



Syndicats : des mythes aux réalités

Dominique Andolfatto, Dominique Labbé

► **To cite this version:**

Dominique Andolfatto, Dominique Labbé. Syndicats : des mythes aux réalités. Commentaire, Commentaire SA, 2010, 33 (130), pp.379-386. <halshs-00494873>

HAL Id: halshs-00494873

<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00494873>

Submitted on 24 Jun 2010

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Dominique Andolfatto (Université Nancy 2)
Dominique.Andolfatto@univ-nancy2.fr

Dominique Labbé (Institut d'études politiques de Grenoble)
Dominique.Labbe@iep-grenoble.fr

Syndicats des mythes aux réalités

Article paru dans :

Commentaire

Vol 33 - n° 130 - juin 2010, p. 379-386

Résumé :

La situation sociale française est caractérisée par le déclin de la conflictualité sociale (baisse du nombre de jours de grève) et par la montée de la négociation collective. Les rémunérations et les conditions de travail de la majorité des salariés du secteur privé dépendent de plus en plus des accords collectifs. Cette évolution s'est faite avec le soutien des syndicats. Pourtant, il y a de moins en moins de syndiqués, la majorité des salariés se détourne des organisations traditionnelles, l'audience des syndicats dissidents est en forte progression. Les ressources syndicales peuvent expliquer ce paradoxe. Les cotisations ne représentent plus qu'une ressource secondaire par rapport aux aides des administrations et des entreprises.

Mots clefs :

Syndicats - négociation collective - conflits sociaux - grève - syndicalisation - ressources syndicales

Le texte ci-dessous est celui de l'article soumis à la revue *Commentaire*. Toute citation doit se faire à partir de l'article définitif paru dans la revue.

Les discussions sur la situation sociale française véhiculent un certain nombre d'images, de présupposés et de fausses représentations. Ainsi, on entend fréquemment dire que les syndicats français ont toujours été faibles et irresponsables, que notre pays connaît une forte conflictualité du travail, reflet d'une culture contestataire ; que cette situation entraîne une faiblesse du dialogue social et que cette situation freine les adaptations nécessaires des entreprises, des administrations et de l'économie française. Pourtant beaucoup de choses suggèrent que ces représentations appartiennent à un passé largement révolu et qu'une « révolution silencieuse » est en train de bouleverser les relations professionnelles. Quant à la supposée faiblesse historique des syndicats français, elle ne correspond pas non plus à la réalité. Bien plus, les appareils syndicaux n'ont jamais disposé d'aussi solides ressources.

I. Une révolution silencieuse ?

Plusieurs indicateurs témoignent de changements profonds dans les relations sociales qui – sans doute trop perturbants – semblent passer inaperçus. Il s'agit notamment du déclin de la conflictualité, du développement de la négociation collective et de la coopération entre syndicats et patronat.

Déclin de la conflictualité collective du travail

L'image de la France « pays gréviste » a été mise à mal par quelques analyses comparatives¹. Ces comparaisons ont été contestées : elles utilisaient les statistiques du gouvernement français sans se rendre compte que, bien que publiées par des organismes publics, ces données étaient lacunaires.

De fait, la statistique des grèves dans le secteur privé et les transports a été remplacée, en 2006, par une enquête annuelle réalisée auprès d'un échantillon représentatif d'établissements de 10 salariés et plus². Les deux séries ne peuvent être raccordées. Mais, quelle que soit la source, deux choses demeurent indiscutables³ :

- le volume des journées non travaillées demeure le seul indicateur synthétique permettant de suivre l'évolution de la conflictualité collective du travail sur la longue période,
- la tendance à la baisse de cet indicateur n'est nullement remise en cause par la nouvelle enquête. Il y a beaucoup moins de conflits du travail dans les années 2000 que dans les décennies précédentes, spécialement les années 1970-80. En dehors des trois fonctions

¹ Ian Eschtruth. « La France, pays de grèves ? Etude comparative internationale sur la longue durée (1900-2004) ». *Les mondes du travail*. n°3-4, mai 2007, p 51-62. Voir également, Dominique Andolfatto et Dominique Labbé. « La grève un outil de lutte sociale dépassé ? », *Le mensuel universitaire*, janvier 2008 [consultable en ligne sur le site « Archives ouvertes » du CNRS].

² Dernières données parues : Alexandre Carlier, Antoine Naboulet. « Négociations collectives et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2007 ». *Premières synthèses*, n° 18.2, avril 2009.

³ Alexandre Carlier. « Mesurer les grèves dans les entreprises : des données administratives aux données d'enquêtes ». *Document d'Etudes de la DARES*, 139, août 2008, p 22.

publiques et des transports, le recul de la conflictualité du travail est une réalité non contestable.

Pour les transports, en dehors de l'automne 2007, le même recul existe certainement. Quant aux trois fonctions publiques, les données administratives lacunaires permettent difficilement de tirer des conclusions sur la longue période, mais il ne fait pas de doute que, en dehors du pic de 2003, la conflictualité y est également en baisse.

Enfin, la progression continue de la négociation collective est également une réalité dont les Français ont rarement conscience.

Progression de la négociation collective

La négociation collective concerne essentiellement les 17 millions de salariés employés dans le secteur « privé », c'est-à-dire régis par les conventions collectives et le code du travail. Environ 7 millions de salariés en sont exclus : les employés de l'Etat, des collectivités territoriales et des hôpitaux, ainsi que les employés de quelques grandes entreprises régies par des statuts législatifs particuliers (SNCF, EDF, RATP...). Pour ces derniers, il existe bien également un « dialogue social », mais il n'a pas la même portée que dans le secteur privé.

Depuis la fin des années 1970, le ministère du travail dresse annuellement, un tableau d'ensemble de la négociation dans ce secteur privé. Cette série montre une progression continue tant par le nombre des entreprises et des salariés concernés que par l'ampleur des thèmes abordés.

Le dernier rapport en date porte sur l'année 2008. Le titre de la première partie résume bien ce constat : « Un dynamisme de la négociation à tous les niveaux » (p. 17).

Il y a deux niveaux nationaux où les cinq organisations représentatives de salariés (CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC)⁴ discutent avec les trois organisations patronales (Medef, CGPME et UPA)⁵.

Le niveau « interprofessionnel » concerne potentiellement les 17 millions de salariés. Selon le rapport annuel du ministère du travail : « La négociation interprofessionnelle connaît un fort dynamisme caractérisé par un nombre toujours élevé de réunions et de nombreux thèmes de discussion abordés : la pénibilité, la médecine du travail, la représentativité et le dialogue social, le stress au travail, la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ». 26 accords ont été signés en 2008. En mars 2010, le dernier accord signé porte sur le harcèlement et la violence au travail.

Le niveau sectoriel ou de « branche » concerne les salariés d'un secteur économique déterminé⁶. A ce niveau, les salariés français bénéficient de la couverture conventionnelle la

⁴ Confédération Générale du Travail, Confédération Française Démocratique du Travail, Force Ouvrière, Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, Confédération Générale des Cadres. La loi du 20 août 2008, prévoyant une mesure électorale de la représentativité syndicale, ne s'appliquera – normalement – au niveau national interprofessionnel qu'à compter de 2013. D'ici là, ce niveau demeure donc l'affaire de ce « club des cinq ».

⁵ Mouvement des entreprises de France, Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises et Union Professionnelle Artisanale.

⁶ On recense environ 700 branches, et même plus de 900 en comptant le secteur agricole et en tenant compte de leurs déclinaisons régionales et départementales. Actuellement, on tend à privilégier la

plus élevée au monde. On estime en effet que 95% des salariés seraient couverts par une convention collective nationale et/ou locale de branche. Selon le rapport, 1 117 textes ont été signés en 2008, *soit 105 de plus qu'en 2007*.

Les salaires demeurent le thème principal, puis le temps de travail, la formation professionnelle, la prévoyance et la retraite complémentaire, les classifications, le contrat de travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Enfin, la même expansion se produit au niveau des entreprises. D'après le ministère du travail, en 2008, il y a eu une négociation dans plus de la moitié des établissements de 50 salariés et plus. L'administration a reçu 90 000 textes dont environ 50 000 sont de véritables accords d'entreprise. Dans ce total, 27 100 ont été signés par des représentants du personnel, *soit une progression de 10% par rapport à 2007*. L'autre partie des textes a fait soit l'objet d'un référendum soit ils représentent un engagement unilatéral de l'employeur. Les salaires demeurent le premier thème mais le temps de travail est en constante augmentation (avec la renégociation des accords relatifs aux « 35 heures »). La prévoyance collective et la protection sociale complémentaire sont également des thèmes de plus en plus fréquemment présents suivis des droits syndicaux. Curieusement, les conditions de travail ne sont abordées que dans 1,7 accords sur 100.

Cependant, le rapport annuel s'intéresse peu au détail des accords et n'aborde pas la question de savoir s'ils sont réellement appliqués. Il n'en reste pas moins que le salaire et le temps de travail de la majorité des salariés du secteur privé dépendent maintenant d'un accord collectif au moins autant que de la loi et de la jurisprudence. Cette tendance devrait s'accroître dans les années à venir, notamment avec la loi d'août 2008, concernant le temps de travail, dont les effets ne commenceront à être connus qu'avec le rapport qui sera présenté en 2010.

Cette révolution silencieuse se fait apparemment avec un soutien très large des syndicats.

notion plus neutre de « champ de négociation ». Voir Jean-Frédéric Poisson. *Rapport sur la négociation collective et les branches professionnelles*. Paris : La documentation française, 2009, p. 41-45.

Un soutien très large des syndicats.

Une idée reçue présente les syndicats français comme d'éternels opposants irresponsables qui contestent toute réforme et ne veulent jamais assumer les changements nécessaires. Là encore, les statistiques vont à l'encontre de cette image. Elles montreraient plutôt que les négociations aboutissent presque toujours à des résultats satisfaisants aux yeux de la quasi-totalité des participants. Le « taux de signature » des organisations syndicales en est l'indice le plus révélateur (tableau n° 1).

Tableau n° 1 : Taux de signature des accords par les organisations syndicales (en %)
(source : bilans annuels de la négociation collectives en France pour les années concernées).

	1988	1998	2008
Niveau national *			
CFDT	60	70	81
CFTC	58	60	76
FO	75	76	68
CGC	57	64	73
CGT	26	34	41
Entreprise **			
CFDT	87	90	91
CFTC	90	90	88
FO	88	90	88
CGC	92	92	90
CGT	75	79	83

* Nombre de signatures rapporté au total des négociations.

** Nombre de signatures rapporté au nombre de négociations auquel le syndicat a participé.

Au niveau national, le taux de signature moyen a beaucoup augmenté (passant de 55% à 68%) et il épouse la ligne des organisations : la CFDT signe plus de 8 accords sur 10 suivie de la CGC et de la CFTC. À l'inverse, la CGT signe moins d'un accord sur deux, mais elle a tourné la page de l'opposition systématique ; FO fait preuve d'un certain raidissement mais signe encore près de 7 accords sur 10. Autrement dit, à ce niveau, la division entre les syndicats permettent au patronat et à l'Administration de faire passer la plupart de leurs textes, même lorsqu'ils reviennent sur des dispositions antérieures plus favorables ou lorsqu'ils ouvrent aux employeurs des possibilités de dérogation au droit du travail.

Au niveau des entreprises, ce clivage n'existe pratiquement pas. En dehors des très grandes entreprises, la CGT, lorsqu'elle est présente à la négociation, signe près de 9 accords sur 10, pratiquement autant que les autres.

Naturellement, deux interprétations sont possibles : la négociation est toujours satisfaisante ou bien les équipes syndicales ne sont pas en position de dire « non » aux employeurs. On peut supposer en effet que des clauses sur les droits syndicaux, plus favorables que les dispositions légales, fournissent une explication de cette situation. En tous cas, la réalité est contraire à l'image d'opposition systématique entre patrons et syndicats, image que les partenaires sociaux eux-mêmes et les médias continuent pourtant de véhiculer.

Il est vrai que cette image provient surtout des grandes entreprises nationales et des trois fonctions publiques où les relations entre les employeurs et les syndicats font l'objet d'une mise en scène qui masque les évolutions en cours.

Au total, ces statistiques suggèrent un changement culturel, un climat consensuel, du moins quand on coupe les micros et les caméras ! Pourtant, ces changements se sont produits dans un contexte paradoxal marqué par la désyndicalisation.

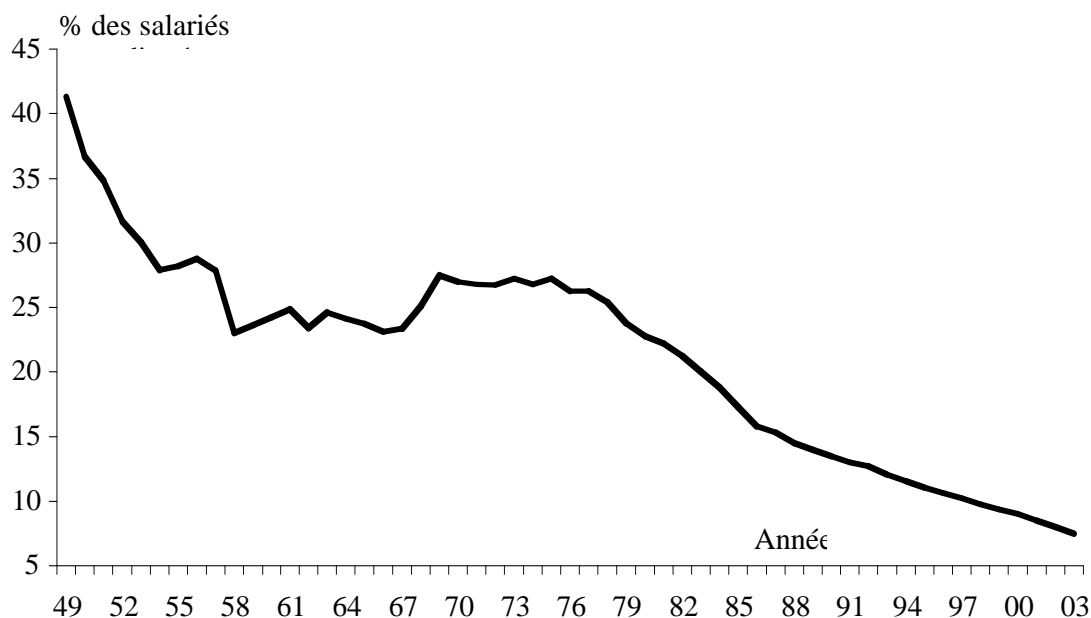
II. La désyndicalisation

La désyndicalisation se traduit par l'effondrement des effectifs syndiqués mais aussi par le recul de la participation aux élections professionnelles et la montée des organisations dissidentes.

Disparition des adhérents

La désaffection des salariés se marque d'abord par le recul considérable du nombre des adhérents (tableau n° 2) alors que jusqu'au milieu des années 1970 – contrairement à des affirmations rétrospectives – le taux de syndicalisation des salariés français s'est maintenu à un niveau relativement élevé⁷.

Tableau n° 2 : Évolution du taux de syndicalisation en France depuis 1949 (toutes organisations confondues / sources : voir la note n° 7)



⁷ Pour la période 1945-1993 : Dominique Labbé. *Syndicats et syndiqués en France*. Paris : l'Harmattan, 1995 ; pour la période 1993-2003 : Dominique Andolfatto et Dominique Labbé. *Les syndiqués en France*. Rueil-Malmaison : Liaisons, 2007. Ces deux études, réalisées pour le ministère du Travail, ne se basent pas sur les effectifs déclarés par les confédérations syndicales mais sur des dépouillements d'archives et sur les résultats des élections professionnelles.

En 1975, il y avait 4 à 4,5 millions de syndiqués, soit un taux de syndicalisation de 24 à 26%. Il ne s'agit pas des déclarations « officielles » des syndicats mais du résultat de plusieurs enquêtes historiques et statistiques. Non seulement, ces adhérents existaient mais ils étaient fidèles à leur organisation – leur ancienneté moyenne était supérieure à 10 ans – et une minorité importante apportait, en plus de sa cotisation, une contribution bénévole à l'activité de son syndicat. A cette époque, l'essentiel de la vie syndicale reposait sur ces militants qui composaient des équipes vivantes et efficaces⁸.

Entre 1978 et 1988, le taux de syndicalisation a été divisé par deux, ce qui signifie que de très nombreux adhérents ont quitté les syndicats tandis que le recrutement se tarissait. Il s'est produit un véritable divorce dans une indifférence quasi-générale. Puis dans les décennies 1990 et 2000, le recul s'est poursuivi à un rythme plus lent mais sans interruption⁹. En 2003, les adhérents n'étaient plus que 1,7 - 1,9 millions, soit 7 % du total des 23,5 millions de salariés et ils étaient dispersés entre 7 organisations principales (tableau n° 3). C'est le taux le plus faible de tous les pays de l'OCDE (avec la Turquie).

Tableau n° 3 : Les syndicats français au début du XXIe siècle
(sources : voir note n° 7)

	Total adhérents
Confédération Générale du Travail (CGT)	540 000
Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)	450 000
Force Ouvrière (CGT-FO)	300 000
Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA)	135 000
Fédération Syndicale Unitaire (FSU)	120 000
Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC)	100 000
Confédération Générale des Cadres (CGC)	90 000
Union syndicale Solidaires (SUD)	80 000
Divers non confédérés	80 000

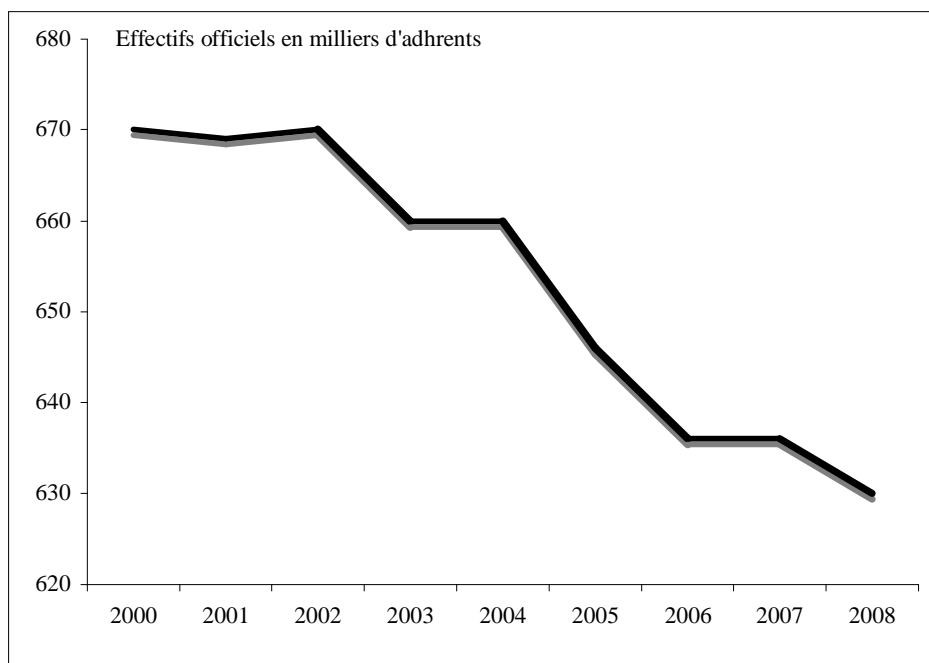
Malgré des affirmations récurrentes, le recul se poursuit aujourd'hui. Même les effectifs officiels en témoignent ainsi que le prouvent les chiffres de la trésorerie confédérale de la CGT rendus publics lors de son dernier congrès, en décembre 2009 (tableau n° 4). Pour sa part, la CFDT admet que son mode de calcul des effectifs gonfle artificiellement ses résultats. D'ailleurs le tirage de *CFDT magazine*, adressé normalement à tous les adhérents, ne dépasse pas les 500 000 exemplaires (alors que plus de 800 000 adhérents sont revendiqués) et une partie de ces magazines ne sont pas adressés à des adhérents individuels mais, en bloc, à des sections où beaucoup ne trouvent pas preneur...

Tableau 4 : Evolution des effectifs officiels de la CGT depuis 2000

⁸ Maurice Croisat et Dominique Labbé. *La fin des syndicats ?*. Paris : l'Harmattan, 1992.

⁹ Dominique Andolfatto et Dominique Labbé. *Les syndiqués en France. op. cit.*, p. 182-183.

(source : trésorerie confédérale de la CGT)



Ces statistiques globales peuvent être complétées par quelques remarques.

- Environ 13% des syndiqués sont des retraités. Le taux de syndicalisation des actifs est donc inférieur à 7%.

- Certaines cotisations ne sont pas payées par des adhérents en chair et en os mais proviennent probablement des aides fournies par les entreprises¹⁰. Pour la CGT, cela représente environ un timbre sur 5 encaissés par la trésorerie confédérale. Les principaux secteurs concernés sont : La Poste et France-Télécom, Chemins de fer, Energie, Livre-information, Chimie, Textiles, Collectivités locales, Gardiennage et Nettoyage... Pour la CFDT, c'est près d'un timbre sur 4 qui provient de : La Poste-France-Télécom, Commerce et services, Santé, Cheminots, Agro-alimentaire, Banques, Bâtiment, Collectivités locales, Energie, Métaux, Livre-audiovisuel. Les mêmes conclusions peuvent être tirées pour les autres confédérations représentatives (FO, CFTC et CGC).

- Les deux tiers des syndiqués travaillent dans le secteur public et les grandes entreprises nationales. Moins de 1 salarié sur 20 du secteur privé est syndiqué.

- Une forte proportion des adhérents sont des permanents consacrant au moins la moitié de leur temps de travail au syndicalisme. Dans la plupart des établissements privés où existe un syndicat, celui-ci se réduit aux élus et aux « mandatés ». Même dans les grandes entreprises publiques (les « bastions » traditionnels), il n'existe plus de vie de section. Le syndicalisme « institutionnalisé » n'est plus un syndicalisme « vivant » comme il l'était il y a une génération.

- Ces syndicalistes sont relativement âgés (plus de 45 ans, voire plus de 50 ans – selon les organisations – de moyenne d'âge). Beaucoup vont partir à la retraite dans les prochaines années. Cela pose la question de la relève syndicale qui paraît préoccuper particulièrement les

¹⁰ Dominique Andolfatto et Dominique Labbé. *Les syndiqués en France, op.cit.*, p. 131-176 et 178-179.

directions d'entreprise qui s'inquiètent de l'avenir des institutions représentatives et du dialogue social également menacés par la montée de l'abstention. Curieusement, les syndicats ne semblent pas particulièrement alarmés par cette relève. Si, comme à l'image de la CGT, ils lancent des « défis jeunes », pour tenter de relancer le recrutement, en cherchant à mieux coller aux attentes des jeunes salariés, ils privilégient un recrutement sélectif, celui de militants « sûrs », dévoués à l'organisation et destinés à occuper les postes de permanents qui se libèrent. Plus globalement, l'adhésion n'apparaît jamais comme un objectif en soi¹¹.

Montée de l'abstention

La montée continue de l'abstention constitue le deuxième signe de la désaffection des salariés envers les syndicats.

Les taux de participation se sont effondrés lors des élections prud'homales : 25,6 % de votants en décembre 2008 contre 63,1 en 1979, alors que cette consultation avait (déjà) pour but de refonder la légitimité des syndicats sur une base électorale (comme se propose à nouveau de le faire la loi du 20 août 2008)...

Contrairement aux prud'homales, les élections professionnelles se déroulent sur le lieu du travail et pendant les heures de travail. Pour beaucoup de salariés, elles offrent une rupture bienvenue dans la routine quotidienne. De plus, les listes d'émargement n'étant pas secrètes certains salariés craignent d'être mal vus de leur hiérarchie ou de leurs collègues s'ils s'abstiennent... Pourtant, les statistiques disponibles indiquent toutes une croissance continue de l'abstention. Pour les comités d'entreprise, les derniers résultats connus (2005-2006), avant la suppression de cette statistique, indiquait une abstention de 40% contre 20% durant les années 1960. Pour les commissions paritaires de la fonction publique d'Etat, l'abstention qui n'était que de 12-13% dans les années 1950-1960 est passée à 30% aujourd'hui et il faut ajouter environ 5% de blancs et nuls¹². Les instituteurs qui étaient les plus civiques jusqu'aux années 1970 sont aujourd'hui les plus abstentionnistes. Dans les hôpitaux, la dégradation est encore plus nette : seulement 40% des infirmières des hôpitaux de Paris se rendent aujourd'hui aux urnes.

Autrement dit, les élections prud'homales et professionnelles démontrent que syndicalistes se sont de moins en moins capables d'amener les salariés aux urnes, même si la participation dans certaines entreprises semble encore acceptable... De plus, il y aura bientôt une moitié des salariés – quand ce n'est pas déjà le cas – qui ne se reconnaît plus dans « ses » représentants syndicaux. Avec le recul des grèves, c'est un autre indice du déclin de leur capacité de mobilisation.

¹¹ Cela est confirmé dans un livre récent sur la CGT dont on regrettera qu'il ne fournisse aucune indication chiffrée sur les évolutions de la syndicalisation. Voir Françoise Piotet (dir.). *La CGT et la recomposition syndicale*. Paris : PUF, 2009, p. 304.

¹² Dominique Labbé. *Un demi-siècle d'élections aux commissions paritaires nationales (CAPN 1953-2005)*. Rapport de recherche pour la Direction de l'Animation et de la Recherche du Ministère du travail. Grenoble-Nancy : Pacte-Irenée, Septembre 2006 [consultable en ligne sur le site « Archives ouvertes » du CNRS].

Montée des organisations dissidentes

La moitié des élus aux CE sont des non-syndiqués et ils recueillent près du quart des suffrages, largement devant la CGT (21%) et la CFDT (20%). La statistique administrative ne permet pas de connaître les suffrages recueillis par SUD et par l'UNSA (enregistrés dans les « divers »), mais il ne fait pas de doute que l'audience de ces organisations « dissidentes » est en augmentation, notamment dans les banques et le commerce.

SUD est la seconde organisation à La Poste-France Télécom, à l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris (la première chez les infirmières) et la troisième à la SNCF (derrière l'UNSA qui est seconde).

Dans la fonction publique, SUD est en train de rattraper la CFDT, incapable d'enrayer un déclin continu qui affecte aussi, dans une moindre mesure, la CGT et FO.

L'un des objectifs de la loi de 2008 était d'endiguer cette montée des organisations dissidentes en durcissant les conditions à remplir pour pouvoir se présenter aux élections professionnelles et en instaurant des seuils d'audience en dessous desquels la représentativité n'était pas acquise. Au vu de ces évolutions, on peut se demander si ce calcul ne va pas être déjoué, au moins dans un nombre significatif de branches et de grandes entreprises. De fait, la réforme présenterait pour les nouvelles organisations, qui ne la souhaitent pas, un « effet d'aubaine ».

III. Les ressources syndicales

La situation sociale française est donc paradoxale. Il y a de moins en moins de syndiqués et de plus en plus de syndicalistes investis de responsabilités sans cesse plus lourdes. Cette situation est d'autant plus étrange que les appareils syndicaux ont considérablement gonflé alors même que les ressources procurées par les cotisations reculaient.

La solution de ce paradoxe réside dans les ressources des syndicats¹³.

Les cotisations des membres représentent environ 15% de ces ressources (contre la quasi-totalité jusqu'à la fin des années 1970). Il faudrait d'ailleurs défalquer les cotisations des adhérents fantômes évoqués ci-dessus et noter que les adhérents réels bénéficient d'une déduction fiscale (soit une subvention publique déguisée).

Les entreprises et les administrations (notamment les mairies) fournissent les locaux et couvrent les frais de fonctionnement.

Tous les organismes paritaires versent des dotations importantes aux organisations syndicales et patronales qui les « gèrent ». Ainsi, pour la CGT comme pour CFDT, les sommes prélevées sur l'ensemble des organismes de formation des adultes sont supérieures au total des cotisations qu'elles reçoivent de leurs membres (réels ou supposés). Et il faut ajouter : l'assurance maladie, l'assurance chômage, les retraites complémentaires, diverses mutuelles...

¹³ Pierre Bousquet. « Sur le financement des syndicats français ». *Commentaires*, 122, été 2008, p. 537-544. Dominique Andolfatto et Dominique Labbé. « Le financement clair-obscur du syndicalisme français ». *Histoire et liberté/Cahiers de l'Institut d'histoire sociale*, 33, février 2008, p. 17-34 [consultable en ligne sur le site « Archives ouvertes » du CNRS].

Les syndicats reçoivent également de nombreuses subventions publiques pour lesquelles il n'existe aucun récapitulatif. Celles de l'Etat sont considérables mais elles sont dispersées dans une multitude de chapitres budgétaires aux intitulés souvent obscurs.

Enfin les syndicats reçoivent de nombreuses subventions d'entreprise. Groupama verse 335 000 €, Safran (360 000 €). Chaque année, Axa remet, à chacun de ses employés ou cadres, un chèque de 42 € ou de 50 € à redistribuer à un syndicat¹⁴. Air France, Casino, EADS, France Télécom, LCL, Thalès, Renault ont reconnu des versements sans donner de chiffres. A la suite d'un différent dans sa direction, on a découvert que les ressources de la fédération CFTC de la Métallurgie étaient aux 3/4 constituées des subventions de l'UIMM (270 000 €) des employeurs des « services auto » (250 000 €) et de quelques grandes entreprises (240 000 €). Bien qu'elles s'en soient défendu, il semble évident que les fédérations métallurgie rattachées aux autres confédérations perçoivent des sommes au moins équivalentes.

En fait, la principale ressource (le « trésor » ?) des syndicats français consiste dans les « mises à disposition » de personnels par les administrations, les hôpitaux, les caisses de sécurité sociale et les grandes entreprises. Ces salariés ou ces fonctionnaires se consacrent au syndicat pendant tout ou partie de leur temps de travail, mais ils continuent à être rémunérés par leur employeur et leur carrière se déroule comme s'ils étaient restés à leur poste. De plus en plus, leur avancement se trouve régi par des procédures formalisées dont ne bénéficie pas le reste des salariés (ce qui n'est pas sans effet négatif sur l'image des syndicats). Le nombre de ces « permanents » peut être estimé entre 30 000 et 40 000 équivalents temps pleins¹⁵.

Avant la loi de 2008, ces financements et ces aides multiples étaient, pour la plupart, illégaux. Ils ne le sont plus maintenant. En contrepartie de cette légalisation, on a prévu une « transparence » financière. Après 16 mois d'obscures tractations de couloir, il apparaît que les mises à disposition ne seront pas incluses dans les ressources publiées et que la plupart des aides financières n'apparaîtront probablement pas, car elles sont encaissées par des organismes satellites qui ne figurent pas dans le périmètre des syndicats astreints à l'obligation de publication ; enfin et surtout, aucune sanction n'est prévue contre les syndicats qui ne respecteraient pas cette obligation légale...

La loi – qui s'applique depuis le 1^{er} janvier 2010 – ne lèvera donc probablement pas le voile sur la réalité des ressources syndicales. Elle ne permettra pas non plus de mettre fin à la dépendance matérielle et financière des organisations syndicales envers les employeurs, situation qui est pourtant contraire au principe d'indépendance qui est l'un des sept critères de la représentativité syndicale mentionnés dans cette loi.

¹⁴ Chiffres diffusés par les médias ou la presse professionnelle en 2008.

¹⁵ Dominique Andolfatto et Dominique Labbé. « Le financement clair-obscur du syndicalisme français ». *op. cit.*

Le thème de la « crise syndicale » redevient d'actualité, notamment avec les inquiétudes patronales déjà évoquées à propos de la relève syndicale et, plus largement, les débats sur le dialogue social. Cette thématique masque le changement de modèle syndical et les enjeux de ce changement¹⁶. Le nouveau modèle se caractérise par : le déclin de la conflictualité (hors le cas des fermetures d'entreprises et les actions désespérées qui accompagnent parfois ces fermetures) ; l'affirmation de la négociation collective, et, à travers elle, la remise en cause progressive – et, là aussi, silencieuse – de la hiérarchie des normes juridiques grâce à des accords dérogatoires dont on sait finalement peu de choses ; la transformation d'un syndicalisme d'adhérents en un syndicalisme de professionnels qui privilégie des intérêts purement organisationnels voire personnels ; des ressources syndicales qui proviennent de moins en moins d'adhérents en chair et en os... Cette transformation a finalement conduit à un syndicalisme – sinon à des relations professionnelles – à deux vitesses : des appareils prospères dans la fonction publique, les entreprises à statuts, les grandes entreprises privées ; des syndicats faibles ou inexistantes dans les plus petits établissements et dans les nouveaux secteurs de l'économie. La recomposition syndicale est donc une affaire d'appareils et le défi de la démocratie sociale reste entier.

¹⁶ Dominique Andolfatto et Dominique Labbé. *Toujours moins !* Paris, Gallimard, 2009. Ce dernier livre revient de façon plus approfondie sur ce changement de modèle et les évolutions des relations sociales à la françaises.