



**LE VIRUS
DE LA RECHERCHE
SAISON 2**

DOMINIQUE ANDOLFATTO ET DOMINIQUE LABBÉ

**SYNDICALISME,
ANATOMIE DU JOUR D'APRÈS**

PUG

La collection « **LE VIRUS DE LA RECHERCHE** » est une initiative des PUG en partenariat avec l'Université Grenoble Alpes.

Directrice de la publication : Ségolène Marbach

Directeur de la collection : Alain Faure

Cette édition électronique a été réalisée pour les PUG par Catherine Revil.

ISBN 978-2-7061-5207-8 (*e-book PDF*)

ISBN 978-2-7061-5208-5 (*e-book ePub*)

© PUG, juin 2021

15, rue de l'Abbé-Vincent – F-38600 Fontaine

contact@pug.fr / www.pug.fr

L'OPÉRATION **LE VIRUS DE LA RECHERCHE**

En réaction à la situation inédite engendrée par le coronavirus, **les PUG proposaient fin mars 2020 à leurs auteurs et aux chercheurs intéressés d'ouvrir la réflexion sur les enjeux de la crise de la Covid-19 vus par le monde de la recherche, sur la base d'une contribution libre et volontaire.**

La commande faite aux auteurs était alors de questionner les modes de formulation et de diffusion des savoirs. Les chercheurs sont des gens passionnés, atteints de ce *virus de la recherche* qui formate leurs réflexions sur la marche du monde, et il nous semblait que cette crise sociétale favorisait aussi un travail d'introspection sur les ressorts sensibles du métier de chercheur – ses tâtonnements, ses doutes, ses énigmes mais aussi ses espoirs.

La collection «Le virus de la recherche» est née de cette intuition. Coordinée par Alain Faure, directeur de recherche au CNRS (Sciences Po Grenoble, Pacte, UGA), elle rassemble les meilleurs textes issus de cette initiative dans une série d'e-books courts qui sont proposés en libre accès et en téléchargement sur le site des PUG ainsi que dans leur réseau de diffusion et chez tous les libraires en ligne.

Le succès de l'aventure collective (avec plus de cinquante auteurs en un mois) et la fraîcheur d'un format inhabituel (10 000 signes) ont convaincu les PUG de prolonger cette expérience au-delà de la conjoncture particulière du coronavirus. La série continue donc sur ses trois qualités principales: des savoirs scientifiques accessibles, un style littéraire vif, une pensée réflexive sur le monde.

La collection se pérennise, en se fixant pour défi de diffuser les résultats de la recherche au plus grand nombre, et de mettre en valeur ses travaux les plus novateurs, qu'ils proviennent de la jeune recherche, de chercheurs confirmés ou d'inclassables qui font avancer les savoirs à la croisée de la culture et de l'innovation.

Bonne lecture à tous!

DOMINIQUE ANDOLFATTO ET DOMINIQUE LABBÉ,
POLITISTES SPÉCIALISTES DU SYNDICALISME

CGT « collabo! ». Ce mot d'ordre entendu lors du défilé parisien du 1^{er} mai 2021, et les violences qui l'ont marqué, ne sont pas anodins. Beaucoup de commentateurs se sont empressés de mettre en cause des extrémistes de droite infiltrés dans le cortège. En fait, l'événement est le révélateur de mutations plus profondes qui, depuis une quarantaine d'années, ont vu l'émergence d'un nouveau pouvoir syndical. Certains militants rejettent ce pouvoir avec des outrances verbales et des violences qui rendent leur protestation difficilement audible.

Ces mutations sont décrites dans *Anatomie du syndicalisme* (PUG, 2021), un ouvrage que nous avons écrit à l'aide de données originales et en cherchant à dépasser les passions et les postures contradictoires qui obscurcissent le sujet. Nous proposons un tableau de la situation des syndicats français – et au-delà des relations professionnelles – avec des éléments de comparaison pour les principaux pays. L'objectif est notamment de comprendre pourquoi certains militants d'extrême gauche accusent les syndicats de « collaboration ».

Nouveau syndicalisme

L'explication est d'abord historique. Depuis la chute du mur de Berlin et la disparition de l'URSS, la CGT a abandonné son discours « révolutionnaire » et s'est ralliée à une ligne réformiste, ce qu'on appelle le « syndicalisme de proposition ». En fait, ce mouvement ne caractérise pas la seule CGT. C'est tout le mouvement syndical qui s'est déporté vers des positions dites « réalistes ». Ce nouveau cours ne plaît pas à l'extrême gauche qui considère qu'il s'agit de « collaboration de classe ». C'était déjà l'accusation lancée par les gauchistes contre la CGT et le PCF lors des événements de 1968. Le grief ressurgit aujourd'hui dans un contexte social marqué par la dégradation des conditions de travail de beaucoup de salariés, la montée du chômage, de la précarité et des inégalités. Ces évolutions vont de pair avec la renaissance des mythes révolutionnaires. Celui de la grève générale est par exemple très présent durant le mouvement social de l'hiver

2019-2020. La renaissance de ces mythes témoigne des faiblesses du syndicalisme français et, au-delà, de l'impuissance de la société française à mener des réformes dans un climat de confiance et selon des procédures dignes d'une démocratie.

Depuis les années 1980, l'effondrement du nombre des adhérents a été la manifestation la plus spectaculaire de ces mutations. *Anatomie du syndicalisme* montre que le nombre de syndiqués parmi les salariés a été divisé par quatre depuis 1977. À l'époque, 28 % des salariés français adhéraient à un syndicat contre 7 % aujourd'hui. Cela constitue le taux le plus bas de tous les grands pays industriels.

Pour les salariés, cette transformation s'est surtout traduite par la disparition des responsables syndicaux des lieux du travail. D'une part, le nombre des établissements où un syndicat est présent a considérablement reculé (environ d'un quart). Aujourd'hui, 15 % des 19 millions de salariés du privé ont au moins trois syndicats dans leur entreprise. Dans les établissements où existe encore au moins une section, la plupart des responsables syndicaux sont absents des lieux du travail et ne sont véritablement disponibles que lors des campagnes électorales. Autrefois, la tournée des ateliers et des bureaux constituait la principale activité des délégués du personnel. Ils étaient sollicités pour apporter aux adhérents une aide contre les sanctions, les mutations, les brimades de la hiérarchie et des collègues, ou pour résoudre des problèmes comme une fiche de paie incompréhensible, des machines dangereuses, de mauvaises conditions de travail, des horaires incommodes, des congés refusés, une absence de promotion, etc. Certes, cette fonction était peu gratifiante et consommait une part importante du temps de délégation, mais les interventions efficaces faisaient gagner des électeurs, des adhérents et des militants. Cette présence des délégués et le réseau syndical qu'ils animaient étaient aussi un frein à l'intensification du travail et à la mise en danger des salariés. Au-delà, les syndicalistes se faisaient les porte-parole des sans-grade, assumant la fameuse « fonction tribunitienne ».

Cette évolution permet de rendre compte de phénomènes frappants comme l'épuisement des manifestations et de grèves. Elle explique également l'incompréhension des syndicats envers le mouvement des « Gilets jaunes ».

À partir des années 1990, les responsables syndicaux ont pris l'habitude de cumuler les mandats. L'action syndicale est alors devenue l'affaire de « professionnels », rémunérés à temps partiel ou complet pour cette activité. Les fonctions de délégué du personnel (et hygiène et sécurité) ont été systématiquement cumulées avec d'autres fonctions et, étant les plus ingrates, elles ont été délaissées au profit de celles qui sont plus gratifiantes, comme les réunions (avec la direction et le comité d'entreprise) ou les négociations.

L'écrivain Nicolas Mathieu, prix Goncourt 2018, évoque en quelques mots justes les réunions du comité d'entreprise dans une usine des Vosges au siècle dernier : « Il y avait ce vocabulaire, méconnu, juridique, le ton vindicatif aussi, frisant l'irrespect et puis la bataille de position, le théâtre. Chacun tenait son emploi, la direction pragmatique, la CFDT conciliante, FO en retrait, rétamée aux dernières élections, et puis la CGT va-t'en guerre et maximaliste » (*Aux animaux la guerre*, Actes Sud, 2014). Si ces scènes existent encore dans quelques entreprises, souvent publiques, l'activité syndicale ne ressemble plus guère à ce jeu de rôles.

Le dialogue social transformé

Parallèlement à la désyndicalisation, le « dialogue social » s'est considérablement développé. *Anatomie du syndicalisme* montre qu'il n'y a jamais eu autant d'accords signés entre employeurs et syndicats à tous les niveaux. Cependant, leur contenu exact reste mal connu, de même que la manière dont ils sont appliqués. Les nouveaux thèmes imposés par la crise sanitaire – la santé au travail, le télétravail, l'activité partielle... – semblent même avoir consolidé cette activité de négociation.

La situation est donc paradoxale. D'un côté, beaucoup de salariés se sentent abandonnés par les syndicats, leur pouvoir d'achat stagne ou régresse, et leurs conditions de vie et de travail se détériorent. De l'autre, patronat et syndicats se réjouissent du développement de la négociation collective et affirment qu'elle est source de progrès.

Dans *Anatomie du syndicalisme*, nous proposons des éléments qui éclairent ce paradoxe. Il apparaît que, depuis le début du ^{xxi}^e siècle, une série de réformes ont été co-construites par les partenaires sociaux et l'État. Les deux parties prenantes ont affirmé vouloir instaurer une « démocratie sociale » en révisant des règles de la négociation collective et de la validité des accords, en étendant la portée de cette négociation, en finançant des organisations et en recomposant les organes de représentation.

Une réforme essentielle, en 2008, a porté sur la « représentativité ». Elle détaille la capacité légale du syndicat à s'asseoir face à un employeur pour négocier au nom des salariés, mais aussi pour être reconnu comme interlocuteur de l'État et comme gestionnaire du système de protection sociale. Cette réforme – conçue par le patronat avec la CGT et la CFDT – a permis de fermer le marché en interdisant *de facto* la création de nouveaux syndicats. Pour les organisations existantes, leur représentativité est maintenant appréciée au nombre des voix obtenues lors de diverses élections.

Les monopoles consolidés

Notre ouvrage *Anatomie du syndicalisme* propose un panorama complet et inédit de ces élections. Au-delà des chiffres, le tableau montre comment les syndicats ont été conduits à se comporter en agents électoraux et à négliger le recrutement d'adhérents ainsi que la défense individuelle des salariés. Mais la montée rapide des abstentions suggère que beaucoup d'électeurs comprennent mal – voire désapprouvent – cette « démocratie sociale ».

Le financement du syndicalisme a aussi été profondément remanié entre 2008 et 2015. Les aides patronales, auparavant assimilables à de la corruption, ont été légalisées de même que les prélèvements opérés par les partenaires sociaux sur les organismes de protection sociale. Enfin, un impôt sur les salaires a été institué pour financer les organisations patronales et syndicales.

Ces réformes ont été faites à bas bruit. Elles ont permis de consolider le monopole des cinq confédérations historiques, de compenser la fuite des cotisants et même d'augmenter substantiellement les moyens dont disposent ces organisations. Notre étude fait le point sur ces changements, certes techniques, mais méconnus et nécessaires pour analyser l'émergence du nouveau syndicalisme. Il apparaît par exemple que ces réformes ont révélé une connivence intellectuelle entre les leaders syndicaux, patronaux et la haute administration. Dans le même temps, des pans entiers de l'industrie française ont été démantelés, la précarité a touché un nombre croissant de salariés, spécialement les jeunes, et les méthodes agressives de management ont permis une intensification du travail y compris dans les administrations publiques.

Même si l'on note que dans de nombreuses entreprises, il existe encore des élus, en majorité sans étiquette syndicale, qui se dévouent pour leurs collègues de travail, la disparition de l'ambiance collective et les nouvelles méthodes de gestion du personnel les réduisent en grande partie à l'impuissance.

Le « jour d'après » déjà là

Au total, en une génération, le syndicalisme – et au-delà, la situation sociale dans les entreprises et les administrations – ont profondément changé. Les bases des syndicats, leur organisation, leurs modalités d'action ne sont plus celles que l'on croit. On prétend souvent que la crise sanitaire, depuis 2020, a redistribué les cartes et qu'il y aura « un jour d'après » différent de l'avant. Pour ce qui concerne les partenaires sociaux et les relations professionnelles en France, le « jour d'après » n'est pas une promesse mais, déjà, une réalité qu'il importe de découvrir et qui éclaire bien des évolutions sociales et économiques.

Enfin, les transformations des syndicats français et leur accaparement par de petites élites fermées ne devraient laisser personne indifférent. Il y a près de deux siècles, Alexis de Tocqueville, le premier, a mis en lumière le rôle essentiel des associations dans une démocratie où la liberté ne serait pas un vain mot. Dans la *Démocratie en Amérique*, il constate : « un peuple dans lequel les particuliers perdraient la faculté de réaliser en commun de grandes choses retournerait bientôt dans la barbarie ». Outre l'intolérance et l'outrance verbale, cette barbarie serait caractérisée par la violence – sans lendemain et sans relais organisationnel – dont la rue française donne de plus en plus le spectacle. ●

Découvrir d'autres titres de la collection [LE VIRUS DE LA RECHERCHE](#).

LES AUTEURS

Dominique Andolfatto est professeur en science politique à l'Université de Bourgogne-Franche Comté. **Dominique Labbé** est docteur d'État en science politique. Tous deux sont spécialistes du syndicalisme.



PARU AUX PUG

Anatomie du syndicalisme, collection « Politique en plus », 2021

[Découvrir l'ouvrage](#)

[Découvrir la collection](#)