

## La transformation du paysage syndical depuis 1945

Thomas Amossé, Maria-Teresa Pignoni\*

---

*En soixante ans, le taux de syndicalisation a été divisé par quatre en France. Dans le même temps, la présence institutionnelle des organisations syndicales de salariés s'est renforcée : en 2004, plus de la moitié des salariés déclarent qu'un syndicat est présent dans leur entreprise ou leur administration, et la plupart des organismes de protection sociale sont gérés de façon paritaire. Depuis le milieu des années quatre-vingt-dix, le recul des effectifs syndiqués semble toutefois endigué. La dernière décennie est principalement marquée par la poursuite des implantations syndicales et par une reconfiguration des rapports entre organisations. La présence syndicale et la syndicalisation sont beaucoup plus fortes dans le secteur public que dans le secteur privé. Dans certains secteurs, ainsi que dans les établissements de moins de 50 salariés – qui emploient près de la moitié des salariés du privé –, l'absence de représentants syndicaux est la règle. Dans le public comme dans le privé, le développement de la flexibilité constitue un frein à la syndicalisation.*

Quelques années après la guerre, en 1949, plus d'un salarié sur quatre était syndiqué. Le syndicalisme, à dominante ouvrière, regroupait alors plus de trois millions d'ad-

hérents. La France n'a certes jamais été un pays de syndicalisme de masse : pour des raisons qui tiennent à l'histoire plus lente de son industrialisation et à l'émergence d'une classe ouvrière

moins urbanisée, elle n'a pas connu les grandes concentrations ouvrières de l'Angleterre et de l'Allemagne du XIX<sup>e</sup> siècle ; par ailleurs, elle n'a pas opté pour un syndicalisme de service comme

---

\* Thomas Amossé et Maria-Teresa Pignoni appartiennent à la direction de l'Animation, de la recherche, des études et des statistiques du ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement.

## 4 Conditions de travail et relations professionnelles

en Europe du Nord. Toutefois, les organisations syndicales ont longtemps pu se prévaloir d'une base militante étendue dans les entreprises et les administrations.

Aujourd'hui, le paysage syndical a complètement changé : le taux de syndicalisation est passé sous la barre des 10 % à la fin des années quatre-vingt ; il est resté à ce niveau historiquement bas depuis (*encadré 1 et figure 1*). Dans le même temps, la présence institutionnelle des organisations syndicales n'a cessé de se renforcer. Alors que de plus en plus de salariés sont représentés par des syndicats sur leur lieu de travail, dans leur entreprise ou leur administration, les organisations comptent de moins en moins d'adhérents.

La France est l'un des pays industrialisés qui a le plus faible taux de syndicalisation. Et pourtant, neuf salariés sur dix sont couverts par une convention collective, soit un des niveaux les

plus élevés parmi les pays industrialisés. Ce paradoxe apparent renvoie à la singularité du modèle français de relations professionnelles où les organisations syndicales négocient pour l'ensemble des salariés et non pour leurs seuls adhérents. Il est aussi le fruit d'un double mouvement d'institutionnalisation et de désyndicalisation qui caractérise l'évolution depuis 1945 du fait syndical en France, plus que dans tout autre pays européen (*encadré 2*).

### Une institutionnalisation progressive, une désyndicalisation par paliers

De la fin de la guerre au début des années soixante, alors que de nouvelles dispositions réglementaires visent à étendre le paritarisme et à renforcer la présence syndicale dans les entreprises, les

organisations perdent la moitié de leurs effectifs. La création des comités d'entreprise en 1946 et l'instauration de la gestion paritaire des organismes de protection sociale (Agirc en 1947, Unedic en 1958 et Arrco en 1961) ont ainsi étonnamment accompagné un premier déclin de la syndicalisation.

À la faveur de la croissance, le taux de syndicalisation se stabilise dans les années soixante. Il progresse même au début de la décennie suivante. Derrière cette apparente stabilité, des reconfigurations d'ampleur sont à l'œuvre : le recul de la CGT se poursuit au profit de FO et de la CFDT, reconnue comme représentative de droit après la scission de la CFTC en 1964 ; les fédérations de l'industrie perdent des adhérents alors que la syndicalisation des cols blancs se poursuit. L'activité syndicale est intense sur le terrain et, en 1968, les sections syndicales et leurs délégués sont légalement recon-

#### Encadré 1

#### La connaissance statistique des syndicats de salariés

En France, l'estimation du nombre de salariés adhérent à une organisation syndicale s'est longtemps appuyée sur les seules déclarations des syndicats. Jusqu'à aujourd'hui, les principaux travaux, tant nationaux qu'internationaux, présentant l'évolution des effectifs syndiqués et des taux de syndicalisation en France ont été élaborés à partir de ces informations. Les recherches d'A. Bevort et de D. Labbé ont permis d'établir les séries de référence de 1949 à 1993 : à partir d'une collecte minutieuse, effectuée fédération par fédération, des cotisations enregistrées par la CGT et la CFDT, A. Bevort a pu calculer le nombre d'adhérents de ces deux organisations depuis la guerre ; D. Labbé en a ensuite étendu la portée en estimant, à partir des résultats aux élections professionnelles, le nombre d'adhé-

rents à l'ensemble des organisations syndicales.

Bien qu'elles aient été peu exploitées en ce sens, des données d'enquêtes permettent également d'étudier la syndicalisation. Depuis 1996, le dispositif des *enquêtes permanentes sur les conditions de vie des ménages de l'Insee* (EPCV) permet de repérer les personnes qui déclarent être « membres d'un groupement syndical ou professionnel ». Il fournit également deux indicateurs de la présence syndicale, « sur le lieu de travail » et « dans l'entreprise [ou l'administration] ». Ces enquêtes, réalisées chaque année auprès d'un échantillon représentatif de 8 000 personnes âgées de plus de 15 ans, permettent d'étudier les déterminants de l'adhésion syndicale et de la présence syndicale.

Les enquêtes *relations professionnelles et négociations d'entreprises* (Réponse), réalisées en 1992-1993, 1998-1999 et 2004-2005, complètent la connaissance statistique des différentes organisations syndicales, et en particulier de leur implantation dans le secteur privé, sur le champ des établissements de vingt salariés et plus.

Des fichiers administratifs fournissent des précisions concernant leur audience : dans la Fonction publique (d'État, territoriale et hospitalière), les résultats des élections aux commissions administratives paritaires fournissent un état des lieux des audiences syndicales pour chaque cycle électoral ; dans le secteur privé, les résultats des élections aux comités d'entreprise et délégations uniques du personnel jouent le même rôle.

nus dans les établissements et les entreprises de plus de 50 salariés.

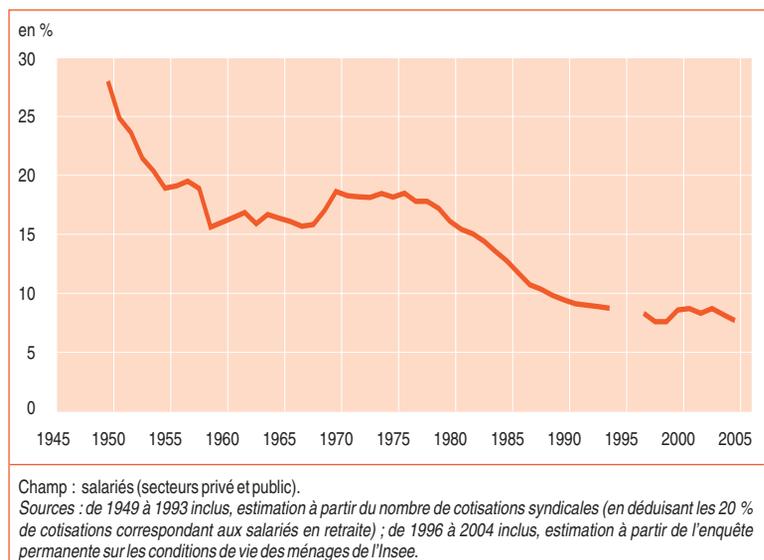
Du point de vue institutionnel, une autre décision marque ces périodes et marquera encore plus fortement les suivantes. Alors que dans la Fonction publique la représentativité de fait de toute organisation syndicale permet le

développement de syndicats autonomes (notamment la FEN), la loi de 1950 sur les conventions collectives reconnaît comme seules organisations représentatives de droit dans le secteur privé les confédérations CFTC, CGC, CGT et CGT-FO. Elle rend possible la signature de conventions ou d'accords collectifs par un seul de

ces syndicats. Ainsi, tout en encadrant strictement le pluralisme syndical, cette loi permet aux confédérations minoritaires de conclure un accord. Elle est précisée en 1966, de façon à inclure la CFDT comme cinquième confédération représentative. Dans ce système, le développement des organisations peut se limiter à une stratégie d'implantation – de façon à être présentes lors des négociations –, sans progression de la syndicalisation.

Quelques années après le premier choc pétrolier, la situation se dégrade à nouveau : le nombre d'adhérents diminue à partir de 1977-1978 dans l'ensemble des branches et pour l'ensemble des organisations. Alors que les lois Auroux (1982) tendent à renforcer le droit d'expression des salariés et les missions des comités d'entreprise, le déclin s'accroît avec la montée du chômage de masse et la restructuration des bassins industriels. En quinze ans, les organisations syndicales ont de nouveau perdu la moitié de leurs effectifs. La

Figure 1 - Les taux de syndicalisation depuis 60 ans



## Encadré 2

### La situation française dans le contexte européen

À partir du début des années quatre-vingt-dix, le taux de syndicalisation recule dans tous les pays européens. Cette tendance est due à un ensemble de facteurs économiques, sociaux et politiques qui ont des origines communes, mais son ampleur est très variable d'un pays à l'autre. En Belgique et dans les pays scandinaves, le syndicalisme de service qui assure des fonctions sociales comme la gestion de l'assurance chômage ou celle de la formation professionnelle ont permis de limiter la désyndicalisation. À l'inverse, suite à la réunification, le syndicalisme allemand a perdu de nombreux adhérents, alors qu'il avait jusque-là résisté aux transformations du monde du travail.

Les taux de syndicalisation recourent des réalités disparates. En Belgique, les chômeurs représentent un syndiqué sur cinq. En Italie, les retraités regroupent la moitié des adhérents. Le syndicalisme britannique, avec plus d'un quart des salariés syndiqués, se concentre dans quelques secteurs, laissant les deux tiers des salariés sans convention collective.

Partout le secteur public résiste mieux que le secteur privé et, dans plusieurs pays, la féminisation des syndicats reflète principalement la forte présence des femmes dans les services publics ou le recul de la syndicalisation masculine, comme au Royaume-Uni. Les difficultés à attirer vers le syndicalisme les jeunes et les travailleurs immigrés sont partagées dans l'ensemble des pays européens.

Au-delà de cette baisse de la syndicalisation dans la plupart des pays, les organisations syndicales parviennent de moins en moins à peser sur les réformes de la protection sociale. Partout l'État intervient de plus en plus en matière de réformes sociales et sur le fonctionnement du marché du travail. Le modèle du partenariat social est remis en question, y compris dans les pays nordiques les plus rompus à la concertation.

Finalement, replacée dans ce contexte international, les difficultés précoces du syndicalisme français apparaissent *a posteriori* comme un signe avant-coureur de l'affaiblissement du syndicalisme dans les pays européens.

## 4 Conditions de travail et relations professionnelles

syndicalisation atteint son plus bas niveau, entre 8 % et 9 %, au début des années quatre-vingt-dix.

### Fin de la désyndicalisation ou amorce d'un nouveau repli ?

La dernière décennie est marquée par une pause dans la tendance longue au déclin de la syndicalisation. Avec 1,8 million d'adhérents, les différentes organisations ont stabilisé leurs effectifs. Ils représentent 8 % des salariés en 2004. Dans le même temps, la présence syndicale a continué de se renforcer sur les lieux de travail, dans les entreprises et les administrations (figure 2). L'instauration en 1993 des délégations uniques du personnel – qui peuvent remplacer dans les entreprises de moins de 200 salariés les comités d'entreprise et délégués du personnel – et l'intense activité de négociation à l'occasion de la réduction du temps de travail (de 1998 à 2002), y ont contribué.

Bien qu'elles concernent l'ensemble des organisations syndicales, ces évolutions ont été particulièrement marquées pour la CFDT et la CFTC. Dans les élections aux comités d'entreprise et délégations uniques du personnel, le recul des voix non syndiquées entre 1991-1992 et 2001-2002 reflète ainsi principalement l'augmentation de l'audience de ces deux organisations (figure 4). Signe de l'institutionnalisation des organisations, l'évolution des audiences ne s'effectue pourtant qu'à un rythme lent au regard de celle des implantations (figure 3). La participation à ces élections, certes en recul sur longue période,

se situe toujours à un niveau élevé (65,7 % en 2004).

La division des syndicats à l'occasion des récentes réformes gouvernementales en matière de retraites, d'assurance maladie et de dialogue social, ainsi que les difficultés qu'elles ont eues à pe-

ser sur les orientations retenues, ont été à l'origine d'une nouvelle période de turbulences. En termes d'audience aux élections professionnelles, dans le public comme dans le privé, la CGT s'impose de nouveau comme la première organisation syndicale devant la CFDT. Dans les élec-

Figure 2 - La présence syndicale sur le lieu de travail

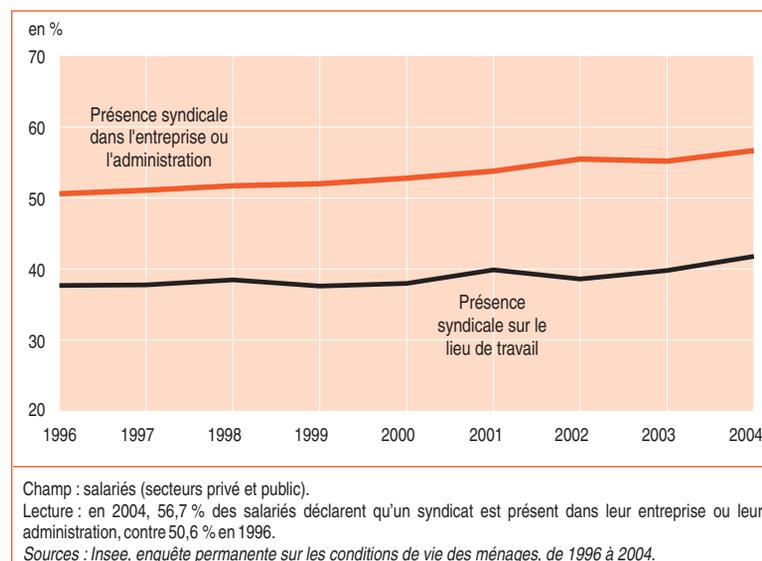
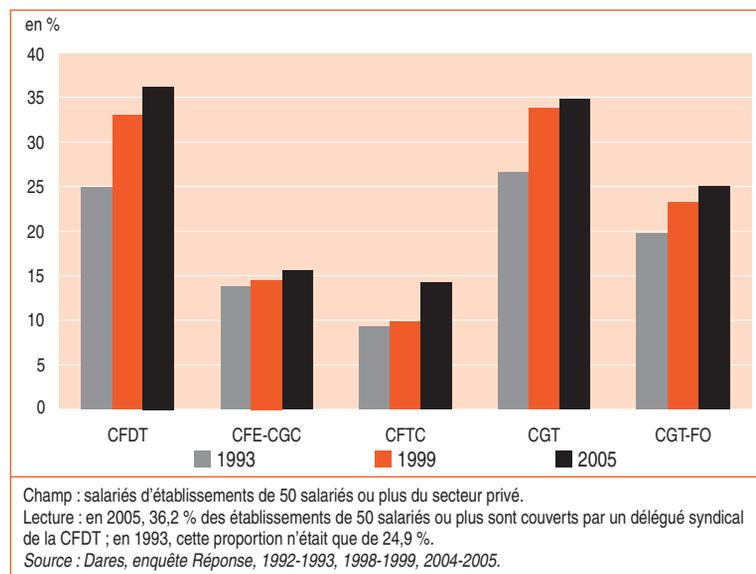


Figure 3 - L'implantation syndicale dans le secteur privé



tions aux comités d'entreprise et délégations uniques du personnel, l'audience de la CFDT est retombée en deux ans au niveau qui était le sien au milieu des années quatre-vingt-dix, principalement au profit de la CFTC et de la CFE-CGC, mais aussi des listes non syndiquées. Dans les commissions administratives paritaires de la Fonction publique, le recul est de même ampleur, mais il bénéficie cette fois aux syndicats autonomes (notamment Solidaires ex-G10) et à la CGT.

D'un point de vue institutionnel, de nouvelles dispositions ont vu le jour dans ce contexte de fragilités syndicales. En dépit des transformations du paysage syndical au cours des quarante dernières années, la réforme du dialogue social de mai 2004 ne modifie pas les règles concernant la représentativité de droit des syndicats. Cependant, en l'absence de délégués syndicaux, elle autorise des représentants élus (délégués du personnel, membres des comités d'entreprise et délégations uniques) à signer des accords collectifs. Enfin, sans adopter le principe de l'engagement majoritaire, cette loi permet à un syndicat représentant une majorité de salariés de s'opposer à la validation d'un accord minoritaire.

En août 2005, l'introduction de nouvelles dispositions légales traduit une inflexion de la position de l'État par rapport aux règles de fonctionnement de la représentation du personnel en entreprise et peut induire, pour la première fois depuis leur création, une réduction du nombre d'institutions représentatives du personnel. En excluant des inscrits les salariés de moins de 26 ans et en faisant passer la durée des mandats de 2 à 4 ans,

cette loi pourrait en effet restreindre le nombre d'élections aux comités d'entreprise et délégations uniques du personnel. Dans ce cadre, certains établissements passeront en dessous des seuils d'obligation pour ces élections, qui deviendront par ailleurs deux fois moins fréquentes.

## Implantation et syndicalisation vont de pair, elles sont beaucoup plus fortes dans le secteur public

Dans la Fonction publique, un salarié sur deux signale l'existence d'un syndicat sur son lieu de travail, et un sur six est effectivement syndiqué. Dans les entreprises du secteur privé, la proportion est trois fois plus faible : un salarié sur vingt est syndiqué (figure 5). L'implan-

tation syndicale est de fait plus importante dans les secteurs relevant principalement de la Fonction publique comme l'« Éducation, santé, social » (51 %) ou le secteur « Administration, association » (47 %). Les professeurs, chercheurs et médecins hospitaliers (25 %), mais aussi les ingénieurs et cadres de la Fonction publique (25 %) sont les professions les plus syndiquées.

Historiquement composé d'entreprises publiques, le secteur de l'énergie se caractérise par une forte implantation des organisations syndicales : deux salariés sur trois signalent la présence d'un syndicat sur leur lieu de travail. Avec 17 % de salariés qui déclarent être membres d'un groupement syndical ou professionnel, l'énergie est également le secteur d'activité le plus syndiqué, devant l'« Éducation, santé,

Figure 4 - L'évolution des audiences aux élections professionnelles

	Élections aux commissions administratives paritaires		Élections aux comités d'entreprise et délégations uniques du personnel		
	Situation au 31/12/2004	Évolution par rapport au 31/12/2001	Situation au 31/12/2004	Évolution par rapport au 31/12/2002	Évolution du 31/12/2002 par rapport au 31/12/1992
CFDT	18,0	- 1,5	21,2	- 1,5	2,3
CFE-CGC	2,3	0,2	6,3	0,5	- 0,3
CFTC	3,3	- 0,1	6,4	0,6	1,4
CGT	22,9	0,9	23,4	- 0,1	0,9
CGT-FO	17,0	- 0,4	12,6	- 0,1	0,8
FSU	11,0	- 0,7	///	///	///
UNSA	12,3	- 0,4	7,3	0,3	0,8
Divers	13,1	1,9			
Non-syndiqués	///	///	22,8	0,4	- 6,0

Note : dans la fonction publique d'État, les commissions administratives paritaires sont renouvelées à un rythme triennal contre un rythme quadriennal pour la fonction publique hospitalière (dernières élections en décembre 2003 et octobre 1999) et un rythme sexennal pour la fonction publique territoriale (dernières élections en décembre 2001) ; les comités d'entreprise et délégations uniques du personnel sont renouvelées à un rythme biennal.

Champ : fonctionnaires titulaires des trois fonctions publiques (1<sup>re</sup> colonne) ; salariés d'établissements ayant tenu des élections aux comités d'entreprise et délégations uniques du personnel (2<sup>e</sup> colonne).

Sources : DGAFF, DGCL, DHOS (1<sup>re</sup> colonne) ; Dares (2<sup>e</sup> colonne) ; calculs Dares.

## 4 Conditions de travail et relations professionnelles

Figure 5 - Les déterminants de l'implantation d'un syndicat sur le lieu de travail et de l'adhésion syndicale

	en %	
	Présence syndicale sur le lieu de travail	Adhésion à un groupement syndical ou professionnel
État, collectivités locales, hôpitaux publics	52,7	15,1
Entreprises publiques, Sécurité sociale	70,7	15,6
Entreprises privées	31,3	5,1
Établissements d'au plus 5 salariés	2,6	4,1
Établissements de 6 à 9 salariés	7,5	4,4
Établissements de 10 à 19 salariés	13,8	6,2
Établissements de 20 à 49 salariés	25,3	7,8
Établissements de 50 à 99 salariés	50,1	10,1
Établissements de 100 salariés ou plus	72,5	11,4
Agriculture	12,6	10,5
Industrie agricole et agro-alimentaire	49,4	4,7
Autres activités industrielles	54,3	7,4
Énergie	67,2	17,1
Construction, travaux publics	17,5	2,5
Commerce	19,2	2,6
Transport	55,4	10,3
Activités financières (banque, assurance)	42,1	11,0
Activités immobilières	12,1	4,1
Services aux entreprises	31,5	6,4
Services aux particuliers	19,1	5,5
Éducation, santé, social	51,0	13,9
Administration, association	47,2	13,7
Cadre et profession intellectuelle supérieure	51,1	14,5
Profession intermédiaire	42,8	10,5
Employé	32,1	5,5
Ouvrier	35,5	6,1
Pas de diplôme général supérieur au bac	35,6	6,6
Diplôme du supérieur de niveau 1 <sup>er</sup> cycle	41,5	9,6
Diplôme supérieur au 1 <sup>er</sup> cycle	50,5	15,2
1 <sup>er</sup> quartile de revenu	24,5	3,7
2 <sup>e</sup> quartile de revenu	32,8	6,0
3 <sup>e</sup> quartile de revenu	39,4	7,9
4 <sup>e</sup> quartile de revenu	49,3	12,3
Homme	40,7	9,1
Femme	36,0	7,2
Moins de 30 ans	27,4	2,7
De 30 à 39 ans	38,5	7,8
De 40 à 49 ans	43,0	10,7
50 ans et plus	45,2	11,5
CDD, intérim, stage et contrat aidé	23,3	2,4
CDI à temps partiel	28,2	6,1
CDI à temps complet	42,6	9,4
<b>Ensemble</b>	<b>38,6</b>	<b>8,2</b>

Champ : salariés (secteurs privé et public).

Lecture : sur la période de 1996 à 2004 inclus, en moyenne, 52,7 % des salariés de l'État, des collectivités locales ou des hôpitaux publics déclarent qu'un ou plusieurs syndicats sont présents sur leur lieu de travail ; 15,1 % déclarent être membre d'un groupement syndical ou professionnel.

Sources : Insee, enquêtes permanentes sur les conditions de vie des ménages, 1996 à 2004.

social » (14 %). Dans le secteur des transports, les entreprises publiques de transport en commun contribuent à une plus forte présence syndicale sur le lieu de travail (55 %). Dans les activités financières et assurancielles, la syndicalisation (11 %) est supérieure à la moyenne, en raison notamment des organismes de sécurité sociale et des mutuelles.

Dans le secteur privé, la plus petite taille des établissements et l'absence de protection statutaire des salariés peuvent expliquer les difficultés d'implantation et la faiblesse des taux de syndicalisation. C'est particulièrement le cas dans le commerce et la construction, véritables déserts syndicaux où moins d'un salarié sur cinq signale l'existence d'un syndicat sur son lieu de travail et où seulement 2,5 % des salariés sont syndiqués. Dans l'industrie, secteur où la dimension collective du travail est plus anciennement ancrée, l'implantation syndicale reste forte (54 %), mais la syndicalisation se situe en dessous de la moyenne (7 %).

## **Les cadres plus syndiqués, les ouvriers plus militants ?**

Si la syndicalisation n'est pas réservée aux salariés d'exécution – les cadres et professions intellectuelles supérieures adhèrent trois fois plus souvent à un groupement syndical ou professionnel que les ouvriers –, les interprétations à donner à ce constat chiffré sont multiples.

Le poids des professions de l'enseignement et de la santé, et plus généralement des emplois

publics, au sein des cadres, explique leur plus forte syndicalisation. Cependant, en entreprise également, les cadres sont plus syndiqués que les autres salariés : dans le secteur privé, 7,5 % des cadres d'entreprise sont membres d'un groupement syndical ou professionnel, contre 5 % des ouvriers.

Plus diplômés et mieux rémunérés, les cadres ont davantage les moyens d'adhérer à une organisation. S'ils sont moins syndiqués, les ouvriers n'en sont pas pour autant moins militants : alors que les cadres déclarent être en majorité de simples adhérents, les ouvriers affirment plus souvent exercer des responsabilités syndicales (28 % contre 19 % des cadres). Souvent perçu comme une prise de risque par rapport à l'employeur, l'exercice de responsabilité syndicale peut aussi être une forme d'intégration professionnelle, voire de promotion sociale pour les salariés d'exécution.

Pour comprendre le fait syndical aujourd'hui, sans doute est-il nécessaire de mieux cerner les formes de l'engagement syndical, ce qui suppose d'analyser autant les militants qui n'adhèrent pas à une organisation que les adhérents qui ne participent pas aux activités qu'elle encadre.

## **Les formes d'emploi flexibles : un obstacle à la syndicalisation de la main-d'œuvre**

La faible syndicalisation des ouvriers et des employés, mais aussi des femmes et des jeunes, peut être reliée à la montée du chô-

mage de masse et à la flexibilisation de la main-d'œuvre. Les formes d'emploi flexibles sont de fait un obstacle à la participation syndicale : seuls 2,4 % des salariés en CDD ou en intérim et 6,1 % des salariés en CDI à temps partiel sont syndiqués, contre 9,4 % pour les salariés en CDI à temps complet. Les écarts sont encore plus importants lorsqu'un syndicat est présent sur le lieu de travail, ce qui peut conduire à s'interroger sur la capacité des organisations syndicales à représenter ces salariés. En 2004, les formes d'emploi flexibles concernent un quart des salariés, le tiers des femmes et des personnes de moins de 30 ans.

S'ils sont moins souvent syndiqués, ces salariés ne sont pas pour autant exclus de toute représentation syndicale : plus d'un quart des salariés en CDD, en intérim ou à temps partiel signalent qu'un syndicat est présent sur leur lieu de travail ; près de la moitié font état d'une présence syndicale dans l'entreprise ou l'administration. Au niveau de la branche, ce sont plus de neuf salariés sur dix qui bénéficient de dispositions négociées par les fédérations syndicales.

La France diffère en cela de pays tels que les États-Unis, la Corée du Sud et le Japon. Ces pays ont à la fois des taux de syndicalisation et des niveaux de couverture par des conventions collectives très faibles. La France diffère aussi d'un pays comme le Royaume-Uni, qui présente un taux de syndicalisation relativement élevé mais un faible taux de salariés couverts par une convention collective. ■

## 4 Conditions de travail et relations professionnelles

### Pour en savoir plus

**Amossé T.**, « Mythes et réalité de la syndicalisation en France », Première Synthèses, n° 44-2, 2004.

**Andolfatto D.**, « Les syndicats en France », La documentation française, 2004.

**Bevort A.**, « Compter les syndiqués, méthodes et résultats », Travail et Emploi, n° 62, 1995.

**BIT**, « Le travail dans le monde », 1997-1998.

**Labbé D.**, « Syndicats et syndiqués en France depuis 1945 », L'Harmattan, 1997.

**OCDE**, « Perspectives de l'emploi de l'OCDE », 2004.

**Pernod J.-M.**, « Syndicats : les lendemains de crise ? », Gallimard, 2005.

**Ray E.**, « Les curieux accords dits « majoritaires » de la loi du 4 mai 2004 », in *Droit Social*, n° 6, 2004.