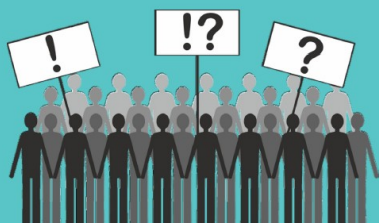


Éclair[**R**]ages

Quand la Recherche éclaire la Réflexion

[Le syndic@lisme au tournant du **XXI**e siècle]

[**Mortel** ou **mourant**] le syndicalisme français ?



Dans ce numéro

Le syndicalisme français est-il mourant ?	1
Difficiles comparaisons	2
Ce que disent les chiffres	3
Causes internes...et prises de conscience externes	4
Des mutations sociétales	5
Des leviers d'évolution	6
10 pistes pour penser la redynamisation	7
Pour aller plus loin	8

Moins d'un tiers des Français.e.s font confiance aux syndicats (32% baromètre Cévipof 2021), un taux qui monte jusqu'à 50% chez les salarié.e.s (TNS-Sofres)... Des chiffres qui interrogent

Plus que leurs agonie, ces données disent à la fois la faiblesse et la stabilisation de la place des syndicats dans la société française. En effet, les opinions ainsi sondées comme les pourcentages de syndicalisation sont relativement stables depuis le milieu des années 1990.

Évidemment, nous sommes loin de la puissance de la CGT des années 1930 ou 1960 ou de la FEN des années 1980, mais la société aussi a changé depuis.

Analyser le syndicalisme français c'est en effet l'inscrire dans une histoire sociale plus large, née avec la société industrielle de la fin du XIXe siècle, dans la mouvance des Bourses du Travail afin de défendre les ouvrier.e.s d'abord, puis plus largement les travailleuses et les travailleurs face à leurs patrons et obtenir de meilleures conditions de travail et de vie.

Nourri idéologiquement, à la fois par des considérations politiques et sociales, le syndicalisme français a évolué au fil des scissions successives en une galaxie à la fois mal identifiée, mal connue et donc mal reconnue, souvent accusée d'être plus en concurrence qu'en proximité des attentes actuelles des salarié.e.s.

Comparaison n'est pas [**raison**]

Avec ses quelques 11% d'adhérent.e.s, le syndicalisme français fait figure de mauvais élève de la classe européenne voire mondiale.

La comparaison est en fait difficile car les chiffres de syndicalisation seuls ne suffisent pas à se repérer dans des systèmes sociaux très différents d'un pays à l'autre.

Deux éléments majeurs sont à prendre en compte afin de mesurer l'importance des syndicats en dehors de leur pourcentage d'adhérent.e.s.

Tout d'abord les droits liés à la syndicalisation : lorsque les indemnités du chômage passe par le syndicat ou quand les avantages acquis ne s'appliquent qu'aux syndiqué.e.s, il va de soi que le nombre d'adhérent.e.s est plus important, voire très élevé comme dans les pays nordiques (plus de 60 % au Danemark, en Suède et Finlande, 91 % en Islande), en Italie (34%) ou au Royaume-Unis (23,5). La culture du dialogue social et de la négociation comme en Allemagne a également une grande influence.

Par ailleurs, il convient aussi de prendre en compte le résultat des élections professionnelles qui montre mieux que le nombre d'adhérent.e.s, l'influence dans les entreprises et les services.

Recherche - Formation
Histoire sociale

CENTRE HENRI  AIGUEPERSE

Education
Histoire sociale

Formation

Centre de recherche, formation, histoire sociale Henri Aigueperse - UNSA Education



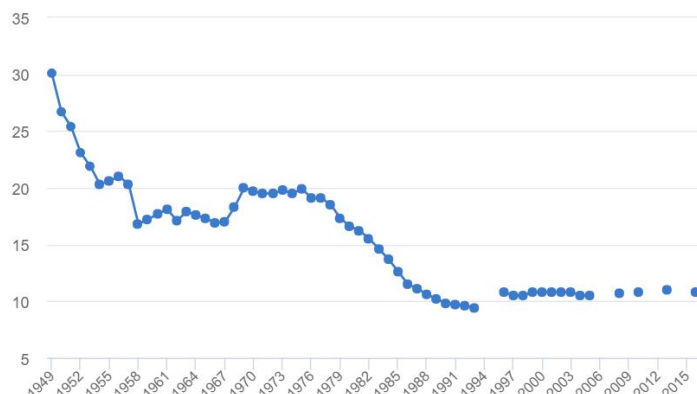
Ce que disent les [chiffres]

Si la courbe de syndicalisation met en évidence un déclin important entre 1949 (30% de syndiqué.e.s) et 1993 (moins de 10%) pour finalement se stabiliser depuis autour de 11%, elle ne rend pas compte des grandes disparités que recouvrent ces données.

En effet, si 11,2% des salarié.e.s se déclarent membres d'un syndicat, c'est le cas pour 19,1% dans la Fonction publique mais pour seulement 8,4% des salarié.e.s du secteur privé. Les femmes sont en moyenne un peu moins syndiquées que les hommes (10% contre 12%), mais c'est surtout l'âge qui marque la différence. Alors que 14,9% des 50 ans et plus sont adhérent.e.s, c'est le cas de 3,7% seulement pour les moins de 30 ans.

Taux de Syndicalisation depuis 1949

EXPRIMÉ EN %



Une évolution inquiétante mais qu'il faut davantage référer à l'inscription dans le monde du travail qu'à l'âge proprement dit : plus les salarié.e.s sont inséré.e.s professionnellement dans un emploi stable et durable, plus leurs taux de syndicalisation augmente. Inversement, les travailleuses et travailleurs précaires ou en début de vie professionnelle ne se syndiquent que très peu.

Concernant les élections professionnelles, sur les 18,4 millions d'électeurs inscrits dans le privé, 7,7 millions, soit 42 %, y ont pris part. Un taux de participation qui atteint 49,8 % dans la Fonction publique.

Des causes [externes]... aux [prises de conscience] internes

Longtemps, le syndicalisme a attribué son affaiblissement à des causes extérieures aux organisations syndicales elles-mêmes : un individualisme tendant à l'égoïsme, des dirigeant.e.s et des patron.ne.s peu enclin.e.s au dialogue et au développement d'une démocratie sociale, une remise en cause des droits acquis, une mondialisation libérale et capitaliste ne souffrant aucun système alternatif.

Il aura fallu un sursaut pour que les organisations syndicales françaises prennent conscience, au tournant des années 2000, que la responsabilité incombait également à leurs modes de fonctionnement. Le syndicalisme français véhicule une représentation traditionnelle d'appareils trop rigides, trop centralisés, trop distants des réalités du terrain, s'inscrivant majoritairement dans la lutte des classes et le contre-pouvoir aux patrons et aux dirigeants, dans un anticapitalisme et une défense des travailleuses et travailleurs, dans un internationalisme opposé à la mondialisation libérale. Il est davantage perçu comme politisé par le projet de société, inspiré pour les uns par le marxisme et pour les autres par la doctrine sociale de l'église catholique, que par ses proximités supposées avec des partis politiques. Son idéal émancipateur apparaît comme utopique et déconnecté des difficiles réalités du monde économique actuel qu'il semble ne pas (vouloir) comprendre. Fort de son héritage et de ses traditions, il maintient des modes d'actions (grève, manifestation...) perçus comme inadaptés et aux effets peu mesurables.

Cette prise de conscience par les organisations syndicales d'être elles-mêmes une partie de la cause de leur fragilisation et donc une partie de la solution, les a conduit à entreprendre un travail sur elles-mêmes en même temps qu'une réflexion approfondie sur les évolutions sociétales.

En effet, pour profonde qu'elle soit, cette situation difficile n'est pas inéluctable, les acteurs syndicaux ne sont pas sans solutions, des possibilités de transformations sont envisageables, certaines d'ailleurs sont déjà expérimentées.

Une double approche se profile donc. À la fois analyser les mutations du monde et chercher à y répondre. Et, parallèlement mettre en interrogation les fonctionnements internes et entrevoir les pistes de transformation à la fois souhaitables (pour s'adapter aux évolutions sociétales) et acceptables (afin de maintenir l'équilibre des appareils syndicaux).

Le saviez-vous ?

C'est la CFDT qui, la première, a entrepris des changements essentiels. Et par deux fois.

Entre 1974 et 1989, elle est passée d'une analyse marxiste radicale et à la revendication de la cogestion à une démarche réformatrice, pragmatique et négociatrice.

Après l'épisode de la signature isolée de l'accord gouvernemental sur les retraites en 1999, il lui a fallu restructurer son appareil militant et sa démarche de syndicalisation.

Ces deux évolutions l'ont conduite à être aujourd'hui la première centrale syndicale française.

Les [mutations] de la société

L'analyse des transformations de la société demande au syndicalisme d'en tenir compte et de s'en servir pour réinterroger ses prises de position, ses actions et ses fonctionnements.

Un nouveau rapport au travail

Le rapport au travail a changé. Pour beaucoup il est important, mais ne remplit plus l'essentiel de l'existence. Chacun est appelé à exercer plusieurs emplois, voire plusieurs métiers dans différents endroits et entreprises durant sa carrière. Les questions de mobilité, de temps de travail, de travail à distance, de respect de la vie personnelle et de la vie professionnelle... se posent.

Une autre approche économique

Parmi des critiques, les syndicats apparaissent comme étant déconnectés d'une approche économique lisible et compréhensible. Comment articuler la défense de l'emploi et les exigences environnementales ? Comment réfléchir à des conceptions économiques alternatives qui sont cohérentes avec un projet de société mais aussi avec une politique de défense et de promotion des salarié.e.s (en s'appuyant sur la formation, le développement professionnel...).

Une demande d'individuation

Singularité et appartenance à des collectifs dans lesquels je me reconnais : tel pourrait être la définition de ce qui n'est ni individualisme, ni collectivisme et qui n'est pas non plus un enfermement identitaire, mais une demande de reconnaissance et de spécificité. Comment y répondre syndicalement ? En parlant à la fois à des groupes identifiés et en personnalisant les accompagnements ?

Une revendication au bien-être

Travailler certes, mais dans le bien-être et pour mieux vivre. La santé se décline comme une exigence large qui n'est pas seulement liée à l'absence de douleurs physiques ou au soin, mais à une approche physique, psychologique, sociale et environnementale dans tous les moments de la vie dont au travail.

Des leviers d' [évolution]

Sans être exhaustifs, ces quelques leviers mettent en évidence les possibilités du syndicalisme à réagir et à se transformer tant en interne que vers l'extérieur en prenant une part plus active dans les évolutions sociétales

Repenser le logiciel idéologique

Il est à la fois attendu que les syndicats défendent les salarié.e.s et plus globalement les "gens". Il leur est aussi demandé d'être moins dans l'opposition et d'être davantage force de propositions, en capacité de s'associer entre eux ou avec d'autres mouvements sur des questions sociétales. Dans un certains sens d'être moins "politisés" mais plus politiques c'est-à-dire plus stratégiques pour faire avancer des revendications réalistes.

Valoriser les proximités

Il s'agit bien entendu d'être plus proches géographiquement, de proposer des interlocuteurs locaux. Mais aussi d'avoir une proximité dans les idées, dans le langage. Que les représentant.e.s des syndicats soient des personnes auxquelles les salarié.e.s puissent s'identifier. Qu'elles et ils représentent donc la diversité des métiers, des âges, des genres, des origines..

Accompagner les militant.e.s

L'une des richesses des syndicats réside dans leurs militant.e.s. L'engagement n'a pas disparu, il a par contre changé de formes. Il ne s'agit plus de participer à tout, tout le temps, pour un temps long, mais de choisir ses causes, ses actions, ses moments et de le faire pour des temps donnés, parfois courts. L'accompagnement, la formation, la prise en compte du bien-être, la valorisation des compétences acquises des militant.e.s sont autant de points d'évolution souhaitables.

Développer une démocratie participative

À l'heure des collectifs citoyens, des tirages au sort, des forums de débat, la démocratie interne des organisations syndicales est réinterrogée et sollicitée par une plus grande part d'ouverture, de participation des militant.e.s et des adhérent.e.s, de transparence des prises de décisions, comme d'innovations dans les actions menées.



Le Centre de Recherche, de Formation et d'Histoire sociale de l'UNSA Éducation

Pour tout contact :

Denis Adam

Délégué général

Centre Henri Aigueperse

87bis, avenue Georges Gosnat

94200 Ivry-sur-Seine

Téléphone : 07 70 74 33 33

Courriel :

centrehenriaigueperse@unsa-education.org

Retrouvez-nous sur notre site :

<https://centrehenriaigueperse.com>

10 pistes à explorer pour [(re)dynamiser] le syndicalisme

Sans que cela ne soit ni prescriptif ni exhaustif et sans être une conclusion définitive, ce travail de recherche s'achève sur l'évocation de dix pistes issues des éléments de l'étude et qui peuvent permettre de réfléchir à la redynamisation du syndicalisme français à l'orée du XXI^e siècle.

Certaines sont déjà expérimentées par une ou plusieurs organisations syndicales, d'autres s'inspirent de ce qui se fait ailleurs, dans d'autres pays, dans le monde associatif et celui des ONG. Toutes, elles peuvent permettre la réflexion, ouvrir sur de nouvelles initiatives, alimenter le débat d'un syndicalisme vivant, en quête de renouveau.

1. Construire une image renouvelée du syndicalisme et la faire (mieux) connaître
2. Prendre en compte les priorités des « travailleuses et travailleurs »
3. Privilégier (toutes) les proximités
4. Proposer une offre nouvelle
5. S'appuyer sur les expertises multiples
6. Agir pour les évolutions sociétales
7. Construire des coopérations
8. Inventer des formes de démocratie participative
9. Accompagner l'engagement et le militantisme
10. Développer une action internationale et européenne.

Quelques [références] pour aller plus loin



- Adam Denis, le syndicalisme au tournant du XXI^e siècle, Centre Henri Aigueperse – UNSA Éducation, mars 2021 <https://centrehenriaigueperse.com/2021/04/01/le-syndicalisme-au-tournant-du-xxie-siecle/>
- Farvaque, Nicolas et Arthur Nouailat, "Libres ensemble". Sociologie des militants de l'UNSA (mars 2019), ORSEU
- Giraud Baptiste, Yon Karel, Bérout Sophie (dir.), Sociologie politique du syndicalisme. Introduction à l'analyse sociologique des syndicats, Armand Colin, 2018.
- Guillaume Cécile (dir.), La CFDT. Sociologie d'une conversion réformiste, Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll. « Pour une histoire du travail », 2014, 276 p.
- Ion, Jacques, S'engager dans une société d'individus, Paris, Armand Colin, coll. « Individu et société », 2012, 214 p
- Le travail syndical, Nouvelle revue de psychosociologie 2014/2 (n° 18), Érès
- Médiamétrie, Jeunes et bénévolat : les moteurs de l'engagement, 2019 <https://www.mediametrie.fr/fr/jeunes-et-benevolat-entre-utile>
- Renouveau syndical : enjeux, stratégies et pratiques, Chronique Internationale de l'IRES 2017/4 (N° 160), I.R.E.S.

