



Sociologie des syndicats français

Dominique Andolfatto, Dominique Labbé

► **To cite this version:**

Dominique Andolfatto, Dominique Labbé. Sociologie des syndicats français. Une société monde?, Association internationale des sociologues de langue française, Jul 2000, Québec, Canada. halshs-02263359

HAL Id: halshs-02263359

<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-02263359>

Submitted on 4 Aug 2019

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.

Association internationale des sociologues de langue française
Congrès de Québec
(Juillet 2000)

Dominique Andolfatto
GREP – Faculté de droit – 13 place Carnot
54035 Nancy Cedex
dominique.andolfatto@droit-eco.univ-nancy2.fr

Dominique Labbé
CERAT-IEP
BP 48 38040 Grenoble Cedex 9
Cerat@iep.upmf-grenoble.fr

Sociologie des syndicats français

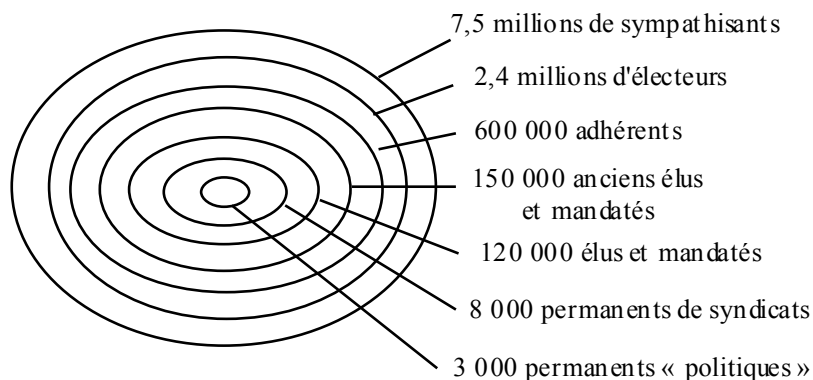
Résumé

Quelques enquêtes et sondages permettent de décrire assez précisément la sociologie des syndicats français. On peut les représenter comme une série de cercles concentriques autour d'un noyau de dirigeants et de permanents d'appareil. Alors que le nombre des adhérents a fortement baissé, sauf chez les retraités, celui des élus et mandatés a plutôt augmenté. Les ouvriers qualifiés et les techniciens des grandes entreprises et des administrations publiques dominant. Il s'agit d'un univers assez clos, très masculin, assez âgé et relativement bien doté en capital culturel.

En France, au cours des vingt dernières années, les syndicats ont perdu la majorité de leurs adhérents. Le taux de syndicalisation est aujourd'hui inférieur à 10%, soit le plus faible niveau de tous les pays développés. Naturellement, avec si peu de membres, il est peu probable que la composition des syndicats coïncide avec celle du salariat. Un certain nombre d'enquêtes internes et de sondages, permettent de répondre à cette question en décrivant, de façon assez détaillée, la sociologie du syndicalisme français (Sur la CGT : Andolfatto 1999, Andolfatto-Labbé, 1997 et Labbé, 1999 ; sur la CFDT : Basson-Labbé, 1993 ; Sabot-Labbé, 1994, Labbé, 1996).

En suivant la métaphore proposée par A. Kriegel pour l'analyse du communisme, on peut représenter cet univers comme une série de cercles concentriques. On trouvera ci-dessous, le schéma décrivant l'univers de la CGT. Les proportions sont sensiblement les mêmes à la CFDT (Basson-Labbé, 1993) et, sous certaines réserves, elles peuvent être extrapolées aux autres organisations.

l'univers de la CGT



En allant du centre vers la périphérie, les organisations syndicales sont constituées de trois cercles principaux.

Les permanents d'appareil et de syndicats

Dans la CGT, un noyau d'environ 3.000 *permanents* composent l'appareil syndical. Ce sont les “ politiques ”, comme ils se nomment eux-mêmes, au moins pour ceux qui sont officiellement élus à leurs fonctions. La moitié

travaille dans les sièges parisiens de la confédération, des fédérations et des entreprises annexes. Le reste se trouvant en province dans les UD et certains grands établissements administratifs, sanitaires ou du secteur public industriel et commercial. A quelques unités près, le même effectif se retrouve dans l'enquête sur la CFDT (la confédération occupe un peu moins de permanents mais les appareils centraux des fédérations, en dehors de l'énergie, semblent un peu plus volumineux).

Ces permanents consacrent la totalité de leur temps à l'activité syndicale. La majorité d'entre eux sont issus des administrations et des grandes entreprises publiques et continuent à être salariés par elles ("mise à disposition"). C'est dans ce petit cercle que se joue la vie interne de la centrale, que se décident les principales responsabilités et les évolutions stratégiques. La plupart des délégués aux congrès sont issus de ce premier cercle. Cet univers est caractérisé par un fort empilement des responsabilités et constitue un système de pouvoir qui ressemble un peu à un système féodal. Certes, il s'agit d'une métaphore qui peut s'appliquer à toute organisation fortement hiérarchisée où la sélection des dirigeants se fait uniquement par cooptation. Les fédérations, les unions départementales et les principaux syndicats forment autant de petites baronnies où le secrétaire général, entouré de ses secrétaires, passe des alliances complexes (sur la culture de ce milieu spécifique, cf. Basson, 1996). Naturellement, dans une société de ce genre, les évolutions se font difficilement et sont souvent le résultat de "purgés" ou de révolutions de palais, plus ou moins feutrées. Le remplacement de J. Kaspar par N. Notat en 1992 en donne un exemple éclairant (voir les mémoires du principal intéressé : Kaspar, 1994). Quant au remplacement de L. Viannet par B. Thibault, il a plus tenu de l'adoubement que du choix démocratique (Andolfatto, 1999).

Paradoxalement, la chute de la syndicalisation s'est accompagnée d'un renforcement de la centralisation et d'une croissance importante de ce premier cercle (nous avons montré par ailleurs comment le financement public avait permis ce double mouvement contradictoire : Labbé 1996).

Autour de ce premier cercle gravitent environ 8 000 *permanents de syndicats* qui, sur leur lieu de travail, consacrent la totalité ou la majorité de leur temps à l'action syndicale. Les responsables syndicaux des grandes entreprises du public et du privé sont encore plus stables et mieux dotés que le premier cercle. Leur activité professionnelle est souvent symbolique. Ce sont eux qui sont censés assurer la liaison entre le premier cercle et les adhérents ou les salariés. En fait, leurs contacts avec eux sont d'autant plus rares que leur temps est totalement occupé en réunions internes et en négociations. Ils sont très attachés à leur indépendance et considèrent un peu leur section ou leur syndicat comme leur "fief". C'est dans ce réservoir que l'appareil (le premier cercle) puise les hommes nécessaires à son

renouvellement par un système de cooptation (Andolfatto, 1999 décrit ce système en détail pour la CGT à son congrès de Strasbourg).

Si l'on cumule les effectifs de ces deux cercles, on peut affirmer avec certitude que la CGT dispose d'au moins 10 000 “ permanents ”, soit un ratio de 1 pour 60 adhérents environ. Proportionnellement à leurs effectifs, les autres organisations syndicales sont au moins aussi richement dotées. Au total, on peut estimer que, en France aujourd'hui, plus de 45.000 permanents ou quasi-permanents mis à disposition des syndicats. De tels chiffres ne sont atteints nulle part ailleurs dans le monde. Ce constat met à mal le mythe de la “ pauvreté ” des syndicats français mais il pose la question de leur indépendance par rapport aux organismes qui salarient ces permanents. A titre de comparaison, l'un des plus gros syndicats allemand — celui des employés de la fonction publique et des transports (OTV) —, qui compte 1,8 millions d'adhérents, dispose de 2.600 permanents : avec pratiquement autant d'adhérents que tous les syndicats français réunis, il a environ vingt fois moins de personnel. Même si les syndicats allemands n'échappent pas totalement à la crise syndicale, ils parviennent à entretenir un réseau de sociabilité beaucoup plus dense et vivant que les syndicalistes français...

Les élus et mandatés

Les syndicalistes *élus ou mandatés* dans les établissements forment la troisième catégorie. A la CGT, ils sont au moins 120.000 et ils cumulent en moyenne 2,5 mandats : délégués syndicaux (DS), délégués du personnel (DP), délégués aux comités d'entreprise (CE), aux comités d'hygiène et de sécurité, commissions paritaires du secteur public, etc. (sans compter les responsabilités à l'intérieur du syndicat). L'estimation sur la CFDT chiffre ce deuxième cercle à 150.000, ce qui est relativement logique puisque la CFDT est plus implantée dans des établissements privés de plus petite taille (où la loi est plus favorable en nombre d'élus par salariés) et dans les second collèges (maîtrise et cadre où le nombre de sièges est également plus favorable). Le cumul le plus fréquent concerne les DS élus DP, ce qui leur permet de disposer d'au moins 40 heures par mois.

Une enquête récente, portant sur les élus aux comités d'entreprise (IRES-DARES), donne le profil moyen de ces élus dans le “ secteur privé ” entendu au sens large. C'est un homme dans 70% des cas, ce qui correspond à peu près à la proportion dans les syndiqués. Il est âgé en moyenne de 44 ans. Il est ouvrier ou employé dans près de 7 cas sur 10, et dans 3 sur 10 : agents de maîtrise et techniciens (ces proportions correspondent à peu près au profil professionnel des adhérents présenté plus bas). Il a, en moyenne, plus de dix ans d'ancienneté dans l'établissement et il siège au CE depuis huit ans. L'adhésion syndicale n'est connue que pour les secrétaires des CE.

Celle-ci est de 96% pour la CGT, 95% pour la CFDT, 92% à FO mais seulement 72% pour les élus CFTC et 60% pour ceux sous étiquette CGC. Autrement dit, 5% des secrétaires de CE élus sur des listes CGT ne sont pas adhérents et cette proportion monte à 40% à la CGC. Aucune organisation n'est donc totalement épargnée par la désyndicalisation des élus qui conservent l'étiquette par commodité et avec l'assentiment du syndicat... Malheureusement, l'enquête ne dit rien des sympathies partisans, du secteur d'activité et de la carrière professionnelle de l'élu.

Si l'on retranche le nombre des retraités, on constate que, dans le secteur privé, la majorité des adhérents sont des élus. Au cours du dernier quart de siècle, on est passé du militant — souvent sans mandat syndical — au syndicaliste, salarié protégé, cumulant plusieurs fonctions. Le changement n'est pas que sémantique : on est passé d'une action collective tournée vers les salariés, à une activité individuelle centrée sur les institutions représentatives du personnel et conférant un statut personnel spécifique.

Autrement dit, la plupart des sections sont réduites à des petits groupes de syndicalistes plus ou moins professionnels. Il n'est pas absurde de supposer qu'en France, une nouvelle couche sociale s'est ainsi formée. Elle serait composée d'environ un demi-million de personnes que leurs statuts spécifiques rendraient largement indépendantes des appareils syndicaux comme des salariés qu'ils représentent.

Le nombre important d'élus qui ne sont pas en règle de cotisations suggère que cette couche sociale — adossée sur des privilèges légaux et conventionnels, gérant des fonds parfois très importants — serait de plus en plus indépendante du premier cercle avec lequel elle entretient des liens distendus. De même, les liens avec les derniers adhérents et avec les salariés seraient devenus des relations assez comparables à celles qu'entretiennent les députés et leurs électeurs.

Beaucoup d'indices suggèrent donc que, au cours de ces vingt dernières années, un bien collectif — les droits accordés pour encourager l'action professionnelle et protéger les militants contre l'arbitraire patronal — a été “privatisé” au profit d'un groupe social, avec l'assentiment, voire l'aide des employeurs et des pouvoirs publics. Cette privatisation a été certainement l'une des évolutions les plus caractéristiques des relations professionnelles en France, et l'une des moins bien aperçue (Adam, 2000) Naturellement, on peut se demander si cette privatisation ne s'est faite au détriment des simples adhérents et des salariés...

Les adhérents

Les simples adhérents n'apportent à l'organisation qu'une cotisation plus ou moins régulière. Ils représentent à peu près la moitié du total des 600.000

affiliés à la CFDT, comme à la CGT, et probablement moins dans les autres organisations (excepté dans la fonction publique d'Etat). Cette proportion est très faible, beaucoup plus faible que par le passé et que dans les autres pays européens. En effet, c'est ce cercle qui a le plus diminué depuis un quart de siècle, ce qui est logique si l'on songe à la confiscation du syndicalisme par la nouvelle couche sociale que nous venons d'évoquer ci-dessus.

Leur poids financier est en déclin permanent. Les cotisations ne représentent plus qu'un tiers des ressources ordinaires de la confédération CGT. Cette proportion se réduit d'ailleurs au fur à mesure qu'on descend dans l'organisation et devient négligeable au niveau des syndicats de base : Andolfatto-Labbé, 1997 et Labbé, 1999.

A l'aube du troisième millénaire, ce cercle extérieur est constitué avant tout d'hommes, d'âge mûr, en majorité fonctionnaires ou salariés à statut. On peut ainsi résumer les autres caractéristiques :

— Les femmes ne représentent qu'un quart des adhérents de la CGT et 37% de ceux de la CFDT alors même que cette organisation est surtout implantée dans des secteurs où l'emploi féminin domine.

— Les plus de 40 ans fournissent les deux tiers des adhérents tant à la CFDT qu'à la CGT. Une enquête interne de la fédération FO de la métallurgie aboutit à une moyenne d'âge de 46 en 1995 (Sabot, 1998). Elle atteindrait même 50 ans au sein de la fédération FO des PTT (Sainsaulieu, 1999). A l'inverse, les moins de 35 ans sont devenus totalement marginaux (6% à la CGT en 1997).

— Les classes moyennes dominent : la CGT demeure la plus ouvrière mais avec 35% les ouvriers ne sont guère plus nombreux que les employés (33%). Quant aux professions intermédiaires, elles ne cessent de progresser. Elles dominent la CFDT (37% en 1994 contre 25% d'ouvriers).

Les militants et les responsables syndicaux reproduisent ces différents traits en les accusant encore : plus masculins, un peu plus âgés, plus souvent cadres moyens et employés du public.

— Le nombre des retraités augmente chaque année au détriment des actifs (on en compte environ 400.000 sur les deux millions de syndiqués, soit un cinquième). Déjà les retraités possèdent la majorité dans certaines fédérations comme les cheminots ou les salariés de la défense nationale. Ainsi, le plus fort tirage de la presse de la CGT est atteint par journal des retraités (80.000 exemplaires contre 40.000 pour la VO-Hebdo).

Enfin, la généralisation du prélèvement automatique de la cotisation syndicale sur le compte chèque a réduit à néant — tout au moins en dehors des campagnes électorales — les contacts qu'entretenaient autrefois les syndicalistes et les adhérents.

Cependant, le phénomène n'est pas limité aux syndicats, les mêmes tendances lourdes se retrouvent dans l'ensemble du mouvement associatif et semblent caractéristiques de la société française du dernier quart du

vingtième siècle. Ainsi, la dernière enquête CREDOC-INSEE sur les conditions de vie des Français (Hatchuel-Loisel, 1999) constate que, au cours des dernières années, les adhérents se tournent plus volontiers vers des associations privilégiant l'épanouissement personnel tandis que les activités de défense d'intérêts collectifs régressent. Le public associatif vieillit, l'écart entre les hommes et les femmes demeure mais se réduit nettement. La participation augmente avec le niveau du diplôme (ainsi que la "pluri-adhésion"). Le taux d'adhésion est plus élevé dans les milieux favorisés et les personnes disposant d'un revenu élevé. Enfin, les auteurs notent " la tendance des moins favorisés à adopter une attitude de repli " (p 363).

Les sympathisants et les électeurs

Les sympathisants et les électeurs sont les populations les plus difficiles à estimer. Outre les résultats électoraux, on dispose des sondages. Par exemple, le sondage, commandé chaque année depuis 1993, par la CGT à l'institut d'opinion publique CSA, avec un questionnaire pratiquement semblable, ce qui permet de suivre les évolutions, notamment celle de la cote de popularité (CSA, 1999).

La cote de popularité de tous les syndicats est négative depuis maintenant près de 20 ans. En 1999, seul un tiers des salariés faisaient confiance à la CGT et à la CFDT, talonnées par FO (31%). Les autres organisations sont plus loin (syndicats autonomes : 23, CFTC : 19 et CGC : 17). A l'inverse, les méfiants sont beaucoup plus nombreux et représentent au minimum 50% des salariés quelle que soit l'organisation considérée.

Ces enquêtes permettent également de savoir qu'une majorité de salariés (57% en 1996) font confiance à la hiérarchie de leur entreprise (contre 40% aux syndicats considérés globalement). Elles montrent que la défense de l'emploi est la première préoccupation (53%), suivie des conditions de travail (49%), de l'égalité des hommes et des femmes dans le travail (46%) et de la lutte contre le travail précaire (41%). Plus des trois quarts des salariés plébiscitent l'unité syndicale mais, à 55%, ils estiment que le mouvement syndical va continuer à se diviser ! Enfin, pour regagner de l'influence, les salariés estiment que les syndicats doivent se couper de toute influence politique (45%), être plus réalistes dans les négociations (45%), être plus à l'écoute des travailleurs (43%).

Le sondage de 1996 comportait également une question intéressante sur le bilan du mouvement de novembre-décembre 1995. Un an après celui-ci, 66% des salariés déclaraient l'avoir approuvé mais 53% estimaient qu'il n'avait pas eu d'effets positifs (cette proportion grimpe à 58% chez les salariés du public).

En extrapolant, on peut considérer que 7,5 millions de personnes font “ un peu ” ou “ très ” confiance à la CGT et à la CFDT (il n'est pas possible de savoir combien font confiance à l'une, à l'autre ou aux deux en même temps). Or ces confédérations ont moins de 2,5 millions d'électeurs et 600 000 adhérents : le potentiel semble donc considérable. Mais, d'après les données détaillées de 1998, il apparaît que seuls 7% — soit environ 1,5 millions de salariés — déclarent faire “ très confiance à la CGT ” et 5%, soit 1,2 millions, pour la CFDT. Les autres, soit 6 à 7 millions, font seulement “ assez confiance ”. De plus, ces “ sympathisants ” ne vivent pas isolés des autres salariés et notamment des 10 millions d’“ hostiles ”, et plus précisément des 28% qui déclarent ne pas faire confiance “ du tout ”. Au fond, la CGT, comme la CFDT, disposent de peu de chauds partisans (moins qu'elles n'ont d'électeurs), alors qu'un bloc beaucoup plus important est vraiment méfiant à leur égard. Cette asymétrie se retrouve pour tous les syndicats. Elle est également vraie pour les leaders syndicaux dont la cote de popularité est toujours négative. Par exemple, après le mouvement de décembre 1995, 51% des Français déclaraient se sentir “ éloignés ” de L. Viannet comme de M. Blondel.

Ce dernier élément est sans doute le plus préoccupant de la crise syndicale. La perte de confiance envers le syndicalisme ne se rencontre à ce point dans aucun autre grand pays. Elle explique probablement la montée continue de l'abstention aux élections professionnelles et n'incite pas à l'optimisme quant au futur des syndicats français. Cependant, il est vrai que l'ensemble des institutions françaises semblent atteintes par cette désaffection. L'image des partis politiques, ou même celle du parlement, se sont dégradées au moins autant que celle des syndicats. Avec son visage particulier, la crise syndicale doit donc être replacée dans celle des médiations traditionnelles entre le citoyen et les pouvoirs.

Bibliographie :

- ADAM G., *Les relations sociales, année zéro*, Paris, Bayard, 2000.
- ANDOLFATTO D., "Constructivisme et historicisme. La direction de la CGT issue du congrès de Strasbourg", *Communisme*, 57-58, 1999, p157-180.
- ANDOLFATTO D., LABBE D., *La CGT. Organisation et audience depuis 1945*, Paris, La découverte, 1997.
- BASSON J.-C., LABBE D., *Les militants de la CFDT et l'information syndicale (les lecteurs de Syndicalisme-Hebdo)*, Grenoble, CERAT-IRES, 1993.
- BASSON J.-Ch., "Professionnalité militante, crise du syndicalisme et socialisation politique", in ANDOLFATTO D., LABBE D., dir., *Un demi-siècle de syndicalisme en France et dans l'Est*, Nancy, Presses universitaires de Nancy.
- CSA, Le vote " syndical " aux européennes, *Liaisons sociales quotidien*, n° 12951, 13 juillet 1999.
- CSA, " Le baromètre d'image des syndicats et de la CGT auprès des Français ", *Baromètre exclusif CSA Opinion/CGT, rapport de résultats détaillés*, septembre 1999.
- HATCHUEL G., LOISEL J.-P., " La vie associative : participer sans militer ", *Données sociales 1999*, Paris, INSEE, 1999, p 359-365.
- IRES-DARES, 1998, *Les comités d'entreprise. Enquête sur les élus, les activités et les moyens*, Paris, L'Atelier.
- KASPAR J., *Mon engagement*, Paris, Flammarion, 1994.
- LABBE D., SABOT J.-Y., *Les adhérents de la CFDT et l'information syndicale (les lecteurs de CFDT-Magazine)*, Grenoble, CERAT-IRES, 1994.
- LABBE D., *Syndicats et syndiqués en France depuis 1945*, Paris, L'Harmattan, 1996.
- LABBE D., "L'univers cégétiste (l'audience de la CGT 1992-1998)", *Communisme*, 57-58, 1999, p 99-127.
- NEVEU E., *Sociologie des mouvements sociaux*, Paris, la Découverte, 2000.
- PAUGAM S., *Le salarié de la précarité*, Paris, PUF, 2000.
- SABOT J.Y., "La fédération FO de la métallurgie" in ANDOLFATTO D., LABBE D., dir., *Un demi-siècle de syndicalisme en France et dans l'Est*, Nancy, Presses universitaires de Nancy.
- SAINSAULIEU Ivan, "La fédération Sud-PTT ", *Revue française de science politique*, février 1998.