



HAL
open science

Syndicalisme français : quel nouveau modèle ?

Dominique Andolfatto, Dominique Labbé

► **To cite this version:**

Dominique Andolfatto, Dominique Labbé. Syndicalisme français : quel nouveau modèle?. Le futur du travail, Société suisse de sociologie, Sep 2019, Neuchâtel, Suisse. hal-03502459

HAL Id: hal-03502459

<https://u-bourgogne.hal.science/hal-03502459v1>

Submitted on 25 Dec 2021

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

Professeur de science politique, Credespo, Université de Bourgogne-Franche-Comté
Dominique.Andolfatto@u-bourgogne.fr

Dominique Labbé

Chercheur associé, Pacte-CNRS, Université de Grenoble-Alpes
dominique.labbe@umrpacte.fr

Syndicalisme français : quel nouveau modèle ?

Communication au **congrès de la Société suisse de sociologie : *Le futur du travail***,
Université de Neuchâtel.

Workshop A.12 : Politisation et dépolitisation du travail dans l'entreprise contemporaine et
au-delà / *Politicizing and depoliticizing work in the contemporary firm and beyond*.

10-12 septembre 2019

Les événements spectaculaires qui ont secoué la France à partir de novembre 2018 ont révélé encore une fois la relation difficile qu'entretient une proportion importante de Français avec leurs dirigeants. Ce fut une nouvelle illustration d'un paradoxe hexagonal : peu de pays, et peut-être aucun, n'a autant de "représentants" et pourtant beaucoup de Français se sentent mal ou pas représentés. Du point de vue politique, au plan national, il y a trois assemblées, nombreuses et bien dotées (Assemblée nationale, Sénat, Conseil économique, social et environnemental)¹, et on retrouve des assemblées – également nombreuses - au niveau régional, départemental et communal². De même, au plan social, il y a en France un grand nombre d'organismes censés être dirigés par des représentants des usagers, telles les caisses de la sécurité sociale ou le système d'assurance-chômage. Mais surtout, on trouve de nombreux représentants des salariés, depuis le niveau des établissements jusqu'aux grandes entreprises mais aussi les collectivités territoriales, les hôpitaux, les ministères... Dans le secteur marchand et associatif (soit un peu plus de 19 millions d'emplois) environ 600 000 salariés (plus de 3 % des salariés) disposent d'au moins un mandat représentatif : élus du personnel ou délégués syndicaux³. Dans l'ensemble du pays, quelque 40 000 salariés et fonctionnaires en ont fait leur activité unique⁴.

L'émergence de ce groupe social est passée inaperçue. Plus au fond, la France a évolué d'un modèle d'action collective reposant sur les adhérents et les militants à un autre dominé

¹ Soit, au total, 1 158 représentants au plan national.

² Au total, plus de 511 000 élus locaux (y compris les membres des conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux).

³ M.-T. Pignoni, « Les représentants du personnel dans l'entreprise : des salariés comme les autres ? », *DARES Analyses*, janvier 2019. En ligne : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2019-002.pdf>

⁴ Concernant ce nombre, voir la 3^{ème} partie de ce texte.

par des professionnels de la représentation dotés de solides ressources institutionnelles mais sans liens solides avec les salariés qu'ils sont censés représenter.

En 2008, une loi a pris acte de cette évolution et a affirmé "rénewer la démocratie sociale" en fondant la légitimité des syndicats sur leurs résultats électoraux. En dépit de propos publics lénifiants, cette réforme est loin d'avoir produit les effets attendus comme le montrent plusieurs symptômes parmi lesquels : une participation électorale problématique, un taux de syndicalisation en recul et des organisations qui se réduisent de plus en plus à des appareils. Ces caractéristiques pourraient expliquer pourquoi les syndicats ont paru hors du coup lors des événements de l'hiver 2018-2019.

1. Une participation électorale problématique

Depuis une loi d'août 2008, la représentativité des syndicats, et donc leur capacité à négocier au nom des salariés, dépend de leur audience aux élections professionnelles dans les entreprises, les branches d'activité et au niveau national interprofessionnel. Des règles assez comparables ont été introduites dans la fonction publique en 2010. Or ces réformes qui devaient permettre aux organisations syndicales de renouer avec les salariés, en substituant des électeurs à des adhérents défaillants, n'ont pas atteint leurs objectifs auprès des 19 millions de salariés du secteur privé ni auprès des 5,5 millions de fonctionnaires⁵.

Pour le secteur privé, les élections professionnelles sur le lieu du travail sont au cœur du dispositif. Paradoxalement, ces résultats électoraux sont devenus plus confidentiels qu'antérieurement. Seuls des résultats nationaux sont publiés une fois tous les quatre ans (on parle officiellement de "mesure de l'audience pour la représentativité syndicale")⁶. Pour les années 2013-2016, dernière période pour laquelle le ministère du Travail a publié cette "mesure", il y aurait eu 42,8 % de votants (pourcentage identique, à une décimale près, à celui de la première mesure d'audience, pour la période 2009-2012). Bref, les salariés français auraient moins voté que les électeurs français lors des dernières élections législatives (48,7%), niveau de participation qui constituait un record historique de faiblesse⁷. Si l'on tient compte des bulletins blancs et nuls, c'est même seulement 39,6 % qui a exprimé un choix (et seulement 34,4 % en faveur des cinq confédérations historiques : CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC). Ajoutons que, faute d'élections dans certaines entreprises, et notamment celles de

⁵ 5,7 millions en incluant les emplois aidés (selon le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2018).

⁶ Communiqué du ministère du Travail (DGT), 31 mars 2017.

Sur la base de données d'origine syndicale, une première analyse de résultats détaillés a été proposée par T. Haute : "Evolution du paysage syndical et du salariat : analyse des élections aux comités d'entreprise (2009-2018)", *La Revue de l'IRE*, n° 94-95, 2018/1, p. 59.

Plus récemment, les données brutes diffusées en *open data* (sur le site : www.data.gouv.fr), ont été exploitées dans : D. Labbé: *Résultats des élections professionnelles dans les établissements du secteur privé (2013-2016)*. Grenoble, Pacte [CNRS/Sciences Po Grenoble], août 2019, 76 p. Une synthèse sera publiée dans *Droit social* (Daloz), en novembre 2019. Certains éléments sont repris dans ce texte.

⁷ Pour s'en tenir au premier tour des élections législatives puisque la "mesure de l'audience pour la représentativité syndicale" utilise les seuls premiers tours des élections professionnelles (et ignore les seconds tours). Précisions encore que pour le premier tour de l'élection présidentielle française de 2017, la participation était nettement plus élevée : 74,6 % des électeurs inscrits.

petite taille, tous les salariés ne peuvent participer à cette "mesure de l'audience" syndicale. De fait, celle-ci n'a couvert que 13,2 millions de salariés sur les quelque 19 millions que compte le secteur privé. Rapporté à ce dernier chiffre, le soutien aux diverses organisations syndicales s'établit donc à moins de trois salariés sur dix (24,0 % pour les "cinq" organisations représentatives). Autrement dit, les trois-quarts du salariat échappent aux organisations qui polarisent l'actualité sociale et participent à l'élaboration des réformes sociales.

Outre les résultats des élections professionnelles dans les entreprises, la "mesure de l'audience" syndicale intègre les résultats des élections des TPE (très petites entreprises) et du collège salarié de la production agricole (l'un des collèges des élections aux chambres d'agriculture). Le détail des résultats de ces deux derniers scrutins est partiellement disponible⁸. L'un et l'autre traduisent l'incapacité des syndicats à amener ces salariés aux urnes quand le scrutin ne se déroule pas sur le lieu du travail. En effet, lors des dernières élections des TPE (décembre 2016 et janvier 2017), la participation n'a mobilisé que 7,3 % des électeurs (10,4 % lors de la première consultation, en 2012). S'agissant des salariés de l'agriculture, les résultats ne sont guère plus élevés : 10,2 % en 2019 (16,1 % en 2013). Autrement dit, ces élections se caractérisent par une abstention massive et en forte progression. Elles montrent le caractère illusoire des prétentions visant à fonder la représentativité syndicale – et la démocratie sociale – sur des scrutins comparables aux consultations politiques. Logiquement, bien des salariés des petites entreprises ou du secteur agricole éprouvent le sentiment légitime d'être oubliés.

Cela étant, ce sont donc ces derniers résultats qui – amalgamés à ceux des élections en entreprises – contribuent à expliquer la faiblesse de la participation électorale. En effet, par soustraction⁹, on peut retrouver ce niveau de participation en entreprise : 57,8 % des inscrits. Cependant, il est difficile d'inscrire ce chiffre dans une perspective historique car il amalgamait les résultats des élections de différentes institutions : comités d'entreprise, délégations uniques du personnel ou délégués du personnel. Or, jusqu'au début des années 2000, seuls les résultats des élections aux comités d'entreprise faisaient l'objet d'une publication et la participation à ces élections s'étaient élevée à 63,8 % des inscrits en 2005-2006¹⁰. En entreprise, les dernières données exploitables confirment bien toutefois une tendance à la baisse de la participation, même si celle-ci est variable selon la taille de l'entreprise. La ventilation de la participation par taille d'établissement montre en effet des constantes relevées depuis les années 1960 : dans les petits établissements, on vote plus mais c'est plus souvent un bulletin blanc ou nul (du fait d'une offre électorale jugée insatisfaisante). Plus la dimension de l'établissement augmente, plus l'abstention est importante. Dans les plus grands établissements, à peine un électeur sur 2 exprime un choix.

⁸ Le ministère du Travail publie les résultats des élections des TPE par département et au niveau national (avant de les intégrer à la "mesure de la représentativité"). Par contre, le ministère de l'Agriculture n'a pas rendu public le détail des résultats du collège salarié de la production agricole. Ce détail a été communiqué aux différentes organisations et nous remercions la CFDT de nous les avoir transmis.

⁹ Voir le calcul dans D. Andolfatto, *Que pèsent les syndicats ?* Paris : Fondation pour l'innovation politique. 13 avril 2018, En ligne : <http://www.fondapol.org/etude/que-pesent-les-syndicats/>

¹⁰ O. Jacod, « Les élections aux comités d'entreprise (2005-2006) », *Premières Synthèses*, Dares. octobre 2008. En ligne : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2008.10-40.3.pdf>

Or les syndicats sont surtout présents dans ces grands établissements. Outre la loi classique selon laquelle les petits groupes sont mieux armés que les grands pour lutter contre les passagers clandestins et amener leurs membres à participer à la production des biens collectifs – pour faire allusion à la célèbre thèse de Mancur Olson¹¹ –, on y verra également le déclin de la fonction de mobilisation des syndicats (comme, par ailleurs, des partis politiques) qui consiste notamment à amener les électeurs aux urnes et que ce déclin touche particulièrement les ouvriers et les employés (votant dans les premiers collèges¹²).

Ajoutons encore que ce déclin global de la participation – et plus au fond, comme on le verra, de la syndicalisation – explique aussi un recul du taux de couverture des salariés par des institutions représentatives du personnel. En 25 ans, selon le mode de calcul adopté, ce recul oscille entre 25 % et 33 %. Cela signifie que, malgré toutes les réformes intervenues en matière de dialogue social ou de démocratie sociale, les salariés français sont aujourd’hui moins bien dotés de représentants du personnel qu’à la fin du XX^{ème} siècle.

Enfin, pour évoquer les trois fonctions publiques – Etat, collectivités locales, hôpitaux, soit 5,5 millions de salariés –, celles-ci ont longtemps été vues comme une sorte de sanctuaire pour le syndicalisme. Pourtant, en décembre 2018, lors du dernier scrutin, dans les trois fonctions publiques, la participation est passée globalement sous la barre des 50 % des électeurs inscrits (précisément 49,8 % contre 52,8 % lors de la consultation précédente, en 2014). C’est dans la fonction publique hospitalière que cette participation est la plus faible (44,1 %). A l’Assistance Publique - Hôpitaux de Paris (72 000 salariés) elle est tombée à 29 % et à 27 % aux Hospices civils de Lyon.

Il y a un demi-siècle, 82 % des fonctionnaires votaient à ces élections. Dans la fonction publique d’Etat, la participation était encore de 71,2 % en 2003-2005. En treize ans, l’abstention a donc progressé de 44 %.

Manifestement la réforme du dialogue social a produit l’inverse de ce qui était recherché : elle n’a pas réussi à stopper la montée de l’abstention aux élections professionnelles et au lieu de refonder la légitimité des organisations syndicales, elle a même conduit à creuser le fossé entre représentés et représentants. Non seulement les électeurs n’ont pas remplacé les adhérents, mais le nombre de ces derniers continue à baisser.

2. Une sous-syndicalisation toujours plus importante

En 2008, les promoteurs de la réforme de la représentativité syndicale affirmaient que, en plaçant l’élection au cœur des relations professionnelles, on allait rapprocher les syndicalistes des salariés, stopper la désyndicalisation, obliger les organisations à se regrouper, et favoriser de nouvelles adhésions. Dix ans après, aucun de ces objectifs n’est atteint. Avec

¹¹ M. Olson, *The Logic of Collective Action : Public Goods and the Theory of Groups*, Cambridge (Mass.), Harvard University Press, 1965.

¹² Sauf pour les petits établissements, où il peut y avoir un collège unique, il y a deux collèges légaux lors des élections professionnelles en entreprise : le premier collège rassemble les personnels d’exécution (ouvriers et employés) ; le second collège : les techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs, cadres. Un troisième est de droit dès que l’établissement compte au moins 25 ingénieurs et cadres.

l'effondrement de la participation électorale, l'échec le plus flagrant concerne la syndicalisation.

En 2016, d'après une enquête de l'INSEE, auprès d'un échantillon représentatif des salariés des entreprises de plus de 10 salariés, la France est lanterne rouge de tous les grands pays comparables. Pourtant, le ministère du Travail en tirait deux conclusions étonnantes. D'une part, il affirmait que la syndicalisation serait finalement plus élevée qu'on le pensait auparavant¹³ (11 % contre 8 %) et que la désyndicalisation serait stoppée. D'autre part, toujours selon le ministère, la syndicalisation en France aurait toujours été faible, ce qui justifie les aides et les réformes engagées.

La manière dont les statisticiens officiels parviennent à ces conclusions est pour le moins étonnante.

Pour la situation présente, l'enquête utilisée en 2016 posait deux questions relatives à la syndicalisation. A la première question, 7 % des enquêtés se déclaraient adhérents à un syndicat et à la seconde 11 %. L'analyse globale du ministère du Travail retenait finalement ce dernier chiffre, permettant d'affirmer que la désyndicalisation était stoppée. Cependant, pour le détail de cette syndicalisation (par âge ou par secteur économique), c'était souvent la question à 7 % qui était utilisée. De plus, la note exclut les chômeurs du dénominateur du taux de syndicalisation au contraire de ce qui est pratiqué habituellement, ce qui revient à augmenter le taux de plus de 10 %.

Quoiqu'il en soit de ces incohérences et obscurités, les informations en provenance des organisations syndicales montrent que l'optimisme du ministère du Travail est mal fondé. Ainsi, en mai 2018, la CFDT a « corrigé » ses effectifs « officiels » à la baisse – de 860 000 à 623 000 – tout en prétendant que l'essentiel de cette baisse (30 %) serait due à un "changement de méthodologie dans le décompte des adhérents". De son côté la CGT a admis avoir perdu 30 000 adhérents entre 2012 et 2016. Avant sa démission forcée du secrétariat général de FO, P. Pavageau avait laissé entendre que le chiffre de 500 000 adhérents revendiqués officieusement par cette centrale était exagéré¹⁴. Enfin, aucune autre organisation syndicale n'a fait état d'une augmentation de ses effectifs. Comme, dans le même temps, la population active salariée continue à augmenter à un rythme assez rapide, il est impossible que le taux de syndicalisation puisse rester stable et encore moins se redresser. L'artefact statistique est donc certain et l'on peut se demander pourquoi la presse et la plupart des chercheurs ont repris ces informations sans un minimum de recul critique.

La seconde thèse du ministère du Travail – la syndicalisation a toujours été faible en France – ne tient pas davantage. En effet, entre 1987 et 2006, ce ministère a commandité une série d'études¹⁵ qui - selon les propres termes d'un statisticien de ce ministère¹⁶ - : « ont

¹³ M.-T. Pignoni, « La syndicalisation en France : Des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique », *DARES Analyses*, mai 2016. En ligne : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2016-025.pdf>

¹⁴ C. Crouzel, « La CFDT fait disparaître près de 30 % de ses adhérents avant son congrès », *Le Figaro*, 15 mai 2018.

¹⁵ Durant cette période une vingtaine d'enquêtes ont été réalisées par D. Andolfatto, J.-C. Basson, A. Bevort, M. Casula, T. Choffat, M. Croisat, J. Derville, G. Henry, D. Labbé, P. Mathiot, G. Nezosi, L. Olivier, J. Olmi, F. Paccou, P. Pons, G. Prince, A. Rey, J.-Y. Sabot, B. Verrier. Certains de ces rapports peuvent être trouvés en ligne, notamment deux rapports de synthèse ; D. Labbé. *Syndicats et syndiqués en France depuis 1945*, Paris, L'Harmattan, 1996 ; D. Andolfatto et D. Labbé. *Les syndiqués en France*. Rueil-Malmaison, Ed. Liaisons sociales, 2007.

permis d'établir les séries de référence » concernant l'évolution des effectifs syndiqués de la Libération au début des années 2000. Or en 2004 puis en 2016, les statisticiens du ministère du Travail ont décidé d'amputer la série 1947-1996 de près d'un tiers¹⁷ en même temps qu'ils remontaient les taux les plus récents. Ces "enjolvements" ont été reçus avec satisfaction à la fois par ceux qui, dans un pays à la tradition révolutionnaire comme la France, attendent avec impatience une relance des luttes et par ceux qui ont imaginé la "rénovation de la démocratie sociale française".

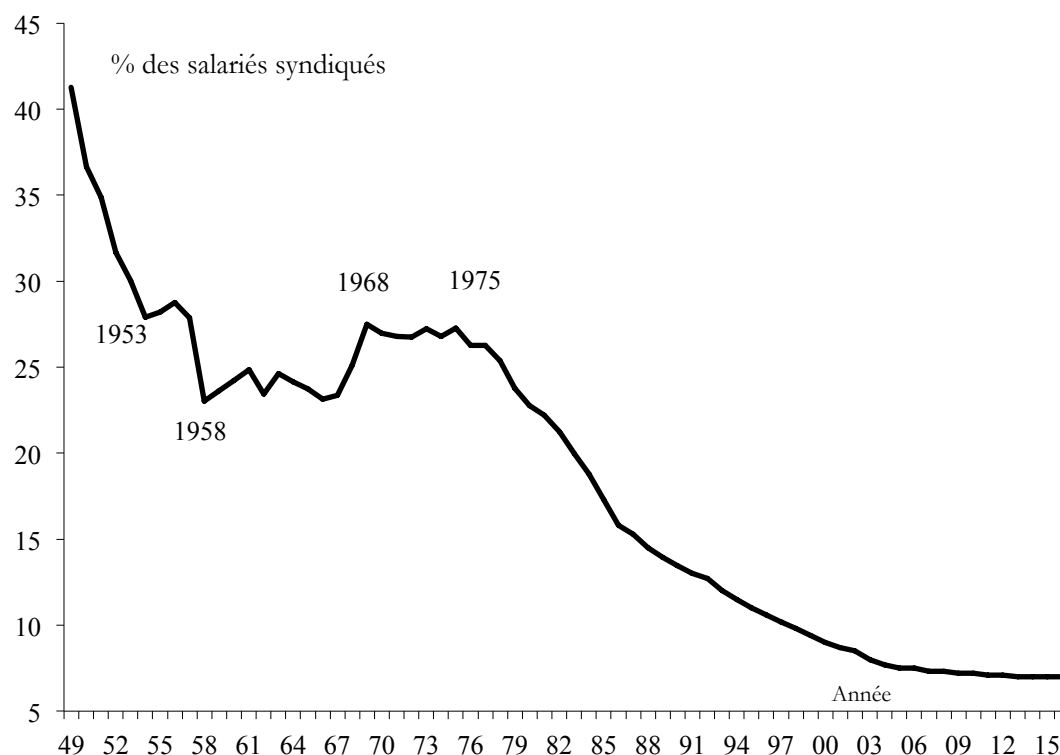
La série originale est retracée dans le graphique ci-dessous et contredit ce *story-telling*. La courbe commence en 1949 (faute de données fiables sur la population active à la Libération) mais il est admis que, entre 1945 et 1947, un salarié sur deux est syndiqué et que la baisse s'amorce en 1948. Elle conduit à deux conclusions principales que les statisticiens du ministère du Travail ont souhaité effacer.

Premièrement, entre les années 1950 et 1978, la syndicalisation oscille entre 24 et 30 %. Ajoutons que la fidélité des adhérents a été assez grande (l'adhésion durait en moyenne une dizaine d'années). Certes ce taux était inférieur à celui de l'Angleterre, de l'Allemagne ou des pays nordiques mais c'était plus qu'aux Etats-Unis ou en Italie. Il est donc faux d'affirmer que la syndicalisation a toujours été faible en France. De plus, durant ces trente années, la population active salariée a augmenté rapidement (de 10 à 17 millions de salariés), elle s'est rajeunie, s'est féminisée et son niveau d'éducation a nettement augmenté. Enfin, l'emploi tertiaire est devenu prépondérant. Le simple maintien du taux de syndicalisation signifie que les syndicats de cette époque ont été capables de gagner des adhérents et de s'adapter aux changements de l'économie et de la société française. De fait, les enquêtes citées ci-dessus – qui ont été réalisées dans des entreprises, des unions départementales et des fédérations – ont montré que, durant ces trente années, il a existé un syndicalisme vivant, centré sur les lieux du travail et essentiellement consacré à apporter des aides aux salariés dans leurs difficultés quotidiennes au travail tout en donnant une voix aux exclus du système.

¹⁶ T. Amossé, « Mythes et réalités de la syndicalisation en France », *Premières synthèses*, DARES, octobre 2004, n° 44.2. En ligne : <https://www.vie-publique.fr/documents-vp/syndicats2004-44.2.pdf>

¹⁷ En 2004 comme en 2016, la principale justification de ce coup de hache serait que, dans les adhérents (numérateur du taux de syndicalisation), il y aurait des retraités alors que le dénominateur ne comporte que la population active. Il faudrait donc retirer ces retraités du numérateur. En 2004, on a prétendu que ces retraités représentaient 20 % des effectifs, en proportion stable de la Libération aux années 1990 et en 2016, 14 % (également stable de 1949 et la fin des années 1990). Ces affirmations traduisent une méconnaissance du syndicalisme. Premièrement, les retraités n'ont jamais pesé aussi lourd (sauf dans quelques fédérations comme les cheminots, l'énergie ou les charbonnages) et, jusqu'aux années 1970, ce poids était négligeable. De plus, l'estimation du nombre d'adhérents est faite à l'aide des timbres encaissés par les trésoreries confédérales, or les retraités ne paient qu'un timbre par trimestre contre un par mois pour les actifs. Autrement dit, en admettant ces taux excessifs de 20 % ou (14 %), c'était un tiers (soit 6,7 % ou 4,7 %) qu'il aurait fallu défalquer.

Graphique : L'évolution de la syndicalisation en France (de 1949 à nos jours)



Sources : Labbé (op. cit., 1996), Andolfatto et Labbé (op. cit., 2007) et nos calculs pour l'actualisation.

Deuxièmement, des années 1980 à aujourd'hui, la syndicalisation a été divisée par 4 (de 30 % à 7 %). Il s'est donc produit un profond divorce entre les syndicats et les salariés français. Les principales raisons de ce divorce sont la disparition de la plupart des syndicalistes des lieux du travail et une incapacité à apporter une aide individuelle efficace aux salariés comme le faisaient leurs aînés. C'est aussi la conséquence de l'institutionnalisation et de la professionnalisation du syndicalisme : les syndicalistes sont de plus en plus absorbés par des tâches administratives et de représentation et sont moins présents dans les collectifs de travail.

Deux institutions ont particulièrement souffert: les délégués du personnel – qui jouaient autrefois le rôle de défenseur du salarié face à la hiérarchie – et les délégués au comité d'hygiène et de sécurité (CHS-CT), héritiers de la plus ancienne institution de représentation du personnel (les délégués mineurs). Naturellement, ces deux fonctions n'avaient d'utilité que si leur titulaire travaillait au milieu des salariés qu'il représentait et que sa valeur professionnelle ne pouvait être mise en doute. C'est pourquoi ces deux fonctions ont particulièrement souffert du cumul des mandats et de la professionnalisation du syndicalisme. De fait, la fusion de toutes les institutions de représentation du personnel dans une instance unique – le comité social et économique institué par les ordonnances Macron / Pénicaud de 2017 – entraînera un nouvel affaiblissement de ces deux fonctions qui sont pourtant les plus utiles aux salariés, mais que le patronat juge gênantes et coûteuses, du moins quand elles ne

fonctionnent pas de manière purement formelle. Par ailleurs, il s'agit de "rationnaliser" le dialogue social et d'impliquer davantage les élus du personnel dans la "gouvernance" de l'entreprise.

Déjà la négociation d'entreprise s'est considérablement développée et aboutit à un grand nombre d'accords collectifs dont les principaux objectifs sont la diminution des charges salariales, l'augmentation de la flexibilité des salariés et du taux d'utilisation des équipements¹⁸. Pour les employeurs, comme pour les responsables politiques, cette déréglementation présente un avantage : les salariés sont supposés y consentir par la voix de "leurs" syndicats. En outre, il paraît de plus en plus difficile pour le parlement de légiférer sur le travail. Cela explique aussi le paradoxe suivant¹⁹ : des syndicats de plus en plus présents dans les entreprises – en tant qu'institution – mais de moins en moins sollicités par des salariés qui s'en méfient.

Plus au fond, la France a changé de modèle syndical. Alors que les syndicats perdaient leurs racines sociales, leurs appareils connaissaient une croissance considérable grâce à des personnels mis à disposition et à de nouvelles sources de financement.

3. Le gonflement des appareils

En 1974, alors que la CFDT comptait 750 000 adhérents, tous de chair et d'os (soit près de 5 % des salariés de l'époque), une quarantaine de personnes travaillaient à la confédération, tous salariés de l'organisation. Aujourd'hui, quelque 260 personnes travailleraient à la seule confédération (boulevard de Belleville)²⁰ alors que la CFDT revendique 630 000 adhérents (et n'en compte en réalité que moins d'un demi-million soit 2 % des salariés). Autrement dit, alors que le nombre des adhérents diminuait d'au moins un tiers, l'appareil confédéral a été multiplié par 6,5. Lorsqu'on peut obtenir des données sur les unions régionales ou les fédérations, on constate le même gonflement des appareils.

D'après les comptes publiés par la CFDT, la masse salariale correspond à une centaine de personnes. Les autres sont donc "mis à disposition" de la confédération par des entreprises, des administrations publiques ou d'autres entités extérieures au périmètre comptable de la confédération. Les informations disponibles montrent, à tous les niveaux, la prépondérance des "mis à disposition" qui continuent à être payés par leurs administrations ou entreprises tout en étant permanents syndicaux.

Au cours de la même période l'appareil de la CGT a quintuplé alors que ses effectifs passaient de 1,8 millions d'adhérents à 550 000. Là encore, la source principale de ce

¹⁸ Voir le bilan annuel de la négociation collective publié par le ministère du Travail. Ce bilan, très factuel, ne s'intéresse guère au contenu des accords. Voir également : J. Dirringer, « L'esprit du dialogue social : de la loi du 20 août 2008 aux accords collectifs relatifs au droit syndical et à la représentation des salariés », *Revue de l'IRE*, 87, 2015-4, p. 125-151 et D. Labbé et G. Nezosi, « Négociation collective et paritarisme : regards sur les relations professionnelles et la protection sociale », in D. Andolfatto (dir.), *Les syndicats en France*. Paris, la Documentation française, 2013, p. 149-186.

¹⁹ O. Jacod, « Les institutions représentatives du personnel : davantage présentes, toujours actives mais peu sollicitées par les salariés », *Premières informations et premières synthèses*, DARES, février 2007. En ligne : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2007.02-05.1v2.pdf>

²⁰ J. Chérèque, *Si on me cherche*, Paris, Albin Michel, 2008. L'auteur était secrétaire général de la confédération.

gonflement provient des mises à disposition. Roger Lenglet et Jean-Luc Touly²¹ citent le cas de la fédération CGT de la construction, secteur d'activité qui pèse lourd dans l'économie française (1,8 millions d'emplois en 2014). La fédération avait 120 000 syndiqués en 1974 (tous en chair et en os) et 10 000 en 2012. Dans le même temps, le nombre des permanents travaillant à la fédération est passé de 4 à 30. Autrement dit, l'appareil central a été multiplié par sept alors que le nombre de syndiqués était divisé par douze. Dix de ces permanents étaient mis à disposition par Delkia (filiale de Veolia).

L'enquête de Lenglet et Touly ne s'arrête pas à ce constat numérique, elle révèle le prix à payer pour cette "générosité" patronale. Dans les années 1990, plusieurs syndicalistes CGT, qui avaient dénoncé des pratiques douteuses dans l'entreprise, ont été privés de leurs mandats syndicaux, licenciés par l'entreprise, traînés en justice par la CGT pour avoir voulu créer un autre syndicat²².

Quel est le nombre de ces personnels "mis à disposition" ? Dans le secteur public, quelques rapports - notamment de la Cour des comptes, sur certaines administrations comme La Poste, la Banque de France, la police, l'Éducation nationale et quelques entreprises nationales comme EDF ou la SNCF, ainsi qu'une enquête sur deux départements de province²³ ou certains débats parlementaires comme à l'occasion de la dernière réforme ferroviaire – aboutissent à la conclusion que les syndicats disposent au minimum de 30 000 à 40 000 équivalents temps, sans qu'il soit possible de chiffrer le nombre de décharges complètes. Dans le secteur privé, il est impossible de connaître le nombre de ces décharges – probablement équivalent à celui du secteur public – le législateur ayant omis de prévoir une obligation de déclaration en même temps qu'il légalisait cette pratique. Sur ce point, il y a une certitude : tous les accords collectifs passés dans les grandes entreprises françaises prévoient ces mises à disposition de personnels ainsi que l'allocation de moyens financiers et matériels importants (locaux, communication, reprographie, défraiements des déplacements). Comme dans la fonction publique, ces accords comportent également le versement d'une subvention annuelle en fonction du nombre de voix obtenues aux élections professionnelles²⁴.

Si les mises à disposition de personnel constituent la principale ressource, elles sont impossibles à chiffrer précisément, le législateur n'ayant pas exigé qu'elles apparaissent dans les comptes des syndicats alors même qu'il légalisait cette pratique et qu'il votait le principe de la "transparence" de ces comptes. En évaluant cette ressource aux salaires versés à ces permanents, la commission Perruchot était parvenue à la conclusion que les cotisations ne représentaient plus que 4 à 5 % du total de l'économie du syndicalisme²⁵.

²¹ R. Lenglet, J.-L. Touly, *Syndicats : corruption, dérives, trahisons*, Paris, First, 2013, p 180-181.

²² Ibid., p. 169-180.

²³ C. Desforges et al., *Rapport sur le bilan des moyens alloués aux organisations syndicales dans la fonction publique. Analyse détaillée dans deux départements (le Rhône et le Loiret)*, Ministère de l'intérieur et Inspection générale des services, juin 2010 (alors consultable en ligne sur le site du ministère de l'Intérieur). Le rapport recommandait une simplification, une uniformisation et la publication de ces moyens. Il est resté lettre morte.

²⁴ A titre d'exemples, voir les accords analysés par J. Diringier (art. cité).

²⁵ Nicolas Perruchot. *Rapport sur les mécanismes de financement des organisations syndicales d'employeurs et de salariés*. Assemblée nationale, novembre 2011. Pour la première fois depuis 1875, un rapport d'une commission d'enquête parlementaire n'a pas été publié (cependant, il est consultable en ligne : <http://www.lepoint.fr/html/media/pdf/rapport-perruchot.pdf>).

En dehors de ces moyens cachés, la première ressource des cinq confédérations provient d'un impôt sur les salaires créé – à bas bruit – par la loi de mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. En 2017 – dernier bilan effectué –, cet impôt a rapporté 93,2 millions d'euros auxquels se sont ajoutés 32,6 millions de subventions versées par l'Etat²⁶ (en comparaison les partis politiques ont reçu une aide publique de 63 millions d'euros en 2017). Ces sommes sont partagées entre les organisations représentatives des employeurs (Medef, CGPME, UPA) qui ont reçu 40 millions d'euros, et les organisations syndicales représentatives des salariés qui se sont partagé 83,3 millions d'euros²⁷.

Curieusement, personne n'a semblé remarquer que cet impôt équivaut à une cotisation obligatoire versées par les salariés aux syndicats et que, de plus, il oblige ces salariés – même les plus pauvres – à financer les organisations d'employeurs qui *a priori* ne sont pas conçues pour défendre leurs intérêts. De plus, ces organisations – syndicales ou patronales – disposent de ces ressources fiscales sans avoir de comptes à rendre sur leur utilisation²⁸.

Viennent ensuite les cotisations des adhérents qui, dans aucune des cinq confédérations représentatives, ne dépassent le tiers des recettes figurant au bilan. Encore faut-il préciser que beaucoup de timbres encaissés par les trésoreries confédérales ne proviennent pas d'adhérents en chair et en os mais de financements patronaux (le plus connu est le "chèque AXA" créé par une convention de 1990 avec la CFDT, la CFTC et la CGC)²⁹ ou de prélèvements sur les organismes gérés par les syndicats (en premier lieu les comités d'entreprise). Une affaire récente est venue jeter un peu de lumière sur ces pratiques. Une cotisation obligatoire de 0,2 % du salaire, prélevée sur les salariés agricoles, est partagée entre la FNSEA et les syndicats représentatifs. La Fédération CGT agro-alimentaire et forestière perçoit à ce titre 1,1 millions d'euros dont la moitié seulement apparaît dans ses comptes publiés. Selon les déclarations du président de cette fédération, une partie de l'autre moitié aurait servi à payer "des cotisations gratuites à quelques milliers d'adhérents"³⁰.

Pour les différentes confédérations, ces cotisations sans cotisants représentent au moins un timbre sur cinq encaissés, voire un timbre sur quatre, de telle sorte que les adhérents en chair et en os ne dépassent pas les 500 000 à la CGT ou à la CFDT et les 300 000, voire moins, à FO, dont une bonne partie sont des permanents, des élus ou des mandatés. Les adhérents "virtuels" présentent beaucoup d'avantages sur les vrais : ils ne posent pas de questions, votent toujours comme il faut et ne contestent jamais les dirigeants, ni la ligne de l'organisation. Ils permettent également d'afficher une quasi-stabilité des effectifs. Enfin, les

²⁶ Association de Gestion du Fonds Paritaire National. *Rapport annuel 2017 sur l'utilisation des crédits du Fonds pour le financement du dialogue social*. Paris, 1^{er} octobre 2018. Le rapport de l'AGFPN est consultable en ligne sur son site.

²⁷ CGT : 18,9 millions ; CFDT : 18,6 ; FO : 15,0 ; CGC ; 12,6 ; CFTC : 12,5 ; UNSA : 3,0 et SUD : 2,6 millions.

²⁸ Le rapport de l'AGFPN se contente d'indiquer les sommes versées sans aucune mention de l'utilisation de ces sommes. Cette absence de justification est soulignée dans un rapport de la Cinquième chambre de la Cour des comptes (*La mise en œuvre de la réforme du financement du paritarisme*, 26 décembre 2017). Bien que ce rapport fasse preuve d'une extrême modération dans les termes employés et dans ses recommandations, le président de chambre n'a pas jugé utile de le publier et a mis fin au contrôle de la Cour.

²⁹ R. Bourguignon, M. Floquet, « When union strategy meets business strategy: The union voucher at AXA », *Business History*, 2019, vol. 61, n° 2, p. 260-280.

³⁰ A. Guédé, « Quand les saisonniers récoltent de l'oseille pour la CGT », *Le Canard enchaîné*, 11 juillet 2018.

cotisations étant la mesure de l'indépendance d'une organisation, il est facile de comprendre pourquoi beaucoup de directions syndicales consentent quelques sacrifices financiers pour "recycler" en cotisations certaines ressources et embellir ainsi leur bilan.

Conclusion

En France, l'indépendance syndicale ressemble à une sorte de "village Potemkine"... Une grande partie des salariés ne sont sans doute pas dupes de cette situation, même s'ils ne disposent que de peu d'informations à ce sujet. Dès lors, comment ne pas y voir une des origines de la crise actuelle de la représentation ?

La situation du syndicalisme français illustre plusieurs des difficultés hexagonales. Parmi celles-ci - outre le discrédit des représentants aux yeux des représentés et le gaspillage des ressources publiques - l'échec récurrent de réformes engagées sans connaissance de la réalité que l'on prétend réformer ou pire, fondées sur des données fausses fabriquées pour coller à l'idéologie du moment.

A la faveur de multiples réformes sociales lancées au cours des dix dernières années, le cartel des "partenaires sociaux" est parvenu à interdire de facto l'émergence de nouveaux syndicats, à obtenir la légalisation de ressources assimilables au départ à des abus de biens sociaux (ou de prise illégale d'intérêts), comme les mises à disposition de personnel ou les aides financières. Puis ce cartel a fait instituer en sa faveur un nouvel impôt sur les salaires sans avoir à rendre compte de l'utilisation de ces fonds. Enfin, il a consolidé son emprise sur de multiples organismes paritaires sur lesquels il opère des prélèvements tout aussi peu transparents.

Dans les entreprises, les syndicalistes tiennent également un rôle incontournable pour l'adaptation des normes du travail. Jamais, ils n'ont été aussi souvent consultés par les pouvoirs publics et associés à tous les niveaux à la décision. Leurs leaders sont devenus des figures de la vie politique et, tels ceux des partis politiques classiques, ils se prennent au jeu de celle-ci³¹.

Ces évolutions ont conduit les syndicats à renoncer aux fonctions qu'ils tenaient traditionnellement dans le monde du travail et la société. Certes, leurs rôles juridiques ont grandi et se sont technicisés ; leurs cadres sont devenus, selon une expression de Pierre Rosanvallon, des "fonctionnaires du social"³². Mais les liens sociaux qu'ils cultivaient, la fonction tribunitienne qu'ils assumaient, la société qu'ils soutenaient, se sont dissipés quand ils ne se sont pas évanouis. Dans une large mesure, la "marée jaune" de cet hiver et printemps français du mécontentement est une conséquence de ce changement de nature du syndicalisme, de sa professionnalisation et de sa clôture. Ce mouvement social de l'hiver 2018 restera d'autant plus dans l'histoire qu'il aura été le premier à être sinon antisyndical, du moins a-syndical. Le rejet est même apparu réciproque. Manifestement, une page s'est tournée.

³¹ Voir par exemple le long article de F. Fressoz consacré à Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT : "Comment Laurent Berger est devenu le premier opposant à Emmanuel Macron", *Le Monde*, 9 mars 2019.

³² P. Rosanvallon, *La question syndicale*, Paris, Calmann-Lévy, 1988.