



HAL
open science

France : La cartellisation des relations professionnelles

Dominique Andolfatto, Dominique Labbé

► **To cite this version:**

Dominique Andolfatto, Dominique Labbé. France : La cartellisation des relations professionnelles. Dominique Andolfatto; Sylvie Contrepois. Syndicats et dialogue social. Les modèles occidentaux à l'épreuve, P.I.E. Peter Lang, pp.139-160, 2016, 978-2-87574-342-8. hal-01327575

HAL Id: hal-01327575

<https://hal.science/hal-01327575>

Submitted on 6 Jun 2016

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 et Dominique Labbé.

France : La cartellisation des relations professionnelles.

In Andolfatto Dominique & Contrepois Sylvie (dir.). *Syndicats et dialogue social. Les modèles occidentaux à l'épreuve*. Bruxelles : Peter Lang, 2016, p.139-160.

Résumé

Contribution à un ouvrage collectif sur le syndicalisme dans les principaux pays développés. L'article présente un tableau synthétique des syndicats français au XXI^e siècle. Il examine les explications du recul de la syndicalisation et de la baisse des conflits sociaux. La négociation d'entreprise se développe à un rythme rapide et sa portée semble augmenter ouvrant ainsi la possibilité d'une déréglementation douce. Les organisations d'employeurs et de salariés forment un oligopole en paix (cartel). Leurs responsables ont remplacé les cotisations des adhérents par des ressources institutionnelles et ils ont privatisé les aides et les protections traditionnellement accordées au mouvement syndical.

Abstract

Contribution to a collective study on trade unionism in the main developed countries. The article presents an overview of the French unions at the beginning of the 21st century. It examines the explanations of the decline of the unionization and of the falling of social conflicts. Conversely, negotiation is developing at the firm level and its scopes appear to increase, that is opening the possibility of a soft and silent deregulation. The organizations of employers and the trade unions form an oligopoly in peace (cartel). The national leaders and the union officers have replaced the vanishing member dues by institutional resources and they have privatized aids and protections traditionally granted to the trade union movement.

Manuscrit des auteurs.

Toute citation doit se faire à partir de l'ouvrage.

France : La cartellisation des relations professionnelles

Dominique Andolfatto et Dominique Labbé¹

On ne parle pas en France de système de relations professionnelles (ou industrielles)². Les relations du travail – individuelles ou collectives – sont extrêmement réglementées à telle enseigne que le code du travail, par son ampleur (et malgré une recodification dans un souci de « cohérence » et de « clarté » en 2008), fait l'objet de débats récurrents. Mais ces débats portent moins sur une régulation d'ensemble entre des acteurs collectifs – syndicats et patronats (les « partenaires sociaux ») et Etat – que sur les détails innombrables d'une réglementation devenue l'affaire de juristes spécialisés³. Certes, depuis les années 2000, les expressions « dialogue social », voire « démocratie sociale », sont souvent invoquées et qualifieraient un « modèle français » hérité des droits sociaux inscrits dans le préambule de la constitution de 1946. Cependant ces expressions demeurent vagues. Pour leurs utilisateurs, elles semblent relever de l'évidence s'agissant des relations entre les salariés, leurs représentants et les employeurs, sinon s'apparenter à une sorte de *mantra*, autrement dit à une maxime sacrée. Pourtant, les relations professionnelles paraissent problématiques ou artificielles.

Cette « démocratie sociale » confère naturellement un rôle-clé aux syndicats de salariés et aux organisations d'employeurs, combinant bipartisme et tripartisme car l'Etat, notamment le ministère du Travail, n'est jamais très éloigné des partenaires sociaux et, bien plus, le plus souvent, c'est lui qui initie, encadre et sanctionne les négociations ou autres modes de relations.

En 2008, les partenaires sociaux et le gouvernement se sont entendus pour procéder à un *aggiornamento* des règles de représentativité syndicale puis, en 2014, des mêmes règles concernant les organisations d'employeurs⁴. La représentation des salariés (ou des

¹ Respectivement professeur de science politique à l'Université de Bourgogne (Faculté de droit et sciences économique et politique, Credespo) et chercheur associé à l'Institut d'études politiques de Grenoble (Pacte).

² Sauf rares exceptions. Voir par exemple Didry, 2007.

³ En fait, la réforme et la simplification du droit du travail semblent perpétuellement à l'agenda gouvernemental depuis plusieurs années, sans jamais aboutir. Sur la base de nouvelles préconisations formulées par R. Badinter (ancien président du conseil constitutionnel et figure du pouvoir socialiste et A. Lyon-Caen (spécialiste du droit du travail)., de nouvelles évolutions ont été proposées en 2015 puis 2016 (Badinter, Lyon-Caen 2015 ; Badinter 2016) et une nouvelle réforme a été lancée..

⁴ Lois du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » et du 5 mars 2014 « relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ».

entreprises), la participation à la négociation collective, la signature d'accords, sont désormais soumises à des seuils d'audience lors des élections professionnelles (10 % dans les entreprises, 8 % dans les branches pour les syndicats pour être « représentatifs », 30 % pour signer des accords) ou des seuils d'effectifs (dans le cas des organisations d'employeurs). Par contre, la tentative du chef de l'Etat d'instituer, à compter de 2012, des sommets sociaux annuels qui fixeraient un agenda social et de projets partagés a fait long feu. Une gestion planifiée et à froid des sujets sociaux ne paraît pas suffisamment ancrée encore dans la tradition française. Surtout, l'éclatement des paysages syndicaux et patronaux ne facilite pas les choses.

Cela étant dit, quelles sont les spécificités du syndicalisme « à la française » et quelle analyse faire des négociations collectives mais aussi de la conflictualité sociale qui apparaît une autre caractéristique d'un système de relations industrielles qui ne dit pas son nom ?

1. Le syndicalisme « à la française »

La singularité du syndicalisme français renvoie d'abord à la diversité de ses organisations : au moins huit composent un « paysage » très morcelé qui s'explique par des raisons historiques, des clivages idéologiques et surtout, plus récemment, la professionnalisation des « fonctionnaires » syndicaux.

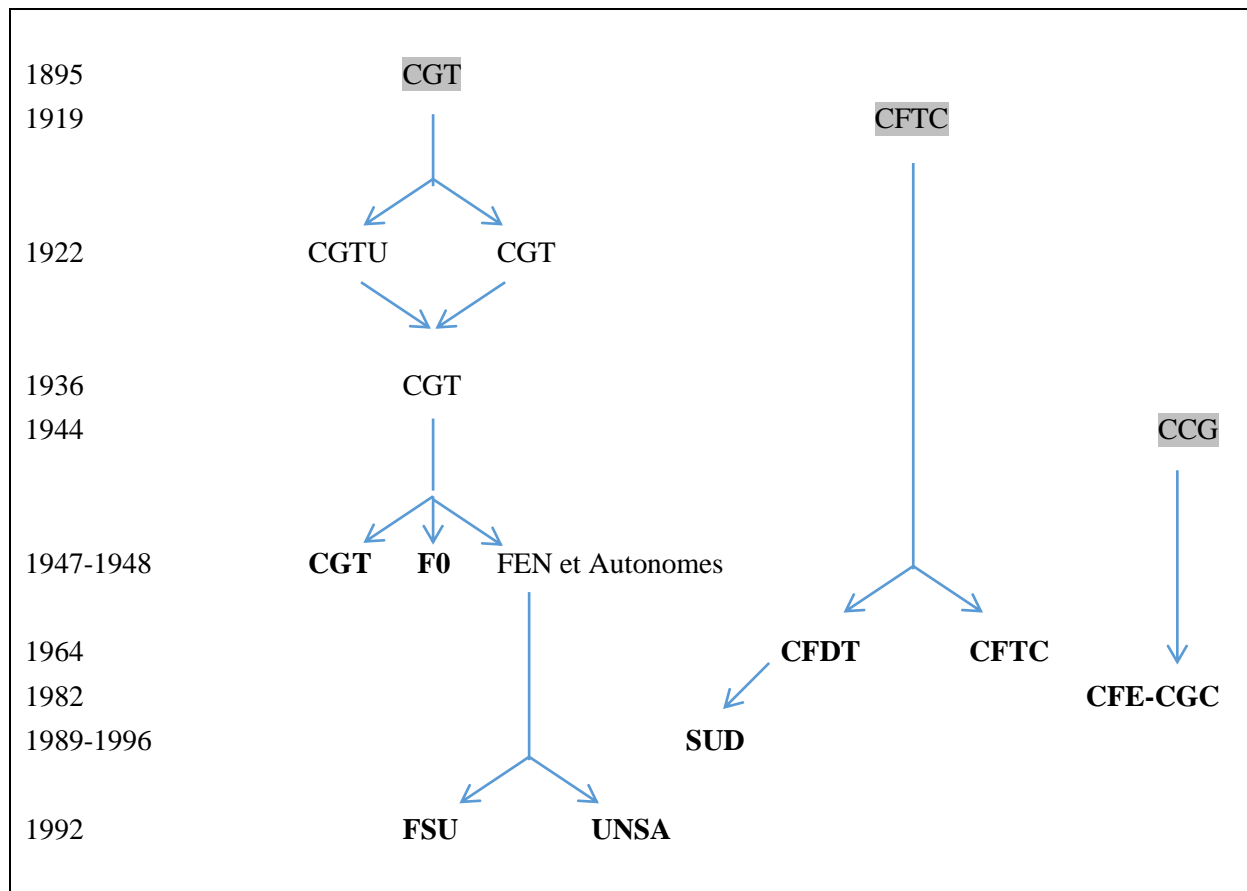
Huit organisations et quelques autres

Au contraire de nombreux pays du nord, de l'Allemagne, du Royaume-Uni où domine une grande confédération syndicale, mais aussi d'autres, tels la Belgique, les Pays-Bas, l'Espagne ou l'Italie caractérisés par une concurrence limitée entre organisations, le paysage syndical français est beaucoup plus morcelé⁵. Le tableau ci-dessous résume les principales étapes qui ont conduit au morcellement actuel.

⁵ La France est avec la Hongrie le pays qui compte le plus grand nombre d'organisations syndicales représentées au sein de la Conférence européenne des syndicats.

Evolution historique du syndicalisme français

(en gras : les organisations existant en 2015)



Comme dans d'autres pays européens, cette diversité découle d'une structuration du syndicalisme français autour de deux traditions principales : d'une part, celle du mouvement ouvrier (ou mouvement socialiste) avec la CGT (Confédération Générale du Travail) et FO (Force Ouvrière issue d'une scission de la première lors de l'éclatement de la Guerre froide), d'autre part, celle du catholicisme social avec la CFTC (Confédération Française du Travail) et la CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail), transformation laïque de la précédente au début des années 1960, la CFTC est l'héritière d'organisations qui refusent cette transformation (Georgi, 1995 ; Andolfatto, Labbé, 2010). Il faut compter aussi avec l'existence et l'affirmation de syndicats catégoriels, notamment des organisations de cadres qui émergent dans les années 1930 et se fédèrent après-guerre, dans la CGC (Confédération Générale des Cadres), devenue en 1981 la CFE-CGC (Confédération Française de l'Encadrement).

Puis, dans les années 1990, l'évolution stratégique des deux principales confédérations (CGT et CFDT) se trouve à l'origine de dissidences qui se regroupent dans une nouvelle « union syndicale », l'USS (Union Syndicale Solidaires), fidèle à un syndicalisme « de base »

et proche des nouveaux mouvements sociaux (Béroud *et al.*, 2011). On assiste simultanément à une recomposition du syndicalisme des fonctionnaires entre la FSU (Fédération Syndicale Unitaire), qui fédère principalement des syndicats d'enseignants longtemps proches du PCF, et l'UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes), regroupement disparate de syndicats catégoriels d'agents publics et, partiellement, du secteur privé.

Compte tenu de cet émiettement, du syndicalisme français, le thème de sa recomposition est récurrent depuis une trentaine d'années. C'est dans cet objectif qu'ont été réformées les règles de représentativité syndicale (en 2008), qui font du syndicat un acteur des négociations collectives. Ce doit être « le point de départ d'une refondation (...) ambitieuse du « modèle social français » (Béroud, Le Crom, Yon, 2012). En termes plus tactiques, il importe aussi d'endiguer l'affaiblissement relatif mais continu des organisations historiques confrontées à l'émergence de nouvelles organisations, plus radicales, notamment dans certaines branches ou « niches » professionnelles (Andolfatto, Labbé, 2009). Cependant, contrairement aux attentes, aucun regroupement significatif n'est intervenu. Quelques organisations catégorielles ont formellement rejoint des confédérations à l'exemple de la FGAAC (Fédération Générale Autonome des Agents de Conduite) qui s'est affiliée à la CFDT tout en conservant sa pleine autonomie. Les cinq organisations représentatives d'avant la réforme (CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC) ont toutes conservé leur label représentatif. Trois autres bénéficient aussi de la représentativité dans certaines branches, grandes entreprises ou dans la fonction publique : FSU, UNSA, USS... sans compter des organisations spécifiques à certaines professions comme les enseignants, les journalistes, les conducteurs de train ou les pilotes de ligne.

Le chamboulement des règles paraît obéir à la fameuse maxime de don Fabrizio Salina (*Le Guépard*) : « si nous voulons que tout demeure, il faut que tout change ». D'autant plus que des verrous ont été introduits pour rendre plus difficiles, sinon impossibles, les dissidences d'organisations existantes ou d'organisations émergentes (un délai de deux ans d'existence leur est notamment imposé avant de pouvoir accéder à la représentativité).

Nouvelle donne syndicale ?

La CGT, longtemps proche sinon dépendante du Parti communiste (même s'il n'existait pas de liens statutaires (Andolfatto, Labbé 1997), a entamé un « grand virage » à compter des années 1990 et, surtout, après son congrès confédéral de 1999. Un journaliste avait écrit, en 2009, « La CGT s'adoucit en douce » (Peillon, 2009). En effet, elle ne fait plus des « luttes » une valeur cardinale ni ne récuse, *a contrario*, le syndicalisme de « propositions ». De même, en 2001, la direction de la CGT a procédé à une « réévaluation » et une « clarification » de liens de la confédération avec le PCF. Enfin, la CGT a adhéré au projet européen, longtemps rejeté pour des raisons géopolitiques, et rejoint la Confédération européenne des syndicats. Cela dit, sa ligne n'exclut pas des ambiguïtés sinon la confusion. Les diverses fédérations

demeurent divisées. La gestion et le partage des ressources sont source de tensions, les rivalités entre dirigeants engendrent la paralysie et l'indécision. Ce contexte explique la démission contrainte du secrétaire général, Thierry Lepaon, en 2015, et les difficultés de son successeur, Philippe Martinez, ancien dirigeant de la fédération de la métallurgie.

Dès la fin des années 1970, la CFDT a entamé un « recentrage ». Il s'agit alors de clore une période d' « illusions politiques que la CFDT avait elle-même nourries » et de remettre la négociation collective à l'honneur (Bevort, 2013, p. 61). La CFDT privilégie désormais un « syndicalisme pratique », l'emploi, la réduction du temps de travail, l'édification de l'Europe sociale. La grève est dénoncée comme un mythe en tant que mode d'action syndicale. N. Notat, secrétaire général au tournant des années 1990-2000, résume l'évolution avec la courte formule « Ni Marx, ni Jésus » – qu'elle a empruntée à Jean-François Revel (1970) qui lui donnait un sens différent – la CFDT devant rompre avec les débats politiques qui l'ont animé après une première rupture liée à sa « déconfessionnalisation » (Hamon, Notat, 1997).

Devenue un partenaire privilégié des gouvernements, la CFDT est confrontée à une importante crise interne après sa signature d'une réforme des retraites en 2003. Cela conduit à une nouvelle introspection avec le rapport *Le syndicalisme à un tournant... oser le changement* (CFDT, 2009). Dans la postérité du premier « recentrage », ce rapport « reconnaît l'obsolescence des pratiques syndicales, le manque d'attention aux préoccupations des salariés et préconise un mode de fonctionnement plus horizontal » (Bevort, 2013, p. 73). Mais, il n'imagine pas de changements profonds et, de fait, ne conduit pas à une remise en cause de la professionnalisation du syndicalisme.

La CFTC, la CGC, l'UNSA ont un positionnement proche de celui de la CFDT et sont signataires, à ses côtés, de nombreux accords. Cela dit, ces organisations sont tournées vers des publics spécifiques : certaines entreprises, catégories, branches ou régions. En 2009-2010, la CGC et l'UNSA ont été également tentés par un rapprochement et l'affirmation d'un syndicalisme de troisième force, face à la CGT et à la CFDT. Mais celui-ci a échoué, la CGC privilégiant définitivement le public des cadres, sa représentativité étant protégée dans cette catégorie depuis la loi du 20 août 2008⁶ tandis que la stratégie d'élargissement de sa base apparaît plus risquée.

FO, fruit de la scission des anticommunistes de la CGT en 1947, a été pendant longtemps, et logiquement, l'antithèse de cette dernière : aux luttes, elle oppose la négociation collective ; au rejet du capitalisme la « politique contractuelle » et le paritarisme ; au communisme international l'atlantisme et l'Europe communautaire... FO s'affirme alors comme un syndicat réformiste, un « meunier du social » dans les branches d'activité, au niveau interprofessionnel et dans la consolidation de l'Etat-providence. Pour autant, elle ne néglige

⁶ Loi du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale ».

pas la dimension revendicative vis à vis des employeurs et de l'Etat (Bergounioux, 1975 ; Dreyfus *et al.*, 2011).

Dans les années 1990, FO perd sa position d'interlocuteur privilégié de l'Etat et du patronat au profit de la CFDT et semble tentée par la contestation. Depuis les années 2000, elle ressoude ses diverses composantes en prenant notamment position contre les réformes du « dialogue social » ou de la « démocratie sociale » (Andolfatto, 2015). FO considère en particulier que les différentes lois sur la représentativité syndicale depuis 2008 portent « atteinte à la liberté syndicale et de négociation »⁷. Elle dénonce également la mise en cause de la hiérarchie des normes et ne souhaite pas que le contrat ou l'accord puisse se substituer à la loi. FO continue simultanément à se réclamer comme « le syndicat de la fiche de paie », manifestant à travers ce slogan son attention aux situations concrètes et aux résultats effectifs de l'action syndicale.

Il faut compter enfin le néo-radicalisme et le « mouvementisme » qui caractérisent certains syndicats de base, notamment les syndicats SUD (Solidaires, Unitaires, Démocratiques) fédérés dans l'USS, fidèle à un militantisme à l'ancienne, proches de la gauche radicale, voire acteurs de mouvements sociaux dépassant le strict cadre syndical : mouvements de chômeurs, de sans-papiers, pour le droit au logement ou anti-libéraux... Issus de dissidences des grandes confédérations, ces syndicats peinent toutefois à essaimer dans le secteur privé. Ils sont surtout implantés à La Poste, France-Telecom ou Orange, la SNCF ou dans la fonction publique d'Etat.

Plus largement, les confédérations semblent de plus en plus confrontées à une certaine atomisation de l'action syndicale. Des tensions apparaissent parfois entre bases et appareils centraux dans la gestion des fermetures de sites industriels comme en l'ont illustré les conflits de Continental (2009) et, plus récemment, PSA-Aulnay ou Arcelor-Florange (2011-2013). On peut y voir une conséquence du déclin syndical et des mutations du syndicalisme depuis les dernières décennies du 20^e siècle.

Pourquoi le déclin syndical ?

Pendant longtemps, le syndicalisme a composé une myriade de petites cellules sur le lieu de travail, autour de militants et élus du personnel. L'essentiel de la vie syndicale se situait au niveau des entreprises tandis que les appareils syndicaux étaient relativement faibles. Ces syndicats ou sections syndicales présentaient une forte dimension corporative et contribuaient largement aux identités professionnelles des salariés. Les militants consacraient l'essentiel de leur temps au contact avec les salariés. Ils étaient les vecteurs d'une négociation informelle, mais permanente, avec les directions (notamment la maîtrise), ce qui débouchait sur de

⁷ Résolution générale adoptée lors du 23^{ème} congrès confédéral de FO, Tours, 2-6 février 2015.

nombreux arrangements touchant aux conditions de travail, les salaires, la reconnaissance des qualifications... Au total, les syndicats, compte tenu de leur présence et visibilité sociales, ainsi que des résultats qu'ils obtenaient (même si ceux-ci n'étaient pas transcrits dans des accords en bonne et due forme), attiraient de nombreux adhérents et composaient un réseau efficace et vivant.

Plus largement, jusqu'aux années 1980, l'action collective recevait le concours d'un nombre significatif de salariés sans qu'il soit besoin d'exercer une pression explicite sur eux. Cette pression résultait du tissu social et d'une ambiance propice au syndicalisme (Andolfatto, Labbé, 2011). Au passage, cela permet de corriger – ou d'adapter dans le cas français – le célèbre « paradoxe de l'action collective » de M. Olson (1978). Dans un groupe d'individus, il importe habituellement de mettre en œuvre des « incitations sélectives » (avantages particuliers, services, contraintes...) pour pousser les individus à agir collectivement car chacun n'a pas – en termes de rationalité économique - intérêt à prendre part à l'action collective mais à faire « cavalier seul »⁸ puisqu'il bénéficiera automatiquement des biens collectifs, en principe indivisibles (tels des gains de salaire), obtenus par l'action collective. Dans le cas français, c'est donc un certain contexte et une ambiance qui poussaient à l'engagement.

En trente ans, sauf exceptions, cette situation a profondément changé. Le taux de syndicalisation s'est effondré. Il a été réduit par trois, passant de 25 % des salariés adhérant à un syndicat à moins de 8 % et même moins de 5 % dans le secteur privé (Labbé, 1996 ; Andolfatto, Labbé, 2007 ; Visser, 2013)⁹, de sorte que le syndicalisme « vivant » qui existait dans de nombreuses entreprises a disparu ou ne présente plus qu'une dimension purement institutionnelle (expliquant au passage et paradoxalement pourquoi le taux de présence syndicale sur les lieux du travail – à ne pas confondre avec le taux de syndicalisation – aurait augmenté au moins jusqu'au début des années 2000 ; il s'agit en l'occurrence de l'implantation de sections ou d'institutions syndicales mais, le plus souvent, réduites aux élus et mandatés) (Wolf, 2008).

Ainsi, les équipes syndicales sont désormais réduites aux permanents et élus du personnel, qui ont avant tout le souci de leur maintien, voire de recrutements sélectifs lorsqu'il est

⁸ M. Olson (1978) parle d'un comportement « free rider » que les sociologues français ont curieusement préféré traduire « passager clandestin ».

⁹ Selon la Commission européenne (2015), la France a le taux de syndicalisation le plus faible des 28 pays de l'Union européenne, après l'Estonie. Comme pour relativiser ce constat, il est toutefois précisé : « While trade union density provides an indication of the strength of trade unions, it could be misleading to focus exclusively on this variable. Trade unions' influence relies on their role in the institutional framework. France is an example of a Member State with low trade union density but where trade unions are nonetheless influential » (p. 20).

nécessaire de pourvoir à leur remplacement. Le plus souvent, il n'existe plus de vie de section et les simples adhérents sont devenus invisibles.

En 2007, en prenant appui sur les audiences respectives aux élections professionnelles, les effectifs respectifs ont été estimés à 540 000 adhérents pour la CGT, 450 000 pour la CFDT, 300 000 pour FO, 135 000 pour l'UNSA, 120 000 pour la FSU, 100 000 pour la CGC, 90 000 pour la CGC, 80 000 pour l'USS¹⁰.

L'analyse du déclin de la syndicalisation met habituellement l'accent sur les facteurs exogènes aux organisations concernées, le contexte socio-économique, voire idéologique. Ainsi, les restructurations économiques, le chômage, mais aussi les discriminations syndicales ou la montée de l'individualisme, sont le plus souvent invoqués, comme s'ils étaient spécifiques de la période ouverte depuis la fin des trente glorieuses. Or, si une relation de causalité apparaît bien exister entre la crise de l'emploi et la désyndicalisation, celle-ci doit être nuancée. On observera d'abord que le calcul du taux de syndicalisation neutralise les effets de la variable « emploi ». Cela signifie que si le nombre de salariés décline, il est normal qu'il y ait moins de syndiqués en valeur absolue, mais pas en valeur relative. Or, si depuis 1974 le chômage a augmenté, la population salariée s'est également accrue – et même de façon spectaculaire à la fin des années 1990 –, tandis que le taux de syndicalisation a chuté fortement. La relation entre l'emploi et la syndicalisation n'est donc pas simplement mécanique. Elle doit être replacée dans des contextes précis. Certes, là où des entreprises ont fermé – notamment dans l'industrie –, les sections syndicales qui existaient ont disparu. Il reste que les syndicats éprouvent parallèlement des difficultés pour se redéployer dans le tertiaire. Ils ont également reculé dans la fonction publique où, pourtant, l'emploi s'est accru. La confrontation de données sectorielles relatives à l'emploi et à la syndicalisation suggère en réalité que celle-ci dépend plutôt du statut — privé ou public — des salariés ainsi que des pratiques syndicales.

De même, les discriminations syndicales, souvent mise en avant par la CGT comme clé de la sous-syndicalisation et objets d'études récentes (Breda, 2011 ; Pénissat, 2013), n'est pas apparue dans les années 1970. On pourrait dire qu'elle est consubstantielle au fait syndical. En outre, au cours des dernières années, bien des entreprises, à travers des accords, ont cherché à normaliser leurs relations avec les équipes syndicales en place et à leur garantir des moyens de fonctionnement pour perpétuer le dialogue social – d'abord pour des raisons juridiques –, mais aussi à apporter des garanties aux « carrières » des élus du personnel ou des représentants syndicaux. Par ailleurs, le « débauchage » (soit la promotion) de militants par certaines directions du personnel constitue une autre pratique, plus ancienne, qu'on ne peut ignorer. Tous ces éléments montrent bien que la question de la répression syndicale est loin d'être univoque et, parfois, n'exclut pas des relations de connivence.

¹⁰ Voir Andolfatto, Labbé, 2007. Depuis lors, cette série n'a pas été actualisée mais de nombreux indices laissent penser que le recul se poursuit de manière ralentie.

Enfin, l'individualisme, qui serait par définition antinomique de l'engagement collectif, ne semble pas non plus aussi déterminant qu'on pourrait le croire. Par exemple, prenant appui sur une enquête de terrain en région parisienne, S. Contrepois (2003, p. 181) observe que l'individualisme est le ressort d'une « stratégie d'émancipation qui passe tout autant par la pleine maîtrise que les individus peuvent avoir de leur destin que par les conquêtes collectives ». Dans un autre registre, S. Paugam (2000, p. 273-275) souligne que la participation syndicale des salariés ne dépend pas d'un environnement social nécessairement idéal. Il distingue différents types d'intégration professionnelle et observe que cette participation est plus élevée, non pas lorsque l'intégration des salariés est « assurée » (satisfaction dans le travail et stabilité de l'emploi), mais là où elle est « laborieuse » (insatisfaction dans le travail) ou même « disqualifiante » (insatisfaction et instabilité de l'emploi). Des facteurs individuels sont donc bien la clé de l'engagement.

On rappellera encore que l'action collective – et singulièrement l'action syndicale – ne doit pas s'envisager comme un pôle opposé à l'autonomie individuelle. Autrement dit, il n'y a pas nécessairement de contradiction entre l'une et l'autre. Sur un plan théorique, J. Leca a développé en particulier que la dichotomie entre « l'individu privé, calculateur optimisant sur un marché [...] et l'individu participant à une communauté de droits, égal aux autres, échangeant droits et obligations pour le bien public et investissant dans le loyalisme de la cité » constitue en fin de compte « le ressort non logique des sociétés contemporaines » (Birnbaum, Leca, 1991, p. 207). L'individualisme, si souvent décrié, est donc loin de constituer une explication cardinale du désengagement collectif et, singulièrement, syndical. La notion doit être maniée avec prudence.

Aux interprétations exogènes de la crise syndicale, trop globalisantes ou se heurtant à des contradictions, il convient d'opposer des facteurs endogènes, c'est-à-dire des caractéristiques internes aux organisations : extinction des équipes de base du syndicalisme, évolution vers l'institutionnalisation – soit un syndicalisme officiel mais désincarné –, prévalence du modèle du « syndicalisme général d'industrie ». Celui-ci prétend constituer de vastes solidarités qui ne correspondent guère aux réalités du travail telles qu'elles sont vécues par les salariés et qui sont opposées aux intérêts professionnels, pourtant au fondement de l'action syndicale. Or, cette vision économique et politique des relations professionnelles qui a conduit à dissoudre les syndicats de métier, voire les syndicats locaux, n'est pas sans lien avec un renouveau de l'action catégorielle et, accessoirement, de coordinations à laquelle on a assisté depuis la fin du 20^e siècle.

La « politisation » est une autre critique traditionnellement adressée aux syndicats, particulièrement français. Plus que la confusion des rôles syndicaux et politiques, les déceptions qui ont suivi l'alternance politique de 1981 (puis d'autres), l'effondrement du communisme, une défiance généralisée (Algan *et al.*, 2012) sont en cause. La « politisation » est également à l'origine de concurrences exacerbées entre organisations mais aussi de luttes

intestines pour le contrôle des appareils respectifs, ce qui a découragé une partie des adhérents, guidés par un certain idéalisme ou la quête de l'efficacité de l'action syndicale, et engendré une méfiance plus générale de la part des salariés. Enfin, l'émiettement du paysage syndical français est une autre cause de faiblesse : la plupart des salariés français, notamment les plus jeunes, restent interdits devant la diversité des organisations syndicales et ils préfèrent ne pas s'engager (Andolfatto et al., 2008).

Affaiblis en termes d'effectifs, également en reflux – mais dans une moindre mesure – en termes d'audiences électorales, les syndicats n'en sont pas moins des acteurs importants de la négociation collective. Quel bilan en dresser et comment, en parallèle, a évolué la conflictualité sociale.

2. L'action syndicale : affirmation de la négociation et déclin du conflit

Contrairement à l'image du militant traditionnel, à tous les niveaux des organisations syndicales, les responsables passent de plus en plus de temps en négociation. Cela traduit une normalisation de la situation française puisque, à l'exemple de la plupart des pays industriels comparables, la négociation est devenue l'activité essentielle des syndicats. On ne peut donc parler d'une faiblesse du dialogue social en France. D'autant plus que celui-ci a produit un des taux de couverture conventionnelle des salariés parmi les plus élevées au monde (93 %), comparable aux taux caractérisant la Suède, la Belgique ou l'Autriche (Chevreux, Darmaillacq, 2014). Pour autant, la pratique de ce dialogue et ses résultats ne sont pas sans poser de questions.

La négociation interprofessionnelle et sectorielle

En France, la négociation collective a été le plus souvent un « sous-produit » de conflit : 1936 ou 1968 ont été suivis de courtes périodes marquées par une intense activité négociatrice et une certaine inventivité. Entre ces courts moments, la négociation s'est plus ou moins maintenue de manière routinière et sans véritable portée, sauf lorsqu'il fallait se mettre autour de la table pour trouver une issue à un conflit dans une entreprise, une branche ou une région... Cette impuissance a conduit l'administration et les juges à se substituer aux partenaires sociaux pour édicter les règles correspondantes, parfois de manière très précise. D'où l'importance primordiale, en France, du droit du travail et de la jurisprudence, importance sans équivalent ailleurs dans le monde. Mais cela explique aussi la revendication – de la part des partenaires sociaux et notamment des employeurs – d'une révision de la constitution qui reconnaîtrait l'autonomie de la négociation collective. En 2013, une telle réforme a été mise en chantier. Mais, compte tenu de difficultés juridiques, de divisions entre

partenaires sociaux, et des conditions de majorité nécessaire à l'aboutissement de cette révision qui ne sont pas réunies, ce projet est resté en suspens.

L'importance de la réglementation du travail en France explique également le désintérêt de la majorité des syndicalistes – jusqu'aux années 1990 - pour la négociation et le scepticisme des salariés envers cette activité. La faiblesse et la division des syndicats aggravent les choses : les salariés ne se sentent pas vraiment engagés par ce que les syndicats signent en leur nom. Cela rend inimaginable les clauses de « paix sociale », comme cela existe dans d'autres pays et explique que des grèves éclatent même dans des entreprises où existe pourtant une négociation collective débouchant formellement sur la signature d'accords. Cela dit, partout la conflictualité décline si bien qu'on pourrait parler de clauses implicites de paix sociale en contrepartie de la reconnaissance et du financement du syndicat par l'entreprise.

La revendication continue des employeurs pour plus de flexibilité, compte tenu des changements économiques, comme celle de plus d'autonomie de certains syndicats – au premier rang desquels la CFDT – vis-à-vis de l'Etat a remis au premier plan la nécessité d'un dialogue social plus actif et explique également les nouvelles règles qui encadrent celui-ci depuis 2008. Il s'agit de favoriser l'engagement et la responsabilisation des partenaires sociaux.

Au niveau interprofessionnel, les négociations les plus importantes concernent les organismes dits « paritaires », créés par voie conventionnelle : assurance chômage, formation professionnelle, retraites complémentaires... Des accords sur la « modernisation du marché du travail » et sur la « sécurisation de l'emploi » sont également intervenus en 2008 et 2013. Ils introduisent une « flexisécurité » à la française, encore timide, voire aux retombées extrêmement réduites comme dans le cas de l'accord de 2013 qui, deux ans après sa signature, n'avait été décliné que dans dix accords d'entreprise, en raison de la complexité des mécanismes prévus¹¹. De même, en 2015, les partenaires sociaux n'ont pas réussi à se mettre d'accord sur une réforme des modalités du « dialogue social », qui enchevêtrent les seuils (tailles des entreprises impliquant certains types de négociation) et les sujets obligatoires. Les compromis – malgré une inventivité lexicale avec des expressions telles « position commune », « délibération sociale », « concertation sociale », « relevé de conclusions »... (Basilien, Rescourio-Gilabert, 2014, p. 16) –, puis leur « déploiement », restent donc difficiles sinon purement théoriques. Les partenaires sociaux n'en participent pas moins, de plus en plus étroitement et au plus haut niveau, à l'élaboration de la législation sociale.

Pour l'Etat, l'avantage de ce système de négociations collectives est évident : il peut déléguer la création et la gestion de véritables services publics (assurance chômage, retraites complémentaires...) ou encore l'élaboration et la mise en œuvre de politiques sociales. Il n'en reste pas moins très présent, à travers la diffusion d'une réglementation très pointue ou des

¹¹ Au bilan du ministère du Travail (3 avril 2015), on peut opposer l'analyse de l'Ifrap : B. Nouel, « Les accords de maintien de l'emploi : les dures leçons d'un échec prévisible », 15 janvier 2015.

contrôles étroits. De leur côté, les syndicats, comme les organisations d'employeurs, tirent une part importante de leurs ressources de subventions versées par ces organismes paritaires et de mises à disposition de personnel. En France, l'essentiel des ressources syndicales ne provient pas en effet des cotisations syndicales mais des employeurs, de l'Etat et du paritarisme (Chevreux, Darmaillacq, 2014, p. 5).

Au niveau des branches, le dirigisme pendant la guerre puis la période de la reconstruction a permis de mettre sur pied une négociation permanente sous l'égide de l'administration. Quelques branches comme la métallurgie, la chimie, les banques ou la grande distribution jouent un rôle pilote. Dans ces branches, les discussions sont continues, les syndicats disposent d'experts nombreux, l'administration du Travail les suit particulièrement. Les résultats sont souvent incitatifs pour les autres branches. Pour autant, le dialogue est souvent routinier et l'actualisation ou l'adaptation des textes lente.

Depuis 1936, les accords obtenus prennent véritablement effet grâce à leur extension à laquelle procède le ministère du Travail. Cela les rend obligatoires dans l'ensemble des entreprises du secteur (voire dans tout le salariat), qu'elles soient adhérents ou non aux organisations patronales signataires et qu'elles aient ou non un syndicat signataire dans leurs murs.

Cette particularité rend bien compte de la singularité du système français. La convention collective n'est pas une loi ordinaire – les négociateurs peuvent difficilement être considérés comme des « mandataires » – mais une loi déguisée. C'est ce caractère obligatoire qui explique largement l'attachement des syndicats à ce niveau de discussion. Les règles s'appliquent à tous les salariés du secteur, même s'ils n'ont pas de syndicat dans leur entreprise (ou si leur syndicat est opposé à l'accord), comme on a pu le voir récemment lors de la re-négociation des horaires de grands magasins : les salariés, syndicats et employeurs qui acceptaient plus de souplesse ont été déboutés en justice. Les conventions collectives assurent donc à tous les salariés d'un secteur une certaine égalité de traitement et limitent la tentation du *dumping social*. Cela explique aussi l'attachement des organisations d'employeurs à ce niveau de négociation.

Pour autant, dans la quasi-totalité des négociations de branche, les syndicats jouent un rôle relativement effacé ; l'administration et le patronat fixent l'agenda, les thèmes à discuter et avancent l'essentiel des propositions. De même, ce sont les services du ministère du Travail et les organisations patronales qui assurent l'information et le suivi de l'application des textes. Pour leur part, les syndicats, du fait de leur faible implantation, ne connaissent pas toujours la situation réelle des salariés, leurs aspirations ou ne peuvent intervenir en leur faveur. Leurs divisions aggravent cette impuissance et la tentation de l'irresponsabilité.

Cette faiblesse syndicale est sans doute la raison pour laquelle, depuis une vingtaine d'années, les inégalités se creusent entre salariés des différentes branches et, au sein d'une

même branche, entre ceux qui sont employés dans les TPE-PME et ceux des grandes entreprises (couvertes par des négociations spécifiques).

La mise en œuvre et l'effectivité des textes adoptés, l'ampleur des dérogations désormais possibles, constituent d'autres questions récurrentes. Cela ne fait guère l'objet d'études sauf sous l'angle réducteur du contentieux. Le bilan de la négociation apparaît donc mitigé, ce qui renvoie aux faiblesses du syndicalisme, à la mauvaise information des salariés, des thèmes trop nombreux, des postures qui n'évoluent pas... (Basilien, Rescourio-Gilabert, 2014).

La négociation d'entreprise

Depuis les années 1980, la négociation d'entreprise s'est également beaucoup développée. L'intégration européenne, la complexification de l'économie de marché, la déréglementation progressive ont ouvert, au bénéfice des entreprises, un champ plus large à des arrangements particuliers entre patrons et salariés. Cette évolution a été encouragée par les lois Auroux de 1982, puis par l'accord interprofessionnel de 1995 relatif à la politique contractuelle qui permet à l'employeur, en l'absence d'une section syndicale, de négocier avec les élus du personnel, voire avec un salarié « mandaté » par une organisation syndicale extérieure à l'entreprise. Plus récemment, il est question de développer les référendums dans les entreprises, ce qui heurte naturellement dans les syndicats. D'une certaine façon, il s'agit de favoriser une déréglementation à laquelle ceux-ci répugnent, tout comme au demeurant le parlement.

La première version de la loi Aubry sur la réduction du temps de travail à 35 heures (1998) a fait considérablement augmenter le nombre des accords d'entreprise, car elle suspendait l'octroi d'aides à la signature d'un accord avec un syndicat représentatif. Il est passé de quelques centaines à plusieurs milliers. Ainsi, le bilan annuel de la négociation collective de 2013 (publiée par le ministère du Travail en 2014) indique que 65 000 ont été déposés auprès de l'administration du Travail. Ce chiffre se décompose en 39 000 accords d'entreprise signés par des délégués syndicaux, élus du personnel ou salariés mandatés. Le reste est constitué de décisions unilatérales des employeurs ou de textes ratifiés par référendum par les salariés. Le nombre des accords est stable par rapport à 2012¹² mais il avait alors sensiblement augmenté par rapport à 2011 (+ 15 %), ce qui s'expliquait par un renforcement des obligations pour les entreprises concernant la prévention de la pénibilité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et un « intérêt croissant des entreprises pour des plans épargne retraite collectifs » (*Bilan de la négociation collective*, 2012, p. 514).

Les données du ministère du Travail ne fournissent plus le nombre d'entreprises affectées par des négociations, ni celui des salariés qu'elles couvrent. On sait seulement – concernant

¹² Le nombre de 36 500 correspond en réalité à des données provisoires. Ce chiffre est généralement corrigé à la hausse l'année suivante (Desage, Rosankis, 2014).

2012 - que « 16,2 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, employant 63,6 % des salariés du champ, ont engagé au moins une négociation collective » (Desage, Rosankis, 2014). On sait également – selon des informations antérieures – que la négociation collective avait concerné quelque 15 000 entreprises en 2011 employant 8 millions de salariés (contre 4 millions en 1999) (Labbé, Nezosi, 2013, p. 163).

Les salaires et les primes ainsi que le temps de travail demeurent les deux thèmes dominant des négociations (respectivement 33 % et 21 % des accords signés). La participation, l'intéressement, l'épargne salariale résistent également avec un cinquième des accords. Le bilan 2013 connaît par ailleurs une remontée des accords sur l'emploi (17 %), en lien avec le dispositif gouvernemental (loi du 1^{er} mars 2013) des « contrats de génération » (aides à l'embauche de jeunes salariés). Mais ces résultats semblent moindre qu'espérés. Enfin, 7 % des accords portent sur le droit syndical (il s'agit notamment de ressources nouvelles pour les syndicats qui peuvent constituer la contrepartie de leur signature).

Les bilans de la négociation collective portent également sur les taux de signature des accords par les syndicats. Au niveau national, ces taux traduisent le clivage traditionnel entre organisations. La CFDT signe plus de 8 accords sur 10 (auxquels elle est partie prenante), suivie d'assez près par la CFTC, FO et la CGC (signature de plus de 7 accords sur 10)¹³. En revanche, la CGT signe moins d'un tiers des accords (proportion de surcroît en recul par rapport aux années 2000, la CGT ayant signé alors jusqu'à 40 % des accords).

Au niveau des entreprises, on ne retrouve pas ce clivage. La CGT signe pratiquement autant d'accords que les autres organisations (en l'occurrence, elle a signé 82 % de ceux auxquels elle était partie prenante en 2013, soit un léger fléchissement depuis 2011). Les autres organisations endossent de l'ordre de 87 % (pour FO) à 90 % (pour la CFDT) des accords à la négociation desquels ils ont participé. Ces chiffres sont stables depuis plusieurs années. Autrement dit, il est rare qu'un syndicat ne signe pas un accord d'entreprise. On peut y voir un signe de dépendance à l'égard des directions d'entreprises (dont ces négociateurs sont des subordonnés), d'autant plus que les ressources syndicales sont largement dépendantes de ces directions. On peut y voir aussi un signe de plus grande implication ou responsabilisation des syndicalistes qu'au niveau national¹⁴.

¹³ Chiffres constants depuis plusieurs années.

¹⁴ Les statistiques du ministère du Travail permettent également de calculer un « taux de présence » syndicale lors des négociations et, à travers celui-ci, de mesurer l'implantation réelle des syndicats dans le tissu des entreprises. En 2013, la CFDT a le « taux de présence » le plus élevé : un délégué syndical de la CFDT était présent lors de 61 % des accords signés. La CGT arrive en seconde position avec un « taux de présence » de 58 %. Suivent FO (38 %), la CGC (34 %) et la CFTC (23 %). Enfin, des représentants d'autres syndicats sont présents lors de 17 % des accords.

« *Le conflit en grève ?* »¹⁵

La statistique des journées de grève est l'une des plus anciennes, ce qui permet des comparaisons historiques. Mais depuis 2006, le ministère du Travail a substitué au comptage traditionnel des journées de grève un nouvel indicateur par sondage : le nombre de jours de grève par tranche de 1 000 salariés (dans les entreprises de 10 salariés et plus).

La statistique traditionnelle indiquait une nette tendance à la baisse de la grève classique, le volume de celle-ci passant de quelque 4 à 5 millions de journée de grève au début des années 1970 à moins d'un million dans les années 1990 et 2000¹⁶. Certes, cette tendance a été interrompue à quelques reprises : 1982 et 1999-2000 dans le secteur privé autour de la réduction du temps de travail puis, plus nettement, à l'occasion de réformes des retraites (voire, plus largement, de la protection sociale), en 1995 et 2003, dans le secteur public.

La nouvelle série statistique montre que la conflictualité demeure relativement importante, mais en net repli en 2011 et 2012, après un nouveau « pic » de conflictualité en 2010, en raison de nombreux arrêts de travail contre une nouvelle réforme des retraites affectant salariés et fonctionnaires. En 2012, 60 jours de grèves pour 1 000 salariés étaient recensés (contre 318 en 2010), avec d'importants écarts selon les secteurs d'activité : 87 jours de grève dans l'industrie, 243 dans les transports, 38 dans les services, 2 dans la construction (Desage, Rosankis, 2014). Cette même année, les grèves ont affecté 1,3 % des entreprises mais 28 % de celle de 500 salariés et plus. Rapportés à la statistique traditionnelle des grèves, les chiffres de 2012 représenteraient environ 600 000 journées non travaillées. A celles-ci, il faut ajouter les jours de grève dans la fonction publique : quelque 360 000 journées dans la fonction publique d'Etat (il n'existe pas de données pour les fonctions publiques hospitalière et territoriale)¹⁷. C'est là le niveau historiquement le plus bas depuis de nombreuses années. Pour autant, en termes de comparaison, la France conserverait un niveau de conflictualité sociale élevé en Europe : rapporté à la population salariée, cet indicateur placerait la France en seconde position, derrière le Danemark, pour la période 2005-2008 (en raison d'une grève générale dans ce dernier pays en 2008). Pour la période 2009-2013, la France retrouverait la première place (après Chypre en 2013)¹⁸.

¹⁵ Pour faire allusion au titre d'un livre de Denis et Bérout (2005).

¹⁶ Ces chiffres ne tiennent pas compte des grèves dans la fonction publique, qui font l'objet d'une statistique spécifique seulement depuis les années 1980.

¹⁷ Le ministère de la Fonction publique ne publie pas de données par tranche de 1 000 fonctionnaires. Mais, en 2012, on peut évaluer le nombre de jours de grève dans la fonction publique à 150 pour 1 000 fonctionnaires, soit 2,5 fois plus que dans le secteur privé.

¹⁸ D'après les données de l'OIT jusqu'en 2008 et de l'institut européen ETUI depuis lors.

Pour rendre plus parlante ces données, on peut les convertir en probabilité, pour un salarié, de faire x jours de grève au cours de sa vie professionnelle. Sur la base des statistiques moyennes pour la période 2006-2012, on obtient un jour de grève par salarié – tout secteur d’activité confondu – tous les 7 ans. Au rythme de la seule année 2012, qui a vu un reflux sensible de la conflictualité, on obtient un jour de grève par salarié tous les 16 ans. Cela indique combien la grève, en tant que forme d’action collective classique, doit être relativisée. Elle constitue ainsi une cause d’absentéisme beaucoup plus faible que d’autres, telle que la maladie, par exemple. Cela dit, elle touche de préférence certains secteurs – industries, transport, comme déjà indiqué – et les entreprises de taille importante. Diverses enquêtes indiquent que, si la grève classique régresse, de nouvelles formes d’actions collectives se développeraient et que certains mouvements se radicaliseraient. Toutefois, on manque d’un recul suffisant pour conclure même si la violence semble caractériser certaines formes d’action « coup de poing » comme dans le cas d’Air France avec le quasi-lynchage de deux cadres de l’entreprise. Mais ces actions sont exceptionnelles et résultent d’abord des faiblesses du syndicalisme et de certains blocages du dialogue social.

Ajoutons que ce ne sont pas nécessairement les syndicats qui sont à l’origine des grèves. Tous, sauf exception, ne font d’ailleurs plus des « luttes » le cœur de l’action syndicale. Le conflit social est le produit de collectifs liés par une même situation professionnelle ou catégorielle, voire par des identités extra-professionnelles (mêmes origines, même socialisation, mêmes quartiers de résidence...). Il intervient souvent après un choc émotionnel ou en réaction à un événement tragique (accident, agression, réduction d’effectifs ou fermeture annoncée de l’entreprise). Enfin, les modes d’échanges transversaux d’opinions, d’informations (par des mails ou les réseaux sociaux) tendent à court-circuiter les acteurs institutionnels, et notamment les syndicats, dans la gestion du conflit (Basilien, Rescourio-Gilabert, 2012).

Conclusion

Depuis 2008, des réformes sont en cours pour régénérer syndicats et patronat. Celles-ci peinent toutefois à engendrer des résultats probants tant en matière sociale que pour ce qui concerne la compétitivité des entreprises. Manifestement, la « démocratie sociale » souffre de nombreux blocages. Elle ne dispose pas des acteurs « pour la faire vivre de façon efficace » (Hairault, 2015, p. 160). L’un des problèmes de fond reste celui d’organisations syndicales dites « représentatives » comptant en réalité très peu d’adhérents et, financièrement, pouvant se dispenser de ceux-ci pour assurer leur fonctionnement. La problématique est assez comparable du côté des employeurs (Offerlé, 2013). Les tentatives de « modernisation » ont actuellement échoué, sauf à juridiciser toujours plus les relations professionnelles.

Plus au fond, l'action syndicale a pour objectif la production de biens collectifs : meilleurs salaires, reconnaissance des qualifications, protection de la santé au travail, garanties collectives et services aux adhérents, notamment défense individuelle.

Cette action collective est considérée comme un droit fondamental et un élément positif pour l'économie et la société (notamment, lutte contre le *dumping social* et la déflation). Elle est donc protégée et financée par l'Etat. Mais les adhérents demeuraient la principale ressource jusqu'aux années 1970.

Depuis lors, une élite syndicale, essentiellement les élus et mandatés, a privatisé ces biens et protections. Elle forme avec son homologue patronal un cartel dont les accords collectifs et même les règles législatives sont la principale production. Cet oligopole élève des barrières à l'entrée suffisamment hautes pour exclure tout nouveau concurrent. Chaque participant dispose d'un champ d'action privilégié mais la concurrence subsiste aux marges et se manifeste notamment lors des élections professionnelles.

Quels sont les principaux produits de ce cartel ? La paix sociale ou, du moins, le contrôle des conflits notamment ceux liés aux restructurations, la remise en cause du droit du travail, l'augmentation de la durée d'utilisation du capital, la réduction des coûts salariaux...

Du fait de la forte demande, le cartel a obtenu sans difficulté une légalisation de son financement par les entreprises et les institutions publiques (2008) puis un financement fiscal (2014) qui le met à l'abri des demandes de baisse des coûts du dialogue social exprimées par les entreprises (Andolfatto, Labbé, 2015). La privatisation des biens collectifs et la constitution d'un oligopole en paix permettent de comprendre la logique sous-jacente aux événements qui ont jalonné la scène sociale française depuis vingt ans.

Bibliographie

Algan Y., Cahuc P., Zylberberg A., 2012, *La fabrique de la défiance*, Paris, Albin Michel.

Andolfatto D., 2008, *L'engagement syndical des jeunes postiers : déclin ou mutation ? Conséquences sur les relations professionnelles à La Poste*, rapport pour La Poste, 2008.

Andolfatto D., 2013, « La CGT change-t-elle ? Un bilan des années Thibault (1999-2013) », *Commentaire*, n° 143, p. 613-622.

Andolfatto D., 2015, « FO vs démocratie sociale », *Revue socialiste*, n° 58, p. 77-87.

Andolfatto D. (dir.), 2013, *Les syndicats en France*, Paris, La documentation française.

Andolfatto D., Labbé D., 1997, *La CGT. Organisation et audience depuis 1945*, Paris, La découverte, coll. « Recherches ».

Andolfatto D., Labbé D., 2007, *Les syndiqués en France. Qui ? Combien ? Où ?*, Rueil-Malmaison, Editions Liaisons.

Andolfatto D., Labbé D., 2009, *Toujours moins ! Déclin du syndicalisme à la française*, Paris, Gallimard.

- Andolfatto D., Labbé D., 2010, *Histoire de syndicats (1906-2010)*, Paris, Seuil.
- Andolfatto D., Labbé D., 2011, *Sociologie des syndicats*, Paris, La découverte, « Repères ».
- Andolfatto D., Labbé D., 2015, « L'impôt syndical et patronal », *Droit social*, n° 7-8, juillet-août, p. 616-623.
- Andolfatto D., Lénel P., Thobois P., 2008, *L'engagement syndical des jeunes postiers : déclin ou mutation ? Conséquences sur les relations professionnelles à La Poste*, Rapport pour La Poste.
- Badinter R., 2016, *Rapport au Premier ministre [du] comité chargé de définir les principes essentiels du droit du travail*, Premier ministre.
- Badinter R., Lyon-Caen A., 2015, *Le travail et la loi*, Paris, Fayard.
- Barthélémy M., Dargent C., Groux G., Rey H., 2012, *La CFDT. Le réformisme assumé*, Paris, Presses de Science Po.
- Basilien J.-P., Rescourio-Gilabert M., 2012, « L'austérité aujourd'hui, l'emploi demain ? », *Note de conjoncture sociale*, Entreprise & Personnel, n° 307.
- Basilien J.-P., Rescourio-Gilabert M., 2014, « Confusion(s) sociale(s) : le télescopage des crises », *Note de conjoncture sociale*, Entreprise & Personnel, n° 325.
- Bergounioux A., 1975, *Force ouvrière*, Paris, Seuil, coll. Politique.
- Bérourd S., Denis J.-M., Desage G., Thibault M., 2011, *L'Union syndicale Solidaires. Une organisation au miroir de ses militants. Profils, pratiques, valeurs*, rapport de recherches, Triangle, Université Lyon 2.
- Bérourd S., Le Crom J.-P., Yon K., 2012, « Représentativités syndicales, représentativités patronales. Règles juridiques et pratiques sociales. Introduction », *Travail et emploi*, n° 131, p. 5-22.
- Bevort A., 2013, « Du catholicisme social au réformisme : CFTC et CFDT », in Andolfatto D., *Les syndicats en France*, op. cit., p. 49-79.
- Birnbaum P., Leca J. (dir.), 1991, *Sur l'individualisme*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.
- Breda T., 2011, « Les délégués syndicaux sont-ils discriminés », *La vie des idées*, 25 octobre. En ligne : http://www.laviedesidees.fr/IMG/pdf/20111025_Breda.pdf
- Cahuc P., Zylberberg A., 2009, *Les réformes ratées du président Sarkozy*, Paris, Flammarion.
- CFDT [Grignard M.], *Le syndicalisme à un tournant... oser le changement*, rapport du bureau national de la CFDT, 19-20 mai.
- Chevreux M., Darmaillacq C., 2014, « La syndicalisation en France : paradoxes, enjeux, perspectives », *Trésor-Eco*, Direction générale du Trésor, n° 129.
- Commission européenne, 2015, *Industrial relations in Europe 2014*, Luxembourg.
- Contrepois S., 2003, *Syndicats, la nouvelle donne. Enquête au cœur d'un bassin industriel*, Paris, Syllepses.
- Denis J.-M., Bérourd S., 2005, *Le conflit en grève ? Tendances et perspective de la conflictualité contemporaine*, Paris, La dispute.
- Desage G., Rosankis E., 2014, « Négociations collectives et grèves en 2012 », *Dares Analyses*, n° 089.

- Didry C., 2007, « Thoughts on France's Industrial Relations System. From Strike Action to Representative Democracy », in Davids K., Devos G., Pasture P. (eds), *Changing Liaisons. The Dynamics of Social Partnership in 20th Century West-Europe Democracies*, Bern, P.I.E. Peter Lang.
- Dreyfus M., Pigenet M. (dir.), 2011, *Les meuniers du social. Force ouvrière, acteur de la vie contractuelle et du paritarisme*, Paris, Publications de la Sorbonne.
- Georgi F., 1995, *L'invention de la CFDT, 1957-1970. Syndicalisme, catholicisme et politique dans la France de l'expansion*, Paris, Ed. de l'Atelier.
- Hadas-Label, R., 2006, *Pour un dialogue social efficace et légitime : représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales*, rapport au Premier ministre, Paris, La documentation française.
- Hairault J.-O., 2015, *Ce modèle social que le monde ne nous envie plus*, Paris, Albin Michel.
- Hamon H., Notat N., 1997, *Je voudrais vous dire*, Paris, Seuil / Calmann-Lévy.
- Labbé D., 1996, *Syndicats et syndiqués en France depuis 1945*, Paris, L'Harmattan.
- Labbé D., Nezosi G., 2013, « Négociation collective et paritarisme : regard sur les relations professionnelles et la protection sociale », in Andolfatto D., *Les syndicats en France, op. cit.*, p. 149-186.
- Ministère du Travail, *Bilan de la négociation collective*, Bilans et rapports, 2012 et 2013.
- Noblecourt M., 2015, « La CGT recule dans la plupart de ses bastions », *Le Monde*, 16 mars.
- Noblecourt M., 2015, « Martinez tente de s'imposer dans une CGT toujours en crise », *Le Monde*, 27 mai.
- Offerlé M., 2013, *Les patrons des patrons. Histoire du MEDEF*, Paris, Odile Jacob.
- Olson M., 1978, *Logique de l'action collective*, Paris, PUF (1^{ère} éd. en 1966).
- Paugam S., 2000, *Le salarié de la précarité*, Paris, PUF.
- Peillon L., 2009, « La CGT s'adoucit en douce », *Libération*, 7 décembre.
- Piotet F. (dir.), 2009, *La CGT et la recomposition sociale*, Paris, PUF.
- Pénissat E., 2013, « A l'ombre du dialogue social » [introduction au dossier « Réprimer et domestiquer. Stratégies patronales »], *Agone*, n° 50, p. 7-18.
- Revel J.-F., 1970, *Ni Marx ni Jésus*, Paris, Robert Lafont.
- Visser J., 2013, « ICTWSS : Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 countries between 1960 and 2012 », Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies. En ligne : <http://www.uva-aias.net/208>
- Wolf L., 2008, « Le paradoxe du syndicalisme français : un faible nombre d'adhérents mais des syndicats bien implantés », *Premières synthèses*, Dares, n° 16.1.