

Expliquez la faiblesse de la syndicalisation en France depuis une trentaine d'années.

Introduction:

Selon **Marx**, toute crise représente un moment de purge de l'économie, éliminant alors toute entreprise aux bénéfices insuffisants. Or, si l'on analyse la situation économique de ces trente dernières années, on peut constater que cette période fut caractérisée par une grande instabilité, traversée notamment par la crise Internet et celles des subprimes actuellement. On peut donc douter de l'efficacité des syndicats, c'est-à-dire **des associations qui défendent les intérêts professionnels communs de leurs membres**, dans un tel contexte.

De plus, depuis une trentaine d'années en France, on observe une baisse importante du **taux de syndicalisation**, passé de **25% au début des années 1970 à moins de 8% en 2006** selon les études de l'OIT. Nous chercherons alors à expliquer en quoi peut-on parler d'une crise du syndicalisme en France depuis une trentaine d'années.

Nous verrons ainsi dans une première partie les mutations du système productif comme facteur de crise, pour ensuite observer les effets des évolutions du syndicalisme et des mentalités.

1) Les transformations du système productif issues en partie du progrès technique ont joué un rôle déterminant dans le déclin du syndicalisme.

A) Evolution du monde du travail

Part des salariés dans secteur secondaire est passé d'un **maximum de 46% en 1974 à 24% en 2001...**

Avec une baisse du nombre d'ouvriers depuis le début des années 1980, très forte dans les « bastions du syndicalisme » (sidérurgie, métallurgie).

Expliqué en partie par le PT, avec l'avènement de la **robotique**, ayant entraîné la suppression d'emplois. Main d'œuvre restante essentiellement constituée de travailleurs peu qualifiés et **étrangers** venus reconstruire la France d'après-guerre (participe à la difficulté de créer une identité commune).

Dans le même temps, **les effectifs salariés augmentent dans le secteur tertiaire** (les employés notamment) (**72% de la pop active en 2001, entre 1949 et 2001, la part des emplois du tertiaire dans la pop active occupée a augmenté de 27 pts**), et on constate une hausse des professions d'encadrement. Ces « **nouveaux salariés** » sont en général **peu syndiqués**, particulièrement dans les **activités commerciales et de services marchands**.

- Evolution du capitalisme a pris la forme d'une **fragmentation du système productif** suite à diverses stratégies d'organisation et de localisations des unités de production. L'entreprise peut ainsi **externaliser** des segments de son activité en **recourant à des sous-traitants nationaux**, en **délocalisant** à l'étranger, en **filialisant** certaines activités... Elle tend à se concentrer sur ce qu'elle fait le mieux et à déléguer le reste. Ce faisant, elle met à mal les solidarités du travail que le modèle fordiste favorisait. De fait, le syndicalisme évolue désormais dans un cadre économique éclaté qui rend de plus en plus difficile le **compromis sociologie-productif** entre l'actionnaire, le patron, l'ingénieur et le salarié; puisque un tel contexte distance les relations entre fonctions de conception, de fabrication, et de distribution, rendant moins indispensable la cohabitation de ces différentes séquences sous un même toit.

-> Déclin des **grandes concentrations industrielles**, ayant lourdement pesé sur les effectifs syndicaux.

- **Externalisation** ayant favorisé création **PME** : Du fait des **seuils d'effectifs prévus par le code du travail**, le recours aux PME permet de **contourner** beaucoup de contraintes que la **loi** impose aux grandes entreprises. Or, PME -> **Quasi-désert syndical** alors que représentent près de **93% des entreprises en**

France. En effet, dans les entreprises privées, ce sont les **établissements de 500 salariés** et plus qui bénéficient du plus fort taux de syndicalisation (8,7 % contre 3,5 % dans les établissements de moins de 50 salariés). Ceci pouvant s'expliquer par une gestion plus **paternaliste** et **individualisée** dans les PME, où les employeurs font parfois **pression** pour éviter l'implantation syndicale.

- Par ailleurs, la segmentation du marché du travail passe aussi par des **droits sociaux et des statuts qui varient selon les branches professionnelles et les métiers** ne favorisant pas la **continuité de la protection et de la représentation des salariés**. Pourtant, l'un des ressorts de la belle vitalité des syndicats **nordiques** tient aussi au fait qu'ils ont affaire à un **marché du travail beaucoup plus unifié**. Les droits y sont plus transférables d'un emploi et d'un secteur à l'autre.

B) Evolution de l'organisation du travail: une précarité accrue au nom d'une meilleure flexibilité interne.

En France, en 2000, la forme majoritaire de contrat reste le **CDI: 87% des salariés**. Toutefois, force est de constater que depuis les années 80, **l'emploi précaire/atypique (= emploi caractérisé par une forte instabilité tel que le CDD, stages...)** s'est développé. Découle en partie d'un **assouplissement de certaines législations**.

Quelques évolutions:

Travail intérimaire: Entre 1983 et 2005, la part des salariés titulaires d'un poste d'intérimaire a été **multiplié par 4,85**; passant de **0,64%** des salariés en 1983 à **2,47%** en 2005.

CDD: Multiplié par **6,51**, passant de **1,48%** en 1983, à **7,72%** en 2005.

Or, le **taux de syndicalisation des salariés en emplois précaires n'est que de 2,4 %** en 2003 en France, **contre 9,5 %** pour les salariés à temps complet.

- Par ailleurs, des relations d'emplois plus flexibles se traduisent par des **carrières professionnelles plus discontinues**, très difficiles à suivre pour les syndicats, et des relations de service entre syndicats et individus salariés plus difficiles à inscrire dans la durée. Elle se fixe plus souvent sur des moments particuliers de la vie du travail et ne **justifie pas nécessairement une cotisation régulière ou un engagement de plus long terme**.
- La multiplication des contrats à durée déterminée, des temps partiels, la montée des formes de travail indépendant (l'individualisation des modes de rémunération)..., **limitent la capacité des syndicats à parler au nom d'un salariat rassemblé, voire à regrouper les intérêts des salariés**.

=> A participé au développement de **l'individualisme**. Les salariés d'aujourd'hui sont surtout plus isolés.

II) Les évolutions du syndicalisme et des mentalités étroitement liées à ces mutations.

A) L' évolutions des mentalités suite à l'émergence de nouvelles couches de salariés.

Individualisation du rapport au travail et de la relation d'emploi. Ainsi, alors que **plus de 90% de la population active est aujourd'hui salariée**, la situation du salariat paraît de moins en moins unifiée.

- Jadis, l'économie industrielle regroupait les salariés dans de **grands collectifs de travail** favorisant la formation de « **conditions communes** » et l'émergence de **consciences collectives**. Aujourd'hui, **l'économie de service** rassemble des collectifs de travail plus **étroits**: la **taille moyenne des établissements a diminué d'un tiers environ entre 1980 et 1995**.
- Ce **processus de dispersion** se prolonge dans les entreprises elles-mêmes: la tertiarisation tend à promouvoir des **emplois où les relations**

interpersonnelles (avec le client, notamment), **les qualités individuelles, la polyvalence et la mobilité se substituent à la simple force de travail** comme **critère d'évaluation** et complique la formation de conditions communes -> **individualisation des relations d'emploi**. Là où ces relations étaient caractérisées par la **stabilité de formes** (quasi) **statutaires** dans l'économie industrielle, elles sont désormais marquées de manière croissante par la flexibilité et l'instabilité. -> **Individualisme de situation**

- Individualisme de situation donc, mais aussi un certain **individualisme utilitariste**: nouveaux adhérents **attendraient des syndicats un service plus personnalisé et plus pragmatique et fuiraient toute forme d'engagement général ou idéologique**. Traduit une réalité sociologique: Les nouveaux affiliés au secteur privé sont **plus souvent des cadres et des salariés qualifiés qui souffrent d'une sous-évaluation de leurs qualifications**. Leurs attentes concernent donc la **ré-estimation de leur salaire** ou/et la **reconnaissance de leurs qualifications**.
- Autre distinction: **Jeunes/pers. expérimentées**: on peut dire que le syndicalisme occidental commence à ressembler à un **îlot de travailleurs âgés et relativement protégés**, au milieu d'un **océan de salariés plus ou moins précaires et disséminés**, et surtout peu représentés dans les effectifs syndicaux.
- **Sans la culture syndicale** qui était entretenue notamment au sein des **grandes usines**, **Mancur OLSON** a montré que les salariés ont tendance à se comporter en **« passager clandestin »**, c'est-à-dire à attendre que **d'autres cotisent ou prennent des risques**, pour **profiter ensuite des actions syndicales sans en supporter les coûts**. Cela peut empêcher, ou en tout cas **freiner** considérablement, la **mobilisation syndicale**.
- Syndicalisation perçue comme un **handicap** pour la carrière: Dans certains pays, comme au **Danemark**, le fait d'être syndiqué confère **certains suppléments de prestations sociales**: **assurance chômage, assurance maladie...** D'où un **taux de syndicalisation de 88% en 2002**. Dans, d'autres pays, et **particulièrement en France**, se syndiquer peut être **mal vu** et constituer un handicap pour sa carrière. Résultat: seul 8% des travailleurs français sont syndiqués en 2006, selon les études de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Ce qui fait de la **France le pays le moins syndiqué de l'Union européenne**.
- **Salaires difficiles à négocier suite au contexte de globalisation**. En effet, si l'on reprend **Aglietta**: Crise de 74 constitue le passage d'un modèle monopolistique à un modèle patrimonial: les salaires constituent un **bout de chaîne** d'un mécanisme qui découle de la concurrence internationale et du financement sur les marchés de capitaux auxquels il faut ajouter les exigences des actionnaires.

-> Pression à la baisse des salaires. Compromis où l'on échangeait du pouvoir d'achat contre des gains de productivité est devenu obsolète.

- Instabilités -> difficultés conjoncturelles -> hausse chômage -> moyen de pression. **Impression qu'avoir un emploi est déjà un privilège**. => Accroît faiblesse syndicalisme.

B) Les évolutions syndicales: un facteur endogène.

Nécessaire de préciser que le mouvement syndical n'a jamais eu en France l'importance qu'il a prise dans d'autres pays. Plusieurs explications:

Une organisation spécifiquement française:

- Création des syndicats dans un contexte de conflit.
- Un paysage syndical éclaté: **Depuis 1966**, la loi dispense 5 syndicats de prouver qu'ils représentent assez de salariés pour signer des accords. Cela contribue à

l'éparpillement des énergies syndicales et limite la capacité des syndicats à parler au nom d'un salariat rassemblé, étant même souvent en concurrence entre eux. Selon un [sondage de TNS Sofres de décembre 2005](#), 38% des travailleurs ont le sentiment que les syndicats ne comprennent pas leur problème.

- **Forte tradition étatiste** allant de pair avec des modes de direction dissuadant les salariés de se syndiquer et la prégnance d'un syndicalisme conflictuel dans la sphère syndicale.
- Enfin, les Français n'ont pas autant que les Allemands ou les Anglais une culture de la négociation. -> évolutions de la réglementation découlent souvent de conflits. 1982 Loi Auroux: Négociations collectives rendues obligatoires-> récent. Des salariés peuvent se réunir pour former une section syndicale dans leur entreprise quel que soit l'effectif des salariés de cette entreprise. -> limite l'influence des syndicats.

Une institutionnalisation des syndicats conduisant à leur bureaucratisation.

- **La loi Waldeck-Rousseau de 1884** a marqué le début du processus d'institutionnalisation des syndicats. À travers ce mécanisme, l'action syndicale et les syndicats eux-mêmes ont été **reconnus socialement et juridiquement**, et **encadrés par des règles** relativement stables (ex: [Droit de grève](#) reconnu et inscrit dans la constitution française en 1946).

Cette crise apparaît ainsi comme le prolongement d'une faiblesse syndicale, accentuée par l'institutionnalisation du rôle des syndicats.

- Ce processus a tendance à **éloigner les syndicats de leur base** et de la **défense quotidienne** des intérêts des salariés. Les **tâches institutionnelles des syndicats** (gestion paritaire, négociations nationales...) les éloignent en effet souvent de leurs adhérents, et les responsables syndicaux sont moins présents dans l'action quotidienne et de proximité, pourtant indispensable au bon fonctionnement du syndicat dans l'entreprise. L'institutionnalisation a donc créé des rapports de clientèle entre les syndicats et les salariés, et les a incités à perdre de vue leur fonction première, **défendre les intérêts de salariés**.
-> En effet, [selon le rapport Hadas-Lebel de mai 2006](#), le produit des cotisations d'adhérents assure en moyenne aujourd'hui **moins de 50%** des ressources financières des organisations syndicales, le reste provenant pour partie de leur rétribution sur fonds publics pour leur participation à la gestion des organismes sociaux.

C) Une possible évolution.

Pour faire face à son affaiblissement, le premier défi pour le syndicalisme consiste à développer des modes de socialisation des expériences de travail plus adaptés à un salariat dispersé, pour faire **apparaître ses difficultés comme des problèmes de nature commune**. Pour cela, deux exemples:

- Pour aider les salariés à comparer leurs situations, les syndicats pourraient **utiliser des modes de médiation tels Internet**. Ceci leur permettrait d'ouvrir de grands **forums** électroniques à l'expression des difficultés du travail (rémunération, cadences, gestion du temps...). Ils pourraient même envisager de **consacrer une partie des moyens syndicaux à l'équipement informatique des adhérents**, de manière à ce que le salariat modeste soit **doté de ce précieux capital social** dont l'économie de service tend à le priver.
- Construire un **syndicalisme réellement transnational**, ne serait-ce qu'au niveau européen. Le syndicalisme européen ne devrait pas se construire à Bruxelles, mais dans les entreprises, et **tout le long du système productif**, comme jadis. Ce n'est pas en épousant les formes de l'autorité institutionnelle, et en mettant en place une bureaucratie syndicale construite par le haut que le

syndicalisme sera capable de déboucher sur des actions communes. Suites à ces actions et aux effets du temps, certaines méthodes et des stratégies d'intervention cohérentes pourront être dégagées.

Conclusion:

Ainsi, l'évolution du tissu productif, du monde du travail, des mentalités, des modes de négociations, des structures syndicales, et le contexte de mondialisation ont participé à la crise de syndicalisme apparue depuis les années 70. Les syndicats évoluent désormais dans un milieu économique éclaté et affrontent des difficultés pour représenter et protéger l'ensemble du salariat.

C'est dans ces conditions que l'accroissement de la flexibilité du travail s'est traduit par l'apparition d'emplois précaires.

Cet affaiblissement semble aller de pair avec les dégradations de conditions de travail. Leur renforcement semblerait nécessaire pour assurer une répartition des salaires plus équitables.