp national déjà existant ; pas plus qu'il ne s'agit d'une tendance nationale qui chercherait des acolytes au niveau local. Ainsi, l'équipe à la tête de la fédération d'Adana n'est pas liée horizontalement à d'autres équipes dans d'autres départements. Seules des alliances stratégiques de court terme sont parfois nouées par les dirigeants de fédérations lors des congrès nationaux³³. Pourtant, le phénomène factionnel ne se limite pas au niveau local, mais il se manifeste dans les différentes sphères du parti, notamment au siège³⁴. Cette dimension de la vie partisane n'est pas institutionnalisée : la loi sur les partis politiques, pas plus que les statuts des partis, ne prévoient l'existence de factions – ce qui différencie les partis de Turquie de formations comme le Parti socialiste français, dans lequel les courants sont institutionnalisés et intégrés au mode de fonctionnement routinisé de l'organisation. Pourtant, les dynamiques intra-partisanes à Ankara sont également lues en termes factionnels. Selon les termes du leader du groupe de la coopérative, « de la même manière qu'il y a des équipes chez nous, il y en a à Ankara. Il y a des groupes qui essayent de se renforcer et d'obtenir le soutien des fédérations ». Les luttes d'influence entre différents groupes au siège se jouent notamment au niveau de la nomination des candidats, chaque leader soutenant certaines personnes – moins en fonction de leurs compétences ou de leur popularité que de leur proximité, selon le mode : « C'est moi qui t'ai fait mettre sur la liste, tu es mon homme. Une fois élu, tu feras ce que je dis. » De la même manière que l'équipe au pouvoir à Adana a des alliés au siège, elle y a des ennemis – en premier lieu le secrétaire général, Önder Sav.

L'analyse du factionnalisme permet donc d'éclairer les phénomènes d'interdépendance constitutifs du fonctionnement de l'institution partisane dans sa globalité, en termes de configuration d'ensemble. De ce point de vue, elle porte

33. Durant le congrès d'avril 2008, la délégation d'Adana s'est alliée avec celle d'Izmir pour soutenir certains dirigeants nationaux et en éliminer d'autres.

34. Un article d'investigation de 2007 estime que le CHP est divisé entre les soutiens du directeur général (Deniz Baykal), ceux du secrétaire général (Önder Sav), ceux du vice-directeur général (Eşref Erdem) et ceux qui sont opposés à tous ces groupes, eux-mêmes divisés. Chaque « camp » aurait ses régions d'influence. Subaşı (C.), « Derin CHP », *Tempo*, 1032, 13 septembre 2007, p. 20-29. Même si cette question n'a jamais été traitée de manière systématique, plusieurs indices laissent penser que ce type de clivage existe également dans d'autres partis, par exemple à l'AKP, avec des courants peut-être plus idéologiques et organisés nationalement.

à nuancer les analyses dominantes sur les partis de Turquie, qui accordent un pouvoir absolu au « national » sur le « local » et voient dans ces niveaux des intérêts opposés. Cette perspective permet justement d'éclairer des liens verticaux existant entre ces niveaux : les factions constituent des canaux de communication entre différentes arènes partisanes, souvent plus efficaces que les canaux organisationnels. À la suite de Frederick Bailey, il semble donc pertinent de concevoir les formes que prennent les relations entre le « central » et le « périphérique » sur le mode de l'imbrication des espaces et des ressources. Pour se maintenir, les cadres de fédération doivent donc accomplir un travail continu de veille stratégique sur les rapports de force à l'échelle locale, mais aussi nationale. Ainsi, loin d'être de simples chefs de faction, ils doivent maîtriser et savoir manier les règles du jeu et les dispositifs institués dans le parti.

La gestion des équilibres de pouvoir internes

Pour se maintenir, les cadres locaux doivent faire preuve de compétences spécifiquement partisanes, mais aussi gérer les équilibres de pouvoir au sein de leur fédération. De ce point de vue, l'analyse du phénomène factionnel permet d'éclairer les formes de leadership, mais aussi les types de transactions avec les électeurs et adhérents. L'équipe au pouvoir à la fédération CHP d'Adana est un cas intéressant en raison de sa longévité (2003-2010). Cette stabilité pourrait s'expliquer par la stabilité au siège national du parti. En effet, Deniz Baykal et son équipe ont été en poste de 1995 à 1999, puis de 2000 à 2010. Cependant, durant cette période, la plupart des directions de fédérations ont été changeantes. Comment, dans ces conditions, l'équipe à Adana s'est-elle maintenue au pouvoir si longtemps ? Dans une perspective de clientélisme politique classique, on pourrait émettre l'hypothèse selon laquelle l'équipe s'est maintenue au pouvoir en distribuant à ses soutiens suffisamment de ressources divisibles. Les ressources divisibles contrôlées par le parti sont avant tout des positions partisanes (dans les directions locales du parti, des mandats de délégués et des postes de scrutateur), ainsi que des positions électives (mandats de député, de conseiller municipal et de conseiller général). La quantité de positions électives à distribuer est en grande partie déterminée par la compétition politique. Or ces ressources sont relativement rares : les élections locales de 2004 comme les législatives de 2007 ont été considérées comme des défaites et le CHP n'a pas été au pouvoir au niveau national ni au niveau local dans cette période³⁵.

De ce point de vue, les défaites électorales sont des moments risqués pour la survie des factions, dans la mesure où elles ont pour conséquence la déception de nombreux espoirs nourris par les soutiens mobilisés. Ceci a été le cas lors des municipales de 2004 qui, en tant que première campagne menée par

35. La dernière mairie de circonscription d'importance contrôlée par le CHP a été celle de Seyhan de 1999 à 2004.

cette équipe, avaient valeur de test. Les résultats furent décevants et le nombre de mandats électifs obtenus restreint. Quelques groupes, considérant que cette équipe n'était pas assez efficace pour satisfaire leurs ambitions, lui ont retiré leur soutien, certains ont fait alliance contre le directeur de fédération – également leader de l'équipe – avant que ce dernier ne parvienne à rassembler de nouveau une partie de son équipe. Ainsi, le maintien d'une équipe, notamment en période de recul électoral, est loin d'être automatique mais constitue le résultat d'un véritable travail. La question se pose donc de comprendre comment cette équipe s'est maintenue malgré les défaites électorales.

Le contrôle de l'accès aux principales ressources partisans

Tout d'abord, l'équipe au pouvoir tente de garder le contrôle de l'accès aux ressources partisans décisives pour son maintien au pouvoir. Selon le directeur de la fédération et leader d'équipe, il s'agit d'empêcher l'accession de groupes concurrents à des ressources clés, qui pourraient modifier les équilibres internes de pouvoir.

La lutte pour le contrôle d'une organisation locale stratégique

La réforme administrative de 2008 a divisé en deux chacun des deux arrondissements de la municipalité métropolitaine d'Adana. Puisque l'organisation des partis suit les frontières administratives, dans chacun des deux nouveaux arrondissements a été créée une nouvelle section d'arrondissement du CHP. Cette réforme a remodelé l'équilibre partisan local. En effet, jusqu'alors, l'arrondissement de Seyhan ayant une importance centrale pour la fédération départementale, les stratégies se concentraient sur cet arrondissement clé. Or la division administrative rend les jeux plus complexes. Désormais, le « nouveau » Seyhan diminué a une importance moindre, et le nouvel arrondissement issu de sa scission, celui de Çukurova situé au nord-ouest de la ville, devient stratégique. Sa situation sociale relativement privilégiée en fait un bastion du CHP et surtout la seule municipalité d'arrondissement que le parti avait de bonnes chances de remporter aux municipales de 2009. Ainsi, les cadres anticipaient que la nouvelle section Çukurova du CHP, à travers la nouvelle municipalité d'arrondissement où tout serait à construire, mettrait la main sur de nombreuses ressources (emplois – une ressource précieuse socialement et électoralement dans ce département très durement touché par le chômage –, contrats publics, etc.). L'enjeu pour la direction départementale était donc que soit nommée une direction de section proche de l'équipe au pouvoir dans la fédération. Une direction adverse ou même extérieure, qui aurait contrôlé ces ressources en dehors de la fédération, aurait pu se forger des soutiens importants et peut-être renverser cette dernière au prochain congrès. C'est le siège national qui avait la main sur cette nomination, en particulier le responsable de l'organisation qui se trouvait être le secrétaire général, principal ennemi au siège de l'équipe au pouvoir à Adana. Il est parvenu à nommer à la section de Çukurova une direction proche de lui. Les mois suivants ont vu un affrontement entre la direction de la fédération et celle de l'arrondissement, qui a prédominé notamment lors de la constitution des listes de

candidats aux municipales de mars 2009. En revanche, la direction de la fédération s'est employée à garder la main sur la campagne électorale à Çukurova et à entretenir de bonnes relations avec le candidat à la mairie, qui fut élu. Elle a en outre orchestré des campagnes d'opinion visant la réputation de la direction d'arrondissement et certains membres du conseil municipal. Ce travail a contribué à modifier les rapports de force et, lors du premier congrès d'arrondissement de Çukurova début 2010, à faire élire une nouvelle direction, plus proche de la fédération.

Le contrôle de l'accès aux ressources clés du parti ne signifie pourtant pas leur monopolisation. Ainsi, le directeur de la fédération déclare veiller à ce que son équipe rapprochée obtienne la majorité absolue des sièges du comité de direction départementale, tout en distribuant les autres sièges à des groupes qui ne font pas partie de son équipe, voire à des opposants internes. L'équipe au pouvoir, bien qu'elle conserve le contrôle du processus décisionnel, est donc sous-représentée dans la direction du parti par rapport à son pouvoir réel. Cette stratégie aurait pour objectif d'obtenir une représentation aussi large que possible de la société locale et des réseaux partisans, et ainsi d'éviter que les groupes ne faisant pas partie de l'équipe au pouvoir se sentent trop marginalisés, ce qui pourrait entraîner la formation d'une coalition d'opposants internes. Il s'agit de se légitimer par la production d'une image d'ouverture.

La gestion des équilibres internes : une géométrie variable

L'équipe au pouvoir est donc loin de monopoliser les ressources partisans déjà modestes. Cette situation pose avec une acuité accrue le dilemme souligné par les analyses du factionnalisme : le fait que les attentes des soutiens ne peuvent pas toutes être comblées. « Il est rare que l'environnement procure suffisamment de ressources pour que le leader satisfasse les besoins de chacun. En effet, tout l'art de diriger réside dans la capacité d'apprécier la situation suivante : à quel moment peut-on frapper sans crainte sur celui qui veut se servir afin qu'il reste suffisamment pour ceux qu'il ne serait pas raisonnable d'exclure ?³⁶ » Le maintien de cette équipe semble alors d'autant plus difficile à expliquer si les ressources déjà rares sont distribuées au-delà de ses soutiens. « S'il leur a promis un trop bel avenir, alors ceux qui sont déçus peuvent arrêter les frais et chercher un autre leader [...]. Il se développe au sein d'une équipe une compétition entre les partisans à propos de l'augmentation de leur part lors de la distribution d'un maigre butin³⁷. »

Une partie de l'explication tient au fait que l'équipe au pouvoir n'est qu'une partie stable. La stabilité au niveau du leader et de ses proches masque le renouvellement régulier et important d'une partie des soutiens, ce que confirme l'analyse sur l'ensemble de la période de la composition des différentes instances de

36. Bailey (F. G.), *Les règles du jeu politique : une étude anthropologique*, Paris, PUF, 1971, p. 46.

37. *Ibid.*, p. 77.

la fédération. Selon le directeur de la fédération, « à chaque période, il y a 30 ou 40 % de pertes, certains liens se rompent, mais à leur place nous avons créé de nouveaux liens pour remplir ce vide ». Or le rythme est soutenu : les congrès ordinaires ont lieu tous les deux ans et ces périodes sont entrecoupées d'élections qui constituent également des moments de renégociation. Ainsi, l'équipe n'est pas une structure stabilisée. De ce fait, le mode de fonctionnement factionnel aboutit à une relative instabilité des soutiens de l'équipe au pouvoir, et par conséquent indirectement de l'implantation sociale du parti. Avec la rotation des groupes associés à l'équipe au pouvoir, ce sont différents groupes sociaux organisés qui obtiennent l'accès au parti ; et c'est son implantation géographique qui évolue.

Pour compenser l'insatisfaction nécessaire d'une partie des soutiens et les défections qui s'ensuivent, le leader est constamment à la recherche de nouveaux soutiens. Les procédures et les critères de recrutement qu'il explicite privilégient la fiabilité : « D'abord, je veille à ce que la personne n'ait pas entretenu dans le passé de relations organiques ou directes avec des structures opposées dans la lutte politique. Parce que si c'est le cas et que la personne devient, disons, délégué, ses relations organiques passées vont avoir du poids. Ils vont essayer de le contacter et de faire en sorte d'orienter ses préférences en leur faveur. [...] Ensuite, je pense que la personne ne doit pas nourrir des attentes en termes d'intérêts matériels ou d'emploi au point de passer dans le camp opposé. Il faut que, en cas de pression ou de difficulté, elle n'abandonne pas ou ne passe pas à l'adversaire. » Ainsi, le leader déclare tenter d'éviter une relation trop intéressée, coûteuse et peu sûre. « Il faut qu'il soit fiable [...]. Il faut pouvoir orienter ces personnes de manière à ce qu'elles agissent de manière disciplinée, il faut pouvoir les canaliser. » La fiabilité étant difficile à évaluer, les personnes sont testées sur la durée, des responsabilités leur étant octroyées de manière progressive : « Si nous arrivons au bout du chemin ensemble, quoi qu'il y ait sur la table à l'arrivée, nous le mangeons ensemble. » La proximité idéologique n'a été évoquée par aucun de mes interlocuteurs comme critère de formation d'une équipe ou de recrutement d'un individu. Coexistent d'ailleurs au sein de cette équipe des groupes et personnes aux sensibilités idéologiques différentes : souverainistes, sociaux-démocrates, personnes plus proches de la gauche radicale, qui s'opposeraient sur des questions comme la question kurde si celle-ci était discutée. On comprend mieux pourquoi le directeur de la fédération passe l'essentiel de son temps dans les relations humaines et les interactions de face-à-face et non dans des débats idéologiques.

Ainsi, les factions ne sont pas un phénomène statique. Au contraire, le factionnalisme apparaît comme un processus continu de gestion des ressources humaines, d'entretien et de renouvellement de coalitions, d'équilibrage, de rétribution, de conciliation et de négociation. Les cadres, se situant à l'interface entre le siège et la société locale, doivent donc également disposer d'un savoir

pratique étendu des réseaux partisans et de compétences en termes de relations humaines. Peu reflétées vers l'extérieur, ces relations n'en sont pas moins institutionnalisées, comme le montre la parole réflexive des acteurs sur leur pratique³⁸. Si le siège n'a pas renié son soutien à cette direction malgré l'opposition de certains responsables nationaux, c'est probablement parce qu'elle a rempli un « contrat » tacite pouvant s'exprimer en ces termes : bien sûr, maintien de l'allégeance envers la direction nationale (et par conséquent sélection de délégués fidèles à l'équipe dirigeante à Ankara) mais aussi maintien d'une coalition sociale assez large et d'une certaine forme d'ordre dans le milieu partisan.

Au-delà de ces renouvellements, la question se pose donc de la stabilité du reste de l'équipe : il est possible qu'une partie de l'équipe soit privilégiée dans l'attribution des rétributions (outre les postes, il peut s'agir d'un accès facilité à des informations ou aux processus décisionnels). On peut également penser que certains des liens sur lesquels repose l'équipe ont d'autres fondements que l'intérêt, ce qui les rendrait moins directement conditionnés par les logiques de rétribution. Bailey introduit une distinction, analytique et relative, entre liens « transactionnels », dans lesquels le soutien est conditionné à l'obtention de faveurs ou de services d'une part, et liens « moraux » de l'autre, unissant des personnes autour d'un idéal, d'une idéologie ou d'un attachement moral à un leader. Il en propose une vision en termes concentriques : « Un leader peut avoir un premier cercle de personnes dont l'attachement est de nature morale et un cercle plus lointain de partisans dont l'attachement est de nature transactionnelle. Les premiers constituent son *noyau* et les seconds son *entourage*. [...] Le noyau est formé de ceux qui ont de multiples liens avec leur leader. Mais entre celui-ci et un partisan le lien est de nature transactionnelle³⁹. » Le directeur de la fédération lui-même exprime les choses pratiquement en ces termes, allant jusqu'à mettre en relation la stabilité d'une partie de l'équipe avec la proximité et le type de lien entretenus avec lui : « Il y a un noyau qui, lui, n'a pas changé [...], la véritable (*öz*) équipe [...] c'est-à-dire ceux qui seront avec moi dans n'importe quelles conditions. » Pour saisir les différents types de liens, il faut donc interroger le « relief » de cette équipe.

L'instabilité relative se manifeste à la fois à l'intérieur de chaque groupe et au niveau des groupes qui composent l'équipe. Certains groupes ont quitté l'équipe ou l'ont rejoint à mi-parcours, mais les deux groupes principaux se sont maintenus depuis le début des années 2000 – bien que l'un d'eux ait fait sécession en 2004 avant de revenir. On peut donc estimer que les liens entretenus avec l'équipe varient d'un groupe à l'autre, certains étant plus centraux

38. L'évaluation du caractère dicible ou non de ces pratiques envers une chercheuse française variait selon mes interlocuteurs. La plupart des personnes me considérant comme proche ou amie ont parlé librement des règles du jeu, mais ceux à qui j'avais été recommandée de loin, ou qui étaient moins proches de la direction, étaient souvent plus réticents.

39. Bailey (F. G.), *Les règles du jeu politique*, op. cit., p. 60 et p. 64.

et ayant dépassé la dimension transactionnelle – un processus qui s’est probablement fait sur la durée. « Au début, la seule raison de l’allégeance réside dans le “fromage”, mais par la suite le crédit, fait de succès continuels, permettra au leader de subir un ou deux échecs. Lorsqu’on en est arrivé à ce point, la faction élabore déjà un noyau »⁴⁰, c’est-à-dire, selon la typologie de Bailey, que des liens à l’origine transactionnels se muent en liens moraux.

De ce fait, la tâche du leader de former et maintenir une équipe demande des compétences et des ressources spécifiques, notamment des liens sociaux étendus et une grande capacité à les entretenir, mais aussi à les élargir. « Selahattin Çolak [...] pourrait former une équipe. Il pourrait rassembler les groupes. [...] Car il a des relations enracinées (*köklü*) qui viennent de son passé. De la même manière que moi j’ai pu former une force en rassemblant mes relations d’avant 1980, lui aussi peut former une équipe »⁴¹. » Cette situation a une conséquence de taille : être leader d’équipe nécessite des ressources extra-partisanes.

Les groupes comme vecteurs de l’implantation sociale

Les groupes comme base du lien entre parti et société

L’observation des activités routinières du parti révèle que les groupes constituent une unité très importante du fonctionnement interne de la fédération, notamment en termes d’implantation sociale. La mobilisation (lors des campagnes notamment) voire l’organisation d’événements partisans comme les manifestations est avant tout le fait des groupes, plus que de l’organisation partisane. La différence entre groupe et équipe n’est pas seulement une différence de niveau ; elle réside dans le fait que les groupes ont une existence sociale en dehors du parti, ce qui est moins le cas pour les équipes. En ce sens, le parti peut véritablement être qualifié de « réseau de réseaux »⁴².

À rebours des analyses considérant que les dynamiques partisanes sont autonomes de l’ancrage social, on constate que le pouvoir de chaque équipe dans la fédération, comme le poids relatif de chaque groupe au sein de l’équipe, est lié à sa capacité de mobilisation sociale. Ainsi, lors du renouvellement des registres de membres en 1999, c’est-à-dire en pleine période d’affrontement entre différentes équipes, chaque leader a œuvré à ce qu’un maximum de ses soutiens s’inscrive – y compris en ayant recours à des individus extérieurs au parti. Il s’agissait de peser sur les élections internes en « ayant » un maximum de membres et donc en obtenant un maximum de délégués à chaque niveau. Au niveau

40. *Ibid.*, p. 70.

41. Entretien, directeur de la fédération du CHP, Adana, 13 novembre 2008.

42. Sawicki (F.) « Pour une analyse locale des partis politiques », *Politix* 2, 1988, p. 18-19.

le plus bas, tous mes interlocuteurs ont admis que les délégués ne sont pas élus selon la procédure réglementaire (par les membres inscrits dans chaque quartier), mais désignés, le plus souvent par la direction d'arrondissement. Même si cette désignation par les cadres en place donne lieu à des manipulations, elle doit aussi prendre en compte les équilibres de pouvoir pour avoir une certaine légitimité. Selon le directeur de la fédération, « si, dans le quartier X, 90 % des membres [...] agissent de concert avec moi, la direction ne peut pas ignorer ça et désigner des délégués d'une autre équipe »⁴³. Ainsi, la stratégie d'ascension de son équipe est passée par un important travail de mobilisation de la base. Le directeur de la fédération expliquait au cours du même entretien : « Nous avons fixé un but, le congrès d'arrondissement. Comment gagne-t-on le congrès ? Par les quartiers, par l'élection des délégués. Avec tous nos amis, nous avons travaillé à l'organisation dans tous les quartiers, toutes les rues [...]. C'est un travail énorme. Il est très difficile de renverser le pouvoir en place. »

Le « poids social » sert aussi de mesure à la négociation des alliances et à la distribution des ressources divisibles. L'équipe au pouvoir promet – et si possible octroie – à chaque groupe une partie de ce qui a été obtenu par l'équipe en termes de rétributions partisans : mandats partisans, électifs ou autres responsabilités. Le leader négocie constamment avec les *brokers* pour obtenir de chacun d'eux allégeance et soutien. La répartition des rétributions se joue donc au niveau de l'équilibre entre groupes comme au sein de chaque groupe. Pour le directeur de la fédération, « il faut calibrer leurs attentes [des groupes] les unes aux autres, les équilibrer. Sinon quelqu'un peut me reprocher d'avoir trop représenté un groupe par rapport au sien »⁴⁴. Chaque groupe a ainsi un *temsil hakkı* (« droit de représentation ») négocié avec le leader de l'équipe. Il doit être assez important pour garantir la loyauté du groupe, mais pas trop pour ne pas apparaître disproportionné ou exclusif aux autres composantes de l'équipe qui pourraient se liguier contre lui. Outre la proximité au leader, le critère principal de représentation énoncé par le directeur de la fédération est le poids social : « C'est en fonction des relations avec la base [...]. C'est le nombre de personnes que tu peux rassembler et influencer. Car ils [les leaders de groupes] amènent ces relations dans le parti. » Or l'implantation sociale d'un groupe n'est pas facile à mesurer, d'autant que le vote préférentiel a été supprimé en 1995. Ainsi, chaque groupe adopte des stratégies de bluff, en s'efforçant de faire montre de sa base sociale, voire de l'exagérer. Par exemple, la déclaration de candidature à une élection fait l'objet d'une mise en scène dont l'enjeu est le nombre de personnes présentes (supposément des soutiens) et le retentissement, parfois monnayé, dans les médias locaux⁴⁵. De même, le groupe de la coopérative fait

43. Entretien, directeur de la fédération du CHP, Adana, 13 novembre 2008.

44. *Ibid.*

45. Ainsi Sedat Doğan avait-il déclaré sa candidature à la mairie d'Adana en 1994 en présence d'environ 10 000 personnes selon un quotidien local proche du parti (*Yeni Adana*, 3 janvier 1994).

en sorte d'avoir toujours au moins un membre présent dans les locaux de la fédération. Il s'agit d'être informé de ce qui se passe en temps réel, mais aussi de faire montre d'une présence continue.

Cette contrainte d'affichage de la « base » amène les groupes à se faire la principale force mobilisatrice lorsqu'il s'agit de rassembler autour d'une manifestation, voire d'organiser un meeting dans « son » quartier, ou de faire voter. La mobilisation est donc menée, plus que par l'organisation partisane, par les groupes. Ce travail leur sert à montrer et par là même à renforcer leur importance dans les équilibres intra-partisans. Si les groupes sont les principaux vecteurs de mobilisation, c'est aussi en raison d'une caractéristique de la mobilisation en Turquie, qui s'effectue avant tout à travers des liens d'interconnaissance et de confiance. Selon l'analyse de l'anthropologue Jenny White à partir de mobilisations de femmes : « Peu de citoyens d'extraction populaire, en particulier des femmes, deviennent membres d'organisations formelles ; mais elles seront prêtes à participer à des activités civiques organisées de manière informelle. Elles répondront à un appel pour manifester devant la mairie ou voter pour un parti donné si cet appel vient de quelqu'un en qui elles ont confiance. [...] Quelqu'un qui a besoin de soutien pour une manifestation ou un autre événement public va appeler la leader informelle – ainsi nommée en raison de ses caractéristiques personnelles de leadership ou de son charisme local – [...], et elle va “amener cinquante femmes”⁴⁶. » Ainsi, les groupes constituent des canaux de communication avec la société et de mobilisation plus efficaces que l'organisation partisane.

La « mise en groupe »

En effet, les groupes reposent en général sur des liens d'interconnaissance, souvent extra-partisans, et parfois extra-politiques. On trouve à la base de ces groupes divers types de liens, et tous les groupes ne sont pas formés ni organisés de la même manière. Certains liens sont politiques : c'est le cas de la militance commune passée qui a constitué le ferment de la formation du groupe du leader de l'équipe, mais aussi la base d'un autre groupe, assez restreint, qui se déploie sur plusieurs partis de gauche et chambres professionnelles. D'autres liens sont extra-politiques : liens de parenté, de voisinage, d'ethnicité, d'anciens diplômés, de « pays », etc., peuvent ainsi être mobilisés. Cette situation peut conduire à une lecture, sans doute trop rapide, en termes de liens « primordiaux » qui fourniraient une base quasiment naturelle de solidarité politique. Dans cette perspective, la lecture la plus courante – qui a également cours au sein du parti – est une lecture en termes ethniques. Ainsi, le « groupe du sud », principalement

46. White (J.), « Amplifying Trust: Community and Communication in Turkey », in Eickelman (D.), Anderson (J.), eds., *New Media and the Muslim World: The Emerging Public Sphere*, Bloomington, Indiana University Press, 1999, p. 171-172.

constitué d'alévis arabophones implantés au sud d'Adana et très représentés dans le CHP, en particulier dans l'équipe au pouvoir, est souvent stigmatisé de l'extérieur comme « groupe des Arabes » (de même, d'autres groupes sont désignés comme « les bektachis kurdes » ou « le groupe kurde »). Cependant, il s'agit plus d'une simplification, et parfois d'une stigmatisation, que d'une réalité. En effet, si ce groupe est effectivement composé principalement d'arabophones, cela ne signifie pas que c'est le lien « ethnique » qui est à la base du groupe. Au contraire, il s'est constitué comme groupe à travers un travail politique de mobilisation, à partir des réseaux militants dormants des années 1970 ensuite étendus – travail qui a contribué à conduire vers le CHP des votes plutôt orientés vers les partis de droite libérale jusque dans les années 1990⁴⁷. C'est ainsi que certains dans la fédération s'étonnent du fait que la désignation d'un cadre kurde au poste stratégique de direction de l'arrondissement de Seyhan n'a pas permis – ou si peu – d'élargir la base électorale du parti aux Kurdes. Si l'ethnicité fournit à n'en pas douter un type de lien mobilisable pour la constitution d'un groupe, ainsi qu'un cadre au sein duquel sont formés de nombreux groupes, elle n'est pas une base immédiatement transposable en termes politiques. La prégnance de l'ethnicité comme langage d'expression du politique est probablement liée aux relations sociales localisées à Adana, marquées par un important exode rural et le caractère « multiculturel » de la population – pour reprendre un terme fréquemment employé ; on cerne ici l'intrication du jeu social et du jeu politique.

Ainsi, les groupes ne sont pas des groupes sociaux préconstitués qui seraient insérés tels quels dans le parti, comme le voudrait une lecture en termes d'absorption par les partis de clivages sociaux préexistants. Au contraire, dans un contexte de déstructuration des collectifs politisés, les groupes sont constitués dans et par le parti, par un véritable travail de mise en groupe. Cela transparaît à travers l'exemple du groupe issu de la coopérative. On s'en souvient, ce groupe émane du syndicat de gauche de cette coopérative. Quand les licenciements se sont multipliés, l'actuel leader du groupe – à l'époque dirigeant syndical – a procédé à une véritable « mise en groupe » d'un ensemble d'individus en voie de dispersion, ainsi qu'il l'explique lors d'un entretien : « Avant, pratiquement toutes ces personnes étaient membres du parti, mais elles n'étaient pas organisées ; c'étaient des individus. Mais avec l'expérience que nous avons accumulée dans le syndicat [...] nous avons pris cette structure et à l'aide de ce savoir-faire, nous l'avons montée ici⁴⁸. » Le fait que le groupe soit le produit d'une mobilisation a pour corollaire la possibilité d'y recruter des personnes qui ne sont pas d'anciens ouvriers de la coopérative. Ainsi, au début des années 2000, le groupe a approché un nouveau venu dans le parti, un ingénieur et entrepreneur qui avait des ambitions politiques et du capital financier, mais aucune base sociale,

47. Entretien, cadre du groupe du sud, Adana, 1^{er} avril 2009.

48. Entretien, leader du groupe de la coopérative, Adana, 12 novembre 2008.

d'autant qu'il venait d'un autre département. Ils l'ont intégré au groupe et lui ont attribué informellement le statut de financeur. C'est aujourd'hui l'une de ses principales figures, et il a obtenu un mandat électif, qui lui a permis de trouver un emploi à quelques membres du groupe⁴⁹. Parallèlement, à partir de l'entraide initiale se sont développées des relations plus diversifiées et profondes au sein du groupe : « Nous nous sommesentraidés autant que possible. [...] Nous avons tenté de garder la plus grande partie du groupe [après les licenciements] [...]. Nous avons créé un fonds, collecté de l'argent, et aidé ceux qui en avaient besoin, ceux qui se mariaient, ceux qui faisaient circoncire leur fils ou qui enterraient un mort [...]. Tout le monde se connaît [...] à tel point que [...] nous emmenons aussi nos familles aux mariages, aux circoncisions⁵⁰. » Il existe même une liste des membres du groupe, indiquant le groupe sanguin de chacun, en cas de transfusion, dénotant une bureaucratisation qui ne se retrouve pas dans tous les groupes, mais aussi le fait que les liens ont dépassé la simple défense d'intérêts communs pour devenir plus solides et multiples. C'est d'ailleurs en des termes d'entraide, de proximité et d'honnêteté qu'est exprimée l'économie morale du groupe.

C'est justement le caractère multiple et la densité de ces liens qui rend ce groupe efficace au sein du parti. Ainsi, les postes de scrutateur constituent l'une des rétributions divisibles les plus étendues (il y en a autant que de bureaux de vote) auxquelles le parti donne accès, d'autant plus appréciée que cette fonction est rémunérée. La sélection est sous-traitée aux personnes ayant quelque influence au sein de la fédération, qui reçoivent un nombre défini de postes de scrutateur à distribuer. Or, si les candidats sont nombreux, les partis ont du mal à trouver assez de scrutateurs sérieux : il est courant que les scrutateurs désignés, après avoir empoché l'argent, ne se montrent pas le jour du scrutin. La personne qui a proposé leur nom perd alors en crédibilité, et le parti perd en efficacité électorale, les petites manipulations autour des urnes étant assez courantes en l'absence de garde-fou. Mais un membre du groupe de la coopérative, susceptible d'être sanctionné socialement en cas de défaillance, sera plus fiable : « Quand tu leur donnes une responsabilité ils ne se défilent pas, ils ressentent cette responsabilité⁵¹. » Cet exemple montre l'imbrication des activités partisans dans d'autres pratiques de sociabilité. Un tel groupe susceptible de mobiliser des individus fiables constitue un avantage pour le parti. Si ce groupe de la coopérative a tenu et reste l'un des piliers de l'équipe au pouvoir, c'est certainement aussi parce qu'il a réussi à prouver son utilité et à obtenir l'accès à certaines rétributions à travers l'équipe, rétributions qui, en retour, font tenir le groupe et son attachement à l'équipe. Ce travail d'articulation du groupe avec le parti rend les ressources convertibles de l'un à l'autre, et renforce la position du *broker*, à la fois dans le parti et dans le groupe.

49. Entretien, personne influente du groupe de la coopérative, Adana, 20 novembre 2008.

50. Entretien, leader du groupe de la coopérative, Adana, 12 novembre 2008.

51. Entretien, leader du groupe de la coopérative, Adana, 12 novembre 2008.

Les groupes constituent donc une unité structurante du fonctionnement du parti, notamment pour ce qui est de la formation de coalitions et du travail de mobilisation. On observe donc une structure duale de mobilisation, à cheval dans et hors le parti. Les *brokers* agissent sur les morphologies respectives de ces réseaux et sur leur niveau d'imbrication. L'organisation partisane dépend en grande partie de ces groupes, ce qui est lié à la faiblesse des moyens dont sont pourvues les fédérations : les organisations locales sont en général financées par les membres de la direction. De fait, le groupe de la coopérative dispose d'un budget propre, indépendant du budget du parti et parallèle à lui, destiné à l'entraide et au maintien du groupe. Or ces groupes ont leurs intérêts et stratégies propres qui ne se laissent pas réduire à des logiques partisans. Certains responsables du groupe de la coopérative perçoivent le parti de manière instrumentale, comme simple moyen de fournir au groupe les moyens de sa survie. Ils y poussent leurs intérêts (trouver des emplois notamment, obtenir un permis de construire, etc.) sans s'embarrasser de faire remonter au national des questions plus générales. Ainsi, « l'autorité du leader sur le sous-leader est limitée, car le dernier contrôle des ressources autonomes qui lui donnent du pouvoir »⁵². De même, la loyauté des membres va en premier lieu au groupe, et seulement ensuite au parti. Adhérer ou militer à un parti en tant que membre d'un groupe constitue un mode spécifique mais répandu d'engagement partisan. Ainsi, les soutiens et bases sociales du parti sont dans une certaine mesure privés⁵³. L'image qui ressort de cette incursion est celle d'une autonomie toute relative du politique.

Conclusion

L'étude du factionnalisme comme mode d'ancrage social permet d'éclairer les rapports que le parti entretient avec les intérêts collectifs. Loin d'être déconnecté de la société et imperméable aux demandes sociales, le CHP d'Adana apparaît localement peu autonome par rapport aux groupes sociaux qui constituent sa base. De la même manière, les formes du leadership politique mêlent compétences et ressources partisans et extra-partisans, voire extra-politiques. Ainsi, le factionnalisme peut être considéré comme une forme spécifique de représentation, d'agrégation, de régulation, voire de renforcement dans le parti d'intérêts sociaux organisés, serait-ce de manière informelle.

Cependant, ces mêmes dynamiques factionnelles entraînent une relative instabilité des groupes et des soutiens inclus dans l'équipe, et donc des bases sociales du parti. En outre, ces bases sont diversifiées : en ce sens, elles apparaissent très liées aux caractéristiques du lieu. Notre hypothèse est que la relation

52. Boissevain (J.), *Friends of friends...*, *op. cit.*, p. 197-198.

53. Pour une situation comparable, cf. Fretel (J.), « L'UDF au prisme du jeu d'échelle » in Haegel, (F.), dir, *Partis politiques et système partisan en France*, Paris, Presses de Sciences Po, 2007, p. 196-200.

partisane et les modes d'implantation partisans prennent une multiplicité de formes locales et sont relativement peu nationalisées. Pour être confortée, cette hypothèse devrait cependant être testée sur d'autres sites. En attendant, cette vision tend à renforcer la vision du parti non pas comme un tout homogène, mais comme un principe d'articulation de la diversité. De ce point de vue, les dynamiques factionnelles, qui traversent différentes sphères du parti, permettent de mieux appréhender une configuration partisane d'ensemble faite d'interdépendances multiples, et non d'une opposition globale ni même d'une domination univoque du « national » sur le « local ». L'articulation est complexe, certaines logiques factionnelles restant confinées à l'une ou l'autre arène, et les différentes localités communiquant peu. On observe également une relative déconnexion entre les discours tenus par les responsables de fédération au niveau national et au niveau local. L'étape suivante de la recherche est donc de poursuivre l'investigation sur les modes d'emboîtement des fédérations, le travail d'homogénéisation partisan et les processus d'unification des marchés politiques.

Élise MASSICARD est sociologue, pensionnaire scientifique à l'Institut français d'études anatoliennes (Istanbul), responsable de l'observatoire de la vie politique turque, et chercheuse associée au CERI. Elle travaille sur la sociologie politique de la Turquie contemporaine, notamment les partis politiques et les reconfigurations des pouvoirs locaux. Parmi ses principales publications : *L'Autre Turquie. Le mouvement aléviste et ses territoires*, Presses Universitaires de

France, 2005 ; « Entre l'intermédiaire et "l'homme d'honneur" : savoir-faire et dilemmes notabiliaires en Turquie », *Politix*, 67, 2004 ; « Differences in Role-Orientation among Turkish MPs », *European Journal of Turkish Studies*, 3, 2005 ; « L'islamisme turc à l'épreuve du pouvoir municipal. Production d'espaces, pratiques de gouvernement et gestion des sociétés locales », *Critique Internationale* 42, 2009.

elise.massicard@ehess.fr