



HAL
open science

Entre mythe historique et réalité sociale. Syndicalisation et désyndicalisation en France

Dominique Andolfatto, Dominique Labbé

► To cite this version:

Dominique Andolfatto, Dominique Labbé. Entre mythe historique et réalité sociale. Syndicalisation et désyndicalisation en France. Guillaume BERTRAND et Jean-Pierre DESCHODT. Les forces syndicales françaises, PUF, pp.325-334, 2010. hal-00804708

HAL Id: hal-00804708

<https://hal.science/hal-00804708>

Submitted on 26 Mar 2013

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 de Nancy-II)

Dominique Labbé
(PACTE-CNRS Institut d'études politiques de Grenoble)

Entre mythe historique et réalité sociale Syndicalisation et désyndicalisation en France

Résumé :

Synthèse des connaissances sur l'évolution du taux de syndicalisation en France depuis 1949 : les effectifs actuels des syndicats ; leur implantation dans le monde du travail par secteurs d'activité et catégories de salariés ; les facteurs exogènes et endogènes du déclin syndical.

Abstract :

Summary of the evolution of unionization in France since 1949: the actual union memberships and their presence in the working class by industries and categories of employees; exogenous and endogenous causes of the union decline.

Manuscrit de l'article paru dans :

Guillaume BERTRAND et Jean-Pierre DESCHODT (dir.). *Les forces syndicales françaises*.

Paris : PUF, 2010, p. 325-334.

Toute citation doit se faire à partir de cet ouvrage.

Combien les syndicats comptent-ils d'adhérents ? Comment évolue la syndicalisation ? Ces questions sont essentielles pour mesurer la dimension sociale, l'enracinement dans le monde du travail, du fait syndical. S'il existe d'autres critères de cet enracinement – audience aux élections professionnelles, activité syndicale, enquêtes d'image... – le recensement des effectifs demeure fondamental. Celui-ci soulève toutefois bien des difficultés et des polémiques. D'abord parce que beaucoup d'organisations ne publient pas régulièrement – voire ne publient jamais – leurs effectifs. Par ailleurs, on ne peut s'en tenir aux seules proclamations des organisations (lorsque des informations sont affichées). Ces déclarations constituent le plus souvent des opérations de propagande. Ils importent donc de les vérifier, de les recouper avec d'autres données disponibles, voire de les corriger. On ajoutera que, dans le contexte actuel de faible syndicalisation, toute interrogation sur les effectifs peut être vite perçue comme une mise en cause de la légitimité d'organisations déjà affaiblies qu'il faudrait, au contraire, consolider, soutenir ou revaloriser. Le sujet demeure donc complexe. Selon une étude comparée de l'European Industrial Relations Observatory (EIRO), il s'agit même de « l'un des domaines les plus complexes et conflictuels des données sur les relations industrielles »¹.

Lors de deux études, commandées par le ministère du Travail, nous avons dressé un état des lieux de la syndicalisation en France et précisé ses évolutions². Les effectifs que nous avons publiés ont croisé des informations de nature diverses : déclarations d'effectifs par les organisations, données de trésorerie, audiences aux élections professionnelles, mandats de congrès. Ces sources diverses et l'élaboration d'une méthode originale, corrélant effectifs syndicaux et audiences aux élections professionnelles³, nous a conduit à corriger les données d'origine syndicale mais aussi de reconstituer des séries statistiques relativement longues, remontant à 1949. Nous rappelons ci-dessous nos principaux résultats concernant le taux de syndicalisation (soit la proportion des salariés adhérant à un syndicat), les effectifs syndiqués actuels et leur répartition sectorielle, avant de revenir sur l'interprétation de la désyndicalisation puisque ces effectifs se sont effondrés depuis trente ans.

¹ Carley (M.), *Trade unions membership 1993-2003*, Dublin, EIRO, 2004, p. 2.

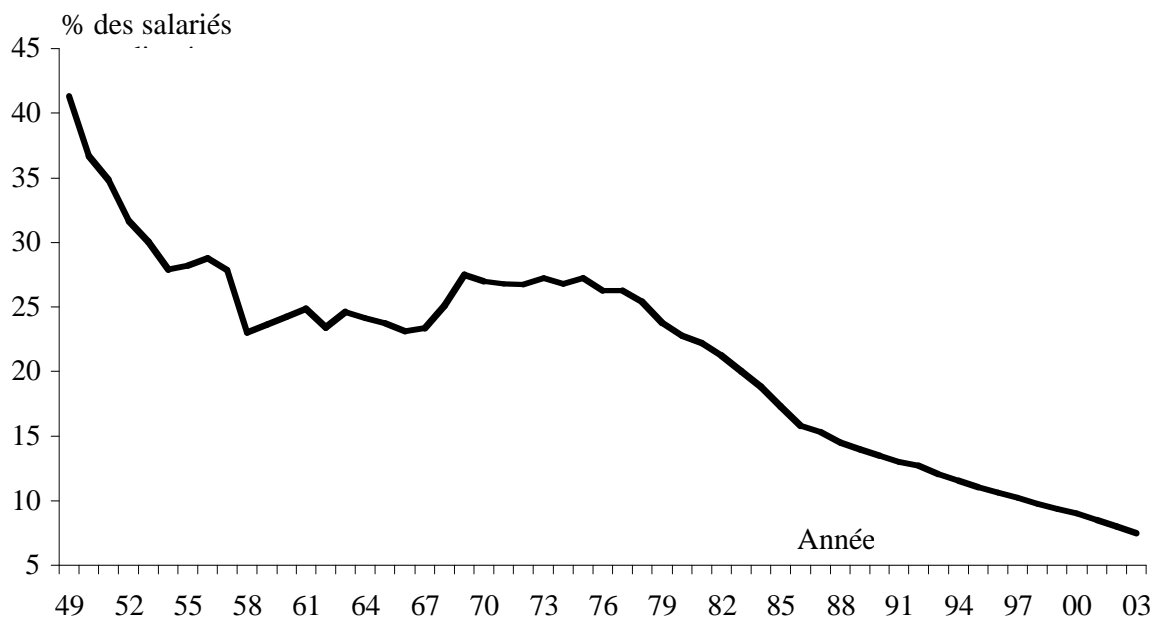
² Les résultats de ces études ont fait l'objet de deux publications (dans lesquelles on trouvera les résultats complets des études) : Dominique Labbé, *Syndicats et syndiqués en France depuis 1945*, Paris, L'Harmattan, 1996 et Dominique Andolfatto, Dominique Labbé, *Les syndiqués en France*, Rueil-Malmaison, Editions Liaisons, 2007.

³ Pour un exposé détaillé de la méthode, voir *Les syndiqués en France*, op. cit., p. 129 et suiv.

1. L'évolution du taux de syndicalisation

La vague de syndicalisation qui a caractérisé la Libération s'est rapidement dégonflée (voir le graphique 1 ci-dessous). Les causes en sont notamment les divisions syndicales consécutives à l'éclatement de la guerre froide (en particulier la scission de la CGT en 1947). Mais, à partir de 1958, on assiste à une stabilisation puis à une remontée entre 1966 et 1976.

Graphique 1 : Évolution du taux de syndicalisation en France depuis 1949
(Toutes organisations confondues)



Toute cette période a été marquée par une croissance économique rapide, par de profonds bouleversements dans l'appareil productif et par une augmentation importante du nombre de salariés. Par conséquent, le maintien du taux de syndicalisation signifie que les effectifs syndiqués (en valeur absolue) ont augmenté au moins au même rythme que la population active salariée (qui est passé de quelque 11 millions de salariés à la fin des années 1940 à 23,8 millions en 2008). Ce taux de syndicalisation augmente même durant les années 1966-1973 qui sont pourtant celles de l'entrée dans la vie active des générations nombreuses du « baby boom ». Ceci est d'autant plus intéressant que l'on présente cette génération comme celle de l'individualisme et que l'on prétend que les jeunes sont peu intéressés par le syndicalisme. Les

années 1960 sont également marquées par l'entrée massive des femmes sur le marché du travail et la montée des diplômés. Or ces deux populations sont aujourd'hui considérées comme peu réceptives à l'action syndicale (notamment dans le secteur privé). Pourtant, le maintien du taux de syndicalisation jusqu'en 1978 signifie qu'une proportion importante de ces nouveaux salariés s'est syndiquée. Le désintérêt actuel des jeunes, des femmes et des diplômés envers le syndicalisme n'est donc pas une fatalité.

Ce constat interdit que l'on fasse des faibles effectifs syndiqués un trait structurel de la société française, contrairement à des affirmations actuelles récurrentes⁴. Au contraire, il est légitime d'en conclure que, durant les années 1945-1978, le syndicat était devenu « un agent très actif de la société française » et qu'il s'était assuré un nombre « relativement élevé d'adhérents » selon les termes d'une enquête de l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) au début des années 1990⁵.

Cette dynamique se brise vers 1978. La France entre alors dans l'ère de la désyndicalisation. En dix ans (1979-1988), le taux de syndicalisation va être divisé par deux, ce qui signifie qu'un nombre important d'adhérents sont partis. Dans les années 1990-2000, la baisse s'est poursuivie à un rythme ralenti mais continu amenant le taux de syndicalisation en dessous de 10% à la fin du XXème siècle et à 7% aujourd'hui. Ce recul s'est accompagné d'un grand émiettement du mouvement syndical.

⁴ Cette pensée « officielle » se retrouve logiquement dans le rapport de Raphaël Hadas-Lebel, conseiller d'Etat, au premier ministre : *Pour un dialogue social efficace et légitime. Représentativité et financement des organisations professionnelle et syndicales*, mai 2006 (rapport consultable en ligne et publié en 2006 par La documentation française)

⁵ IRES, *Syndicalismes. Dynamiques des relations professionnelles*, Paris, Dunod, 1992.

2. Les effectifs syndiqués

Le tableau 1, ci-dessous, juxtapose les effectifs déclarés par les principales organisations syndicales (disponibles à l'automne 2009) aux résultats de nos propres estimations (publiées en 2007). Il apparaît d'importantes distorsions. La CFDT convient d'ailleurs que le chiffre de 814 000 adhérents n'est qu'une donnée comptable qui ne correspond à aucune réalité humaine. Elle laisse entendre que cette réalité se rapprocherait de 600 000 adhérents correspondant à la diffusion de *CFDT-magazine*, reçu en principe par tout adhérent à jour de ses cotisations. Mais ce dernier chiffre est lui-même invérifiable. De surcroît, en raison de contradictions fortes dans certaines fédérations (communication, commerce, santé...) entre les évolutions affichées des effectifs et les audiences aux élections professionnelles, nous avons révisé à la baisse ce dernier chiffre. Le même type de corrections est intervenu pour d'autres organisations⁶. Précisions au passage que si l'on prenait en tant que telles les déclarations concernant les effectifs, le taux de syndicalisation serait pratiquement le double de celui auquel diverses études du ministère du Travail, de l'INSEE, ou encore notre étude rappelée ci-dessus aboutissent. Au total, sur 23,8 millions de salariés, on recense donc 1,8 millions de syndiqués, parmi lesquels quelque 200 000 sont des retraités.

⁶ Le calcul des corrections est précisé – au cas par cas – dans *Les syndiqués en France*, p. 132 et suiv.

Tableau 1 : Effectifs des confédérations syndicales françaises

	Effectifs officiels (données disponibles en 2009) ⁷	Chiffrage réalisé pour les années 2001-2004 ⁸
CGT	613 000	540 000
CFDT	814 000	450 000
FO	800 000	300 000
UNSA	360 000	135 000
FSU	163 000	120 000
CFTC	142 000	100 000
CGC	170 000	90 000
Union syndicale Solidaires (SUD)	90 000	80 000
Divers non confédérés	-	80 000

Cette syndicalisation est en réalité très variable selon les secteurs d'activités. Trois cas de figure peuvent être isolés. Demeurent d'abord, même s'ils tendent à s'affaïsser, des « bastions syndicaux ». Quelque trois millions de salariés sont susceptibles de connaître ce type d'implantation syndicale. Le taux de syndicalisation dépasse 12%. Cela concerne les salariés à statut (arsenaux, énergie, cheminots, régies de transport urbain, aéroports et transport aérien..). A ces salariés, il faut ajouter les personnels de l'Education nationale et de la recherche publique. Il faut compter, enfin, avec les fonctionnaires de quatre départements ministériels au fort pourcentage de personnels d'exécution : Equipement, Finances, police, Poste et France-Télécom (au statut mixte depuis une quinzaine d'années).

Dans ces « bastions », l'essentiel de l'activité syndicale est orientée vers la défense des garanties collectives et l'élargissement de celles-ci. Du fait des moyens considérables dont disposent ces fédérations, cette idéologie spécifique imprègne tout le syndicalisme français.

Depuis quelques années, le paysage syndical dans ces « bastions » connaît une recomposition rapide : forts reculs de la CFDT, lent déclin de la CGT, montée de nouveaux acteurs syndicaux (FSU, UNSA, SUD).

⁷ Données disponibles au 31 octobre 2009 (documents préparatoires pour le 49^{ème} congrès CGT, sites Internet des principales organisations, sources orales).

⁸ Voir *Les syndiqués en France*, op. cit.

Le second cas de figure est celui des « syndicats-institution », plus ou moins pérennes. Environ quatre millions de salariés sont concernés dans l'hospitalisation publique, les collectivités territoriales et administrations déconcentrées, quelques branches industrielles dominées par de grandes entreprises et employant une main d'œuvre ouvrière hautement qualifiée (chimie, verre, transports autres que les transports urbains et aériens, livre et l'information). Le taux de syndicalisation moyen de ces salariés se situe autour de 8-10%. Cela signifie que les syndicalistes restent présents dans la majorité des établissements. S'ils n'ont plus beaucoup d'adhérents, ils disposent de nombreux moyens institutionnels (mises à disposition de personnels et de locaux, subventions de fonctionnement, droits syndicaux...) qui leur assurent une certaine pérennité.

Le troisième – et dernier – cas de figure est celui des « syndicats faibles », voire des « déserts syndicaux ». Cette situation concerne l'essentiel du salariat et la quasi-totalité du secteur privé : quelque 14 millions de salariés au total. Le taux de syndicalisation est ici inférieur à 8% et, parfois, se rapproche de 0%. Dans quelques secteurs, une présence syndicale significative, mais discontinue, peut perdurer (agro-alimentaire, banque, enseignement privé, métaux). Dans la plupart de ces branches, les entreprises sont concentrées et emploient une main d'œuvre qualifiée. Mais, sauf pour l'enseignement privé, il n'existe pas de garanties collectives comparables aux deux groupes précédents. Dans la plupart des établissements dotés de sections syndicales, le syndicat se réduit aux élus et mandatés. Ailleurs (notamment dans le textile, le bâtiment, le commerce et les services...), la présence syndicale est très faible, voire inexistante. Et même lorsqu'elle existe, cette présence syndicale se résume le plus souvent à une étiquette sur la porte d'un local et à une négociation annuelle plus ou moins formelle, mais dont la portée est pourtant loin d'être négligeable⁹.

La France est finalement le pays industrialisé qui compte le moins de syndiqués et celui où leur nombre a le plus fortement baissé depuis les années 1970. En outre, certaines caractéristiques aggravent cette faiblesse numérique : parmi les derniers syndiqués, il y a peu de femmes et pratiquement pas de jeunes ou de salariés du secteur privé... Pour expliquer cette désaffection, deux séries de raisons peuvent être avancées : les explications exogènes mettent l'accent sur les changements culturels, économiques et sociaux survenus depuis un quart de siècle ; les explications endogènes qui interrogent plus directement les organisations elles-mêmes.

⁹ Voir Dominique Labbé, Gilles Nezosi (G.), « Négociation collective, paritarisme et démocratie sociale », in Andolfatto (D.), dir., *Les syndicats en France*, Paris, La documentation française, 2007.

3. Les facteurs exogènes du déclin syndical

Pour expliquer le déclin des syndicats français, on a surtout souligné les conséquences négatives des transformations dans l'appareil productif. De fait, il est logique qu'un syndicat perde des adhérents si le nombre de salariés diminue dans les établissements où il est implanté. C'est ce qui s'est produit dans la sidérurgie, les mines, les chantiers navals, l'automobile... Cependant, si cette explication par la crise de l'emploi présente un certain bon sens, elle doit être relativisée. En effet, le calcul du taux de syndicalisation neutralise l'impact direct de la variable emploi : s'il y a moins de salariés dans une entreprise ou une branche, il est logique qu'il y ait moins de syndiqués en valeur absolue mais pas en valeur relative. Or, depuis 1974, si le chômage a augmenté, la population salariée s'est également accrue, tandis que la proportion de syndiqués a chuté. Globalement, l'explication par la crise de l'emploi ne suffit pas. L'exemple d'autres pays européens, comme l'Allemagne, l'Italie et même le Royaume-Uni, où la syndicalisation a mieux résisté, malgré un contexte économique également tendu, conduit à la même conclusion.

Pour autant, un lien entre crise économique et syndicalisation peut être mis en évidence au plan régional mais il n'est pas mécanique ni continu, comme l'illustre le cas de la Lorraine. La syndicalisation y a suivi la même courbe descendante dans les mines, la métallurgie, la chimie mais le recul des adhérents est partout beaucoup plus rapide que celui de l'emploi. Les licenciements, les fermetures d'entreprises, le travail précaire, la stagnation relative du pouvoir d'achat ont entretenu un climat négatif même là où l'emploi se maintenait voire progressait. Le paiement d'une cotisation serait devenu plus difficile, l'action revendicative plus risquée, le « chacun pour soi » plus tentant. Le lien entre les deux phénomènes serait donc avant tout d'ordre subjectif.

Au titre des explications exogènes, on mentionne souvent la répression anti-syndicale qui prend de multiples formes. En France, chaque année plusieurs milliers de salariés protégés – délégués du personnel, élus au comités d'entreprise, délégués syndicaux – sont licenciés avec l'autorisation de l'administration. Les motifs les plus souvent invoqués sont la situation économique de l'entreprise et la faute grave, mais ils masquent souvent le désir de se débarrasser de militants gênants.

Le débauchage des militants est une autre forme d'action anti-syndicale moins connue mais fréquente. En donnant une promotion à un leader, l'employeur affaiblit le syndicat et bénéficie de l'expérience qu'il a acquise dans le domaine de l'organisation et des rapports

humains au travail... Au cours de ces dernières années, cette pratique s'est répandue avec le développement de la négociation d'entreprise. Elle nourrit la mauvaise image de marque des syndicats qui servent, malgré eux, de « tremplin » professionnel.

On mentionnera, enfin, les changements culturels intervenus depuis une trentaine d'années et leurs conséquences négatives sur la syndicalisation. Citons notamment, la montée de l'individualisme qui place au premier plan la réalisation personnelle et qui dévalorise les engagements collectifs. Les syndicats, comme les partis politiques sont ici victimes du même déclin : les engagements se font plus ponctuels, pour des causes temporaires et désintéressées. Cette évolution culturelle est renforcée par la prolongation de la scolarité qui retarde l'entrée dans le monde du travail et qui rend aléatoire la transmission des valeurs essentiellement orales sur lesquelles repose le syndicalisme... Dans le même ordre d'idées, les transformations de la population active ont été défavorables aux ouvriers qui fournissaient au syndicalisme une partie des adhérents et des cadres et, surtout, une vision du monde, des valeurs, des modes d'organisation et d'action. Ainsi, le déclin des syndicats s'inscrit dans la fin du « mouvement ouvrier ».

Les changements survenus dans l'organisation des entreprises et dans les rapports sociaux au travail ont ajouté leurs effets à la tertiarisation de la population active. Des échelons hiérarchiques ont été supprimés, les modes de communication ont changé. Les salariés, mieux formés et mieux informés, n'hésitent plus à s'adresser directement à leur supérieur sans passer par le truchement d'un délégué, privant ainsi le syndicat d'une source d'adhésions.

Les changements intervenus dans la dynamique du capitalisme ont également joué¹⁰. Les syndicats puissants ont joué un rôle important dans le « fordisme » qui a marqué la croissance entre 1945 et 1973 : les méthodes de l'organisation scientifique du travail et l'augmentation de la taille des établissements industriels ont permis des gains de productivité rapides qui ont été, en grande partie, absorbés par des augmentations de salaires obtenues grâce à la puissance des syndicats – mais aussi par la volonté des employeurs de retenir une main d'oeuvre trop mobile — le pouvoir d'achat supplémentaire permettant à son tour l'écoulement de la production supplémentaire, etc. Le « fordisme » reposait également sur une politique monétaire laxiste et sur un compromis social (couverture sociale, retraite et autres transferts sociaux) dans lequel les syndicats jouaient aussi un rôle important. A partir des années 1970, ces éléments favorables ont été remis en cause. L'individualisation des conditions de travail qui a suivi, une mise en concurrence plus directe des salariés, la recherche de leur adhésion

¹⁰ Voir Robert Boyer, Jean-Pierre Durand, *L'après fordisme*, Paris, Syros, 1998.

aux nouveaux modes de managements, en écho au « toyotisme » ont aggravé cette situation, contribuant à une dégradation de ces conditions de travail, au développement des souffrances au travail.

Si ces explications éclairent le déclin syndical, on objectera toutefois que ces changements se sont produits dans tous les grands pays industrialisés. Or, nulle part ailleurs, on a assisté à un recul de la syndicalisation aussi important qu'en France. Il existe donc des causes de désyndicalisation propres aux syndicats français.

4. Les facteurs endogènes du déclin syndical

Les questions organisationnelles, les histoires intérieures, l'incapacité de s'adapter aux changements de l'économie et de la société, un mode de financement qui privilégie les subventions et les aides publiques ou privées au détriment des cotisations des adhérents, ne doivent pas être négligées dans l'interprétation du déclin syndical¹¹.

En premier lieu, la crise du syndicalisme français tient à l'extinction progressive des équipes de base et de l'ambiance particulière qu'elles avaient su créer dans de nombreux établissements. Jusqu'à la fin des années 1960, le militant syndical était un salarié parmi les autres, disposant d'un contingent limité d'heures de délégation qu'il utilisait pour résoudre les problèmes individuels et collectifs de ses camarades de travail. Comme le syndicat vivait essentiellement des cotisations de ses adhérents, il n'était pas question de s'en désintéresser.

Ces militants dévoués et altruistes sont de moins en moins nombreux. C'est une forme de sociabilité au travail qui est en voie de disparition. Aujourd'hui, les syndicalistes sont des professionnels de la représentation souvent mis à la disposition des appareils syndicaux par les administrations et les entreprises. Ces permanents estiment disposer d'un mandat général pour décider au nom des salariés et sans avoir à les consulter. Leur temps est surtout occupé par des réunions et ils rencontrent plus rarement leurs collègues en dehors des campagnes électorales. Or la présence sur le lieu de travail demeure une condition indispensable pour l'adhésion. Mais les aides et les indemnités se sont progressivement substituées aux

¹¹ Nous ne revenons pas ici sur la question du financement syndical. Sur le sujet voir : Dominique Andolfatto, Dominique Labbé, *Toujours moins ! Déclin du syndicalisme à la française*, Paris, Gallimard, 2009 (notamment les chapitres 5 et 6). Voir également notre article « Le financement clair-obscur du syndicalisme français », *Histoire et liberté / Cahier de l'Institut d'histoire sociale*, n° 33, février 2008, p. 17-34 et Pierre Bousquet, « Sur le financement des syndicats français », *Commentaires*, n° 122, été 2008, p. 537-544.

cotisations comme première ressource des syndicats. Cela a provoqué la méfiance et éloigné un peu plus les syndicalistes des salariés.

Les effets de cette transformation sociologique se sont conjugués avec des changements de structure. En même temps que les syndicats de base s'affaiblissaient, l'organisation des confédérations a été alourdie et complexifiée. Cette lourdeur a également contribué à éloigner les responsables syndicaux du monde du travail et à les rendre moins sensibles aux changements qui s'y produisaient, se bornant tout au plus à poser des questions lors d'expressions publiques alors que les syndicalistes d'entreprise se sont longtemps efforcés de les résoudre..

Depuis une trentaine d'années, toutes les confédérations ont cherché à imposer le principe « industriel » selon lequel tous les salariés travaillant dans un même établissement doivent être syndiqués ensemble, quel que soit leur statut professionnel. Les syndicats organisés sur une base locale ont perdu toute consistance au profit des sections ou des syndicats d'entreprise dont la pérennité n'a pu être assurée que dans les grandes établissements. En vertu de ce principe, les confédérations ont dissout les syndicats de métier et ont contraint les adhérents à rejoindre l'organisation de leur lieu de travail. Cela a concerné les ingénieurs et cadres, les assistantes sociales, les infirmières et, plus largement, les employés du tertiaire. Ce modèle de syndicalisme a été imposé par les centrales à leurs syndicats au moment où l'éclatement des cadres traditionnels du travail, l'émergence des nouvelles professions, la libéralisation de l'économie et la disparition des grands établissements ont rendu inadaptée cette organisation héritée des « trente glorieuses » et du compromis fordiste.

Enfin, toutes les confédérations ont adopté une double organisation de type fédérale et interprofessionnelle, fortement centralisée et uniformisée. Cette lourde organisation consomme beaucoup de temps et de moyens. Elle s'est montrée le plus souvent inapte à répondre aux demandes de débat interne et de démocratie. L'organisation complexe et pyramidale a été incapable d'accueillir les « nouveaux mouvements sociaux » et de s'ériger en porte-parole du mécontentement comme l'ont prouvé les conflits récurrents dans les transports, des conflits locaux, des mobilisations des chômeurs. Au fond, le résultat a été inverse à celui recherché. Loin d'accueillir le plus grand nombre, les syndicats ont vu leur base sociale se réduire ; loin de dépasser le corporatisme et les égoïsmes catégoriels, les syndicats ne résistent que dans quelques bastions protégés par une forte identité professionnelle (électriciens, cheminots, postiers, employés communaux), souvent devenus le symbole du conservatisme aux yeux de l'opinion.

Enfin, la politisation et la division des syndicats demeurent une explication essentielle de leur affaiblissement numérique. Certes, ces maux ont toujours existé mais, depuis une génération, les polémiques publiques, les luttes fratricides n'ont pas cessé, notamment pour le contrôle des caisses de sécurité sociale et des principaux comités d'entreprise. En conséquence, beaucoup de salariés sont devenus plus méfiants envers les syndicats, ce qui a rendu plus difficiles les relations entre les militants, les adhérents et les salariés. La CGT a été la plus touchée par l'hémorragie à cause de son alignement sur le communisme international jusqu'à l'effondrement de celui-ci. Au sein de la CFDT, le « recentrage » opéré en 1979, a provoqué également une sérieuse désillusion avant de provoquer la scission d'organisations qui fonderont les syndicats SUD. FO, la CFTC et la CGC ont été touchées un peu plus tardivement mais divers sectarismes ont attisé les luttes internes.

En fin de compte, malgré leurs différences idéologiques, les syndicats ont longtemps eu un accord tacite pour taire les divisions politiques et se préoccuper avant tout de la défense individuelle ou collective des salariés. Or, depuis une vingtaine d'années, cet accord est tombé. Cela a entraîné scissions et démissions et, finalement, beaucoup de découragement et de perte d'énergie. Dans le même temps, se consolidait un syndicalisme de militants professionnels.

Le déclin se poursuivra-t-il ? Les dernières évolutions montrent un ralentissement de la désyndicalisation. Cela signifie que, contrairement à des affirmations récurrentes, la resyndicalisation n'est toujours pas en vue. La situation est d'autant plus problématique que la génération des « trente glorieuses », qui a constitué une part importante des militants syndicaux, est en train de partir en retraite. Ce défi du papy boom syndical est loin d'être relevé. Les jeunes tardent toujours plus à se tourner vers les organisations syndicales, demeurant méfiants et solidement pragmatiques. Cette situation conduit au développement d'accords d'entreprise qui consolident un syndicalisme professionnel. Inquiets de l'absence de renouvellement des élites syndicales, ce qui risque de bloquer les institutions de dialogue social, au rôle de plus en plus stratégique pour la réglementation du travail, les employeurs admettent que l'activité syndicale devienne une véritable filière professionnelle au sein de l'entreprise, ce qui, dans l'esprit des signataires de ce type d'accords, devrait permettre d'attirer de nouvelles recrues et pérenniser un système de relations professionnelles¹². Loin de régénérer un syndicalisme « vivant », un syndicalisme de réseaux sociaux, cette situation

¹² On trouvera une illustration de cette situation dans *L'AGEFI hebdo*, 3-9 septembre 2009, p. 50-51.

consolide en réalité un nouveau modèle syndical : peu d'adhérents, des ressources institutionnelles (soit une aide intéressée des pouvoirs publics et des entreprises), une pratique formalisée de la négociation.