



HAL
open science

La grève, entre soubresauts et déclin

Pénissat Etienne, Pierre Blavier, Tristan Haute

► **To cite this version:**

Pénissat Etienne, Pierre Blavier, Tristan Haute. La grève, entre soubresauts et déclin. *Mouvements : des idées et des luttes*, 2020, Grèves générales, 103, pp.11-21. 10.3917/mouv.103.0011 . hal-03088596

HAL Id: hal-03088596

<https://hal.science/hal-03088596v1>

Submitted on 18 Oct 2023

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.

La grève, entre soubresauts et déclin

Pierre Blavier (chargé de recherches, CNRS, Clersé), Tristan Haute (docteur en science politique, Université de Lille, CERAPS), Étienne Penissat (chargé de recherches, CNRS, CERAPS)

Il n'est jamais facile d'aborder la grève en sociologue, car elle charrie des représentations contrastées entre ses partisans – la grève comme outil d'émancipation, potentiellement révolutionnaire – et ses adversaires – les arrêts de travail en tant que fléau présumé du capitalisme français ou « prenant en otage » les usager·es. Il est difficile de s'extraire de ces tensions, *a fortiori* après le mouvement social que la France a connu à l'hiver 2019/2020 contre le projet très décrié de réforme du système de retraites. Ce mouvement a été marqué par une importante grève dans les transports ferroviaires et urbains qui a paralysé les transports publics plus longtemps qu'en 1995, sans pour autant que les arrêts de travail se généralisent. Dans ce contexte, et peut-être plus que jamais, il semble utile d'éclairer les termes du débat contemporain en nous appuyant sur des données statistiques.

Pendant longtemps, la connaissance statistique des grèves était entièrement dépendante d'une seule source : les informations remontées par les inspecteurs·trices du travail. Si celles-ci ont permis de documenter la tendance au déclin du nombre de jours de travail perdus pour cause de grève, elles ne donnent qu'une image fruste et restreinte des manières dont la grève a évolué ces trente dernières années. Partant du principe qu'en matière de chiffres, il vaut mieux varier les angles de vue, nous ferons parler les différentes sources à notre disposition pour quantifier la grève. Mais nous nous appuierons plus particulièrement sur les données des différentes éditions de l'enquête SRCV (Statistiques sur les ressources et conditions de vie), réalisée par l'INSEE, qui permettent de dresser une sociologie fine des grévistes.

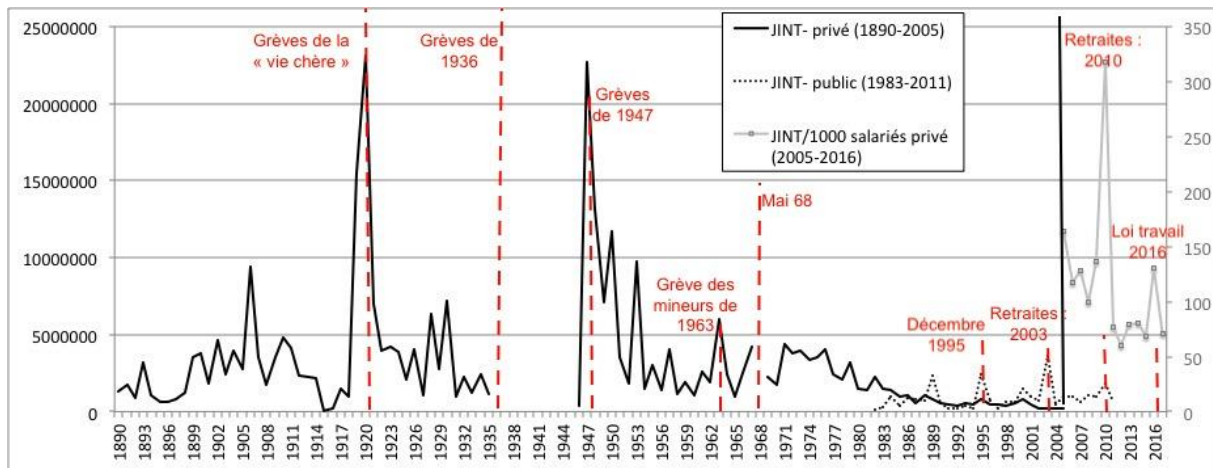
Des grèves, mais moins de grévistes

Pendant longtemps, l'unique indicateur utilisé pour mesurer la conflictualité gréviste en France était le nombre de Journées individuelles non travaillées (JINT) recensées par les services de l'inspection du travail, auquel on ajoutait le nombre de journées de grève recensées par l'administration dans la Fonction publique d'État¹. À partir de cet indicateur, Guy Groux et Jean-Marie Pernot distinguent quatre phases plus ou moins conflictuelles depuis 1945 : la phase très conflictuelle de l'après-guerre, entre 1946 et 1950, marquée par les grandes grèves de 1947 ; une phase de stagnation entre 1951 et 1963 ; une nouvelle phase de forte conflictualité entre 1964 et 1977, marquée par les événements de mai 1968, par le début de la crise économique et par l'apparition des « luttes pour l'emploi » (dès 1963 dans les mines) ; et une phase de contraction des conflits à partir de 1978². Durant cette dernière phase, le nombre de grèves retombe au niveau enregistré dans les années 1950, mais ce sont le taux de participation des salarié·es et la durée des grèves qui déclinent le plus.

¹ En 2005, le recensement des JINT par les inspecteurs·trices du travail a été remplacé par une enquête par sondage, appelée ACEMO, auprès des employeur·ses des entreprises de plus de 50 salarié·es.

² G. GROUX, J.-M. PERNOT (2008), *La grève*, Paris, Presses de Sciences Po, 160 p. ; I. ESCHTRUTH (2007), « La France, pays des grèves ? Étude comparative internationale sur la longue durée (1900-2004) », *Les Mondes du travail*, n°3-4, p. 51-62.

Figure 1. Série historique des grèves en France (1890-2017)



Sources : pour la période 1890-1974, voir E. Shorter, C. Tilly, *Strikes in France, 1830-1968*, Cambridge, Cambridge University Press, 400 p. ; pour la période 1983-2017, données Ministère du Travail, DGAFP et Dares, données compilées et actualisées par les auteurs

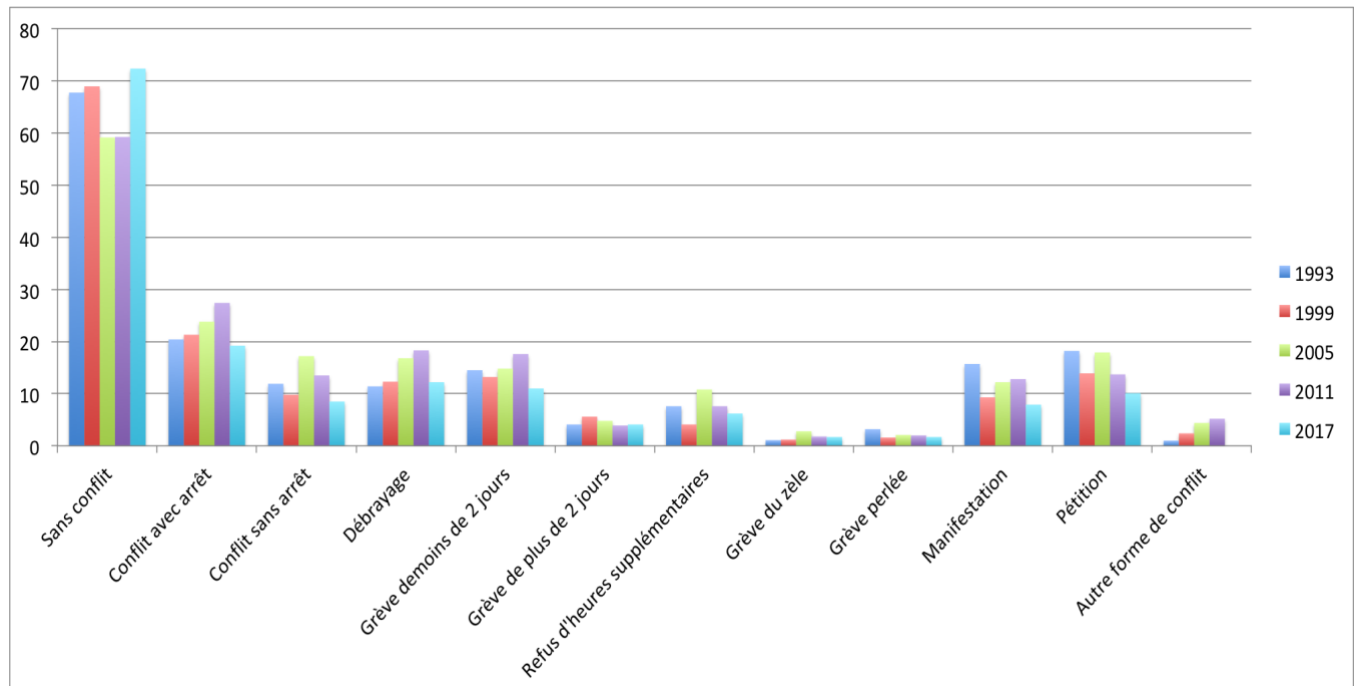
Ce déclin de la conflictualité amorcé dans les années 1970 est loin d'être linéaire et ne touche pas tous les secteurs d'activité avec la même ampleur. D'abord, le recul de la conflictualité gréviste s'est principalement concentré dans le secteur privé alors que, dans le secteur public, le nombre de JINT se maintient à un niveau plus élevé. Ensuite, et non sans lien avec cette première évolution, si la conflictualité stagne sur la période, des « pics » de conflictualité sont observés lors de grandes mobilisations nationales interprofessionnelles, comme en 1995 contre le projet de réforme de la Sécurité Sociale ou en 2010 contre une précédente réforme du système de retraites. Autrement dit, le recours à la grève demeure un mode d'action central lors des grandes confrontations avec les gouvernements.

Si les remontées administratives de données et notamment la mesure des JINT permettent de documenter les grandes tendances dans le recours à la grève, elles souffrent de plusieurs limites. D'une part, la qualité de l'information a eu tendance à se dégrader du fait de la surcharge de travail des inspecteurs·trices du travail. D'autre part, le décompte des JINT ne dit rien de la part des établissements qui connaissent des conflits, des formes prises par les arrêts de travail (grèves longues, courtes, perlées...), de leur articulation avec d'autres formes d'action (manifestation, pétition...) ainsi que des salarié·es qui y participent. C'est pourquoi ces données ont été complétées à partir des années 1990 par des enquêtes auprès des employeur·ses et des salarié·es. Sophie Bérout, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage, Baptiste Giraud et Jérôme Pélisse ont ainsi pu montrer que les conflits en entreprise prennent des formes multiples qui, jusqu'alors, passaient sous les radars des statistiques administratives. En s'appuyant sur les données des enquêtes REPONSE (Relations professionnelles et négociations d'entreprise), limitées au secteur privé, ils et elle montrent que la part des directions (chef·fes d'entreprise, DRH) qui déclarent des conflits collectifs dans leur établissement ne recule pas et augmente même un peu entre les années 1990 et la fin des années 2000³. En outre, ces conflits prennent des formes variées, ne se limitant pas aux seuls arrêts collectifs de travail. Ils sont aussi plus souvent qu'auparavant localisés dans un établissement ou dans une entreprise, plutôt que dans

³ S. BEROUT, J.-M. DENIS, G. DESAGE, B. GIRAUD, J. PELISSE, *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Broissieux, Éditions du Croquant, 2008.

une branche d'activité, ce qui s'explique par la difficulté des syndicats à généraliser le recours à la grève et à intervenir de façon coordonnée à l'échelle d'un secteur entier. L'institutionnalisation des relations professionnelles, l'individualisation des relations de travail ou encore la tertiarisation de l'économie n'ont donc pas fait disparaître la conflictualité.

Figure 2 : Évolution des formes de conflit au cours des vagues d'enquête pour les établissements de plus de 50 salariés (volet RD – 1993-2017)



Source : enquête REPONSE, 1993-1999-2005-2011-2017, volet RD, pondération standard

Champ : Ensemble des établissements de plus de 50 salariés

Lecture : En 2017, 10% des représentants de direction d'établissement de plus de 50 salariés déclarent que celui-ci a connu une pétition au cours des trois dernières années (2014, 2015, 2016).

Par ailleurs, tou·tes les salarié·es n'ont pas les mêmes chances de pouvoir participer à une grève, en particulier dans le secteur privé. En effet, les grèves se déroulent plus souvent dans les grandes entreprises et lorsque des syndicats sont présents. Dans les petites entreprises, les salarié·es sont rarement exposé·es à des arrêts de travail, la conflictualité passant par d'autres canaux, plus informels et plus individuels⁴. Cette opposition marque une première grande différenciation au sein du salariat, selon la taille du lieu de travail. C'est pour cela qu'il est nécessaire de distinguer, d'une part, l'existence d'une grève sur le lieu de travail des salarié·es et, d'autre part, leur participation effective à cet arrêt de travail. Le tableau 1 présente l'évolution de ces deux indicateurs de 2008 à 2016.

⁴ C. DUMOULIN, « Quand les syndicats s'invitent dans les petites entreprises. Les relations sociales dans les établissements de 11 à 49 salariés », *La nouvelle revue du travail*, n°15, 2019, URL : <http://journals.openedition.org/nrt/5817>

Tableau 1. Confrontation et participation à une grève dans les douze derniers mois (SRCV, 2008-2016)

| année | % de salarié·e·s confronté·e·s à une grève | % de salarié·e·s qui y ont participé (parmi l'ensemble des salarié·e·s) | % de salarié·e·s ayant participé à une grève (parmi celles et ceux qui y sont confronté·e·s dans leur entreprise) |
|-------|--|---|---|
| 2008 | 21,9 | 10,2 | 46,7 |
| 2010 | 24,4 | 10,8 | 44,4 |
| 2013 | 16,2 | 6,3 | 39,3 |
| 2016 | 22,2 | 6,9 | 31,1 |

Source : enquêtes SRCV 2008, 2010, 2013 et 2016 ; champ restreint aux seul·es salarié·es (les effectifs varient entre 9 094 et 9 574 individus) ; données diffusées par l'ADISP et pondérées par l'INSEE.

Sur l'ensemble de la période, un peu moins d'un quart des salarié·es ont déclaré la présence d'un arrêt de travail sur leur lieu de travail l'année précédant l'enquête. Moins intense en 2013, la part de salarié·es confronté·es à un conflit gréviste est bien plus forte en 2010 et en 2016, deux années de mobilisation interprofessionnelle : la première contre la réforme des retraites du gouvernement de Nicolas Sarkozy, qui portait l'âge de départ légal de 60 à 62 ans, et la seconde contre la Loi Travail du gouvernement de François Hollande⁵. Indépendamment des variations conjoncturelles, ce résultat montre que l'expérience de la grève demeure, chaque année, un horizon possible pour une partie non négligeable du salariat et que, même en recul, elle continue de faire partie de la boîte à outils des modes d'action utilisés par les salarié·es pour défendre leurs revendications. Ce résultat indique également que les syndicats, même affaiblis, sont encore en capacité d'organiser des arrêts de travail qui concernent une fraction non négligeable du salariat.

La seconde observation, qui relativise la première, est que la participation effective des salarié·es aux grèves décline fortement. En effet, en 2008, 46,7 % des salarié·es confronté·es à une grève y participaient effectivement. Ils et elles ne sont plus que 31,1 % huit ans plus tard. Sous cet angle, on mesure la difficulté des syndicalistes à entraîner avec elles et eux les salarié·es dans des grèves fréquentes ou massives. Ceci explique d'ailleurs sûrement que le recours à la grève soit combiné avec d'autres formes d'action collective moins coûteuses (manifestation, pétition, interpellations médiatiques...), voire avec des formes d'actions individuelles qui peuvent avoir une portée collective (recours juridiques, certaines formes d'absences au travail, utilisation du droit de retrait dans certains secteurs...).

Ce déclin général de la participation masque toutefois des niveaux et des dynamiques contrastées entre le secteur public et le secteur privé, comme on le voit déjà dans la Figure 1 et comme le confirment les données SRCV (tableaux 2 et 3). Le recul du nombre de salarié·es

⁵ C. HIGOUNENC, « Les grèves en 2016 : Plus intenses, un peu plus fréquentes et portées par des mots d'ordre interprofessionnels », *Dares Résultats*, n°59, décembre 2018.

confronté·es à une grève et surtout du nombre de salarié·es qui y participent effectivement est principalement localisé dans le secteur public.

Ce constat doit être précisé pour les différents secteurs de la fonction publique. En effet, hors Fonction publique hospitalière, les salarié·es de l'État ne sont plus que 45,7 % à déclarer qu'un arrêt de travail a eu lieu au cours des douze derniers mois sur leur lieu de travail en 2016, contre 55 % en 2008. Surtout, parmi les salarié·es de l'État confronté·es à un conflit, seul·es 29,6 % y ont participé en 2016, contre 57,1 % en 2008. Ce recul de la participation effective se retrouve parmi les salarié·es des collectivités locales, des offices HLM et des hôpitaux publics, autant de couches du « salariat parapublic » assez impliquées dans le mouvement des gilets jaunes.

Du côté du secteur marchand et associatif, la part des salarié·es qui déclarent une grève sur leur lieu de travail demeure toujours à des niveaux bien plus faibles que dans le secteur public, entre 10 et 15%. Et, comme pour les salarié·es du public, une tendance à la baisse de la participation effective aux grèves semble se dégager, même si elle est moins prononcée. En effet, alors même que la part des salarié·es ayant connu une grève sur leur lieu de travail est plus importante en 2016 qu'en 2008 et en 2013, la part de celles et ceux qui y ont participé décline sensiblement. Cette baisse du taux de participation aux grèves dans le secteur privé est confirmée par d'autres sources statistiques⁶.

Tableau 2. Confrontation à une grève dans les douze derniers mois selon le secteur (SRCV, 2008-2016)

| | 2008 | 2010 | 2013 | 2016 |
|---|------|------|------|------|
| salarié·e·s de l'État | 55 | 56,2 | 36,1 | 45,7 |
| salarié·e·s des collectivités et hôpitaux | 41 | 43,3 | 28,2 | 39,6 |
| salarié·e·s des entreprises, artisans et associations | 12,6 | 15,2 | 10,4 | 14,9 |

Source : cf. tableau 1 ; les résultats pour les salarié·es des particuliers ne sont pas présentés.

⁶ Voir les données de l'enquête REPONSE : Pierre BLAVIER, Tristan HAUTE, Étienne PENISSAT, « Du vote professionnel à la grève : les inégalités de participation en entreprise », texte à paraître.

Tableau 3. Participation effective à une grève dans les douze derniers mois selon le secteur (SRCV, 2008-2016)

| | 2008 | 2010 | 2013 | 2016 |
|---|------|------|------|------|
| salarié·e·s de l'État | 57,1 | 49,7 | 43,2 | 29,6 |
| salarié·e·s des collectivités et hôpitaux | 42,5 | 41,5 | 28,3 | 26 |
| salarié·e·s des entreprises, artisans et associations | 39,1 | 41,7 | 41,4 | 34,7 |

Source : enquêtes SRCV 2008, 2010, 2013 et 2016 ; champ restreint aux seul·es salarié·es ayant déclaré la présence d'un arrêt de travail sur leur lieu de travail ces douze derniers mois (les effectifs varient entre 1482 et 2375 individus) ; données diffusées par l'ADISP et pondérées par l'INSEE ; les résultats pour les salarié·es des particuliers ne sont pas présentés.

Il est frappant que la dernière décennie, semble-t-il à rebours des évolutions observées précédemment, ait vu les grèves les plus mobilisatrices davantage remises en cause dans le secteur public que dans le secteur privé. Ainsi la participation effective aux grèves se concentre de plus en plus sur un noyau dur de salarié·es : c'était déjà le cas dans le privé, ça l'est dorénavant aussi dans le public. De ce point de vue, les réformes managériales dans le secteur public sont vraisemblablement parvenues à amoindrir les capacités de mobilisation des salarié·es en rapprochant leurs conditions d'emploi et de travail de ceux et celles du privé, notamment grâce au recours à une main d'œuvre non-statutaire.

Ce déclin de la participation gréviste est évidemment à mettre en lien aussi avec les obstacles de plus en plus nombreux auxquels sont confronté·es les salarié·es. Il reste difficile de prendre la décision de participer à une grève ou de prendre l'initiative de son organisation, notamment pour des syndicalistes absorbé·es par des mandats de représentation du personnel, isolé·es sur leur lieu de travail et qui redoutent les sanctions, les discriminations et les différentes formes de répression développées par le patronat ces vingt dernières années. La crainte des représailles concerne également les salarié·es, qui plus est dans un contexte socio-économique de précarisation des conditions d'emploi et de dégradation des conditions de travail. De même, la grève a un coût financier d'autant plus fort qu'elle impacte des budgets familiaux déjà grevés par des formes diverses d'endettement, voire de surendettement⁷. Enfin, même si ce phénomène est plus difficile à objectiver, nul doute que l'intériorisation des défaites sociales, par exemple chez les enseignant·es après l'échec de la grande grève de 2003 contre la réforme des retraites dans le secteur public, participe d'une délégitimation de ce mode d'action.

Qui fait grève ?

L'analyse statistique montre que les inégalités de participation à une grève sont déterminées principalement par la catégorie socio-professionnelle des salarié·es et par leur type de contrat de travail. Les salarié·es en contrat précaire (CDD, intérim...) sont logiquement moins enclin·es

⁷ S. BEROUD, J.-M. PERNOT, « La grève, malgré tous les obstacles », *Le Monde Diplomatique*, 18 mars 2020, URL : <https://www.monde-diplomatique.fr/2020/03/BEROUD/61503>

à s'engager dans un arrêt de travail (tableau 4) que ceux et celles ayant un contrat plus stable. La précarité de l'emploi est donc bien un facteur de fragilisation des grèves, même si d'autres marqueurs de précarité, comme le fait d'être à temps partiel ou la crainte de perdre son emploi, ne s'accompagnent pas d'une moindre participation à la grève⁸.

Tableau 4. Participation à une grève dans les douze derniers mois selon le type de contrat de travail (SRCV, 2008-2016)

| contrat | 2008 | 2010 | 2013 | 2016 |
|-----------------------|------|------|------|------|
| CDI ou fonctionnaire | 11,2 | 12,1 | 7,2 | 7,8 |
| CDD, intérim ou autre | 5,3 | 4 | 2,2 | 2,9 |

Source : cf. tableau 1.

Les grévistes sont certes moins en contrat précaire que le reste des salarié·es, mais ils et elles n'appartiennent pas non plus aux couches supérieures du salariat. Dans le secteur privé, en 2016, les cadres et ingénieurs sont seulement 2 % à participer à une grève contre 8,8 % des technicien·nes et agent·es de maîtrise et 6,8 % des ouvriers qualifiés (tableau 5). Ce sont donc parmi les fractions ouvrières des classes populaires stabilisées, à savoir les ouvrier·es qualifié·es – principalement dans l'industrie, la manutention, le magasinage et le transport (voir tableau annexe) – et les technicien·nes et agent·es de maîtrise, que l'on trouve les salariés les plus moteurs de la conflictualité gréviste. La pratique de la grève est moins importante chez les employés (4 %) et les ouvriers non qualifiés (4,8 %) qui travaillent dans des secteurs et des entreprises où le poids des syndicats est plus faible. On notera toutefois, même si les comparaisons d'une année à l'autre doivent être présentées avec certaines précautions, que la participation gréviste augmente très légèrement chez les ouvrier·e·s non qualifié·e·s ce qui peut être un indice d'une plus grande structuration syndicale, ces dernières années, de certaines professions non qualifiées à l'image des ouvriers de la logistique.

Les choses sont un peu différentes dans le secteur public. Les cadres (agent·es de catégorie A) ont historiquement été les salarié·es les plus mobilisé·es et les plus syndiqué·es, notamment dans l'Éducation nationale⁹ (voir tableau annexe). Mais, si l'on s'en tient aux données les plus récentes (2016), ils et elles n'ont pas sensiblement plus participé aux grèves que les agent·es de catégorie C. Il faut y voir ici les effets de la défaite du mouvement des enseignant·es en 2003, qui a joué comme un frein par la suite dans leur engagement dans la grève. Plus largement, l'importation en France du New Public Management a vraisemblablement porté ses effets sur les cadres de la fonction publique tout à la fois fragilisé·es par ces réformes managériales et de plus en plus distant·es des subordonné·es auquel·les ils et elles doivent appliquer ces nouvelles organisation du travail.

⁸ Pour une analyse similaire à propos de l'adhésion syndicale, voir M.-T. PIGNONI, « La syndicalisation en France », *Dares Analyses*, n°025, 2016

⁹ Pour des données récentes, voir T. HAUTE, « Le vote professionnel, entre rapport au syndicalisme et rapport au métier et à l'institution : le cas des enseignant·e·s du secteur public en France », *Participations*, 2019/3, p. 139-164.

Tableau 5. Participation à une grève dans les douze derniers mois selon la position professionnelle (SRCV, 2008-2016)

| Position professionnelle | 2008 | 2010 | 2013 | 2016 |
|--|------|------|------|------|
| ouvrier·es non qualifié·es | 3,5 | 3,8 | 2 | 4,8 |
| ouvrier·es qualifié·es | 6,5 | 8,5 | 5,9 | 6,8 |
| employé·es | 4,1 | 3,8 | 3,1 | 3,9 |
| technicien·nes et agent·es de maîtrise | 8,5 | 11,6 | 7,5 | 8,8 |
| cadres et ingénieur·es | 2,8 | 4,5 | 2,5 | 2 |
| agent·es de catégorie C | 20,1 | 19,1 | 10,1 | 10,3 |
| agent·es de catégorie B | 26,8 | 27,8 | 10,7 | 14,4 |
| agent·es de catégorie A | 39 | 31,3 | 17,9 | 13,7 |

Source : cf. tableau 1.

Pour terminer, la jeunesse est-elle un frein à l'engagement dans la grève ? On sait en effet que les salarié·es les plus jeunes sont particulièrement peu syndiqué·es¹⁰. Et, de fait, même si les écarts se réduisent les années où la conflictualité gréviste est plus élevée, on note que les salarié·es de moins de 25 ans, très peu confronté·es à des conflits, y participent aussi très peu. En 2016, seul·es 2,5 % des salarié·es de moins de 25 ans ont participé à une grève contre 6,9% de l'ensemble des salarié·es. En revanche, à partir de 25 ans, on n'observe plus de différence significative de confrontation ou de participation effective à un conflit du travail. Il est difficile de trancher si ce résultat s'explique davantage par la plus grande précarité des jeunes lors de leur entrée sur le marché du travail que par un désintérêt plus marqué chez les jeunes générations pour le mode d'action qu'est la grève.

Les pratiques de la grève sont donc modelées par des transformations socio-économiques profondes (précarisation des conditions d'emploi et de travail, réformes managériales dans le

¹⁰ F. CHARTIER, « Pourquoi les jeunes salariés sont-ils moins syndiqués ? », *Éclairages de l'Ires*, n°010, mai 2018 ; S. BEROD, C. DUPUY, M. KAHMANN, K. YON, « Jeunes et engagements au travail. Une génération asyndicale ? », *Agora Débats/Jeunesses*, 2019/2, n°82, p. 7-25.

secteur public...) qui jouent sur les taux de participation aux grèves et sur le profil de ceux et celles qui y recourent encore malgré les obstacles. Les différentes évolutions présentées (diversification des formes de conflits, déclin de la participation des salariés aux grèves, convergences entre le secteur privé et le secteur public, stagnation voire développement de la pratique de la grève parmi les fractions non qualifiées des classes populaires) doivent être mises en lien avec des dynamiques sectorielles ou interprofessionnelles. Alors que les mobilisations grévistes ont décliné dans la Fonction Publique, et notamment dans l'Éducation nationale, depuis la fin des années 2000, on observe l'émergence de mobilisations grévistes dans certains secteurs comme la logistique ou l'aide à la personne¹¹. Il faut ainsi souligner qu'à rebours des évolutions observées depuis la fin des années 1970 et jusqu'au milieu des années 1990, la grève ne semble plus se « désouvriériser ». La confrontation à la grève et la participation effective des ouvrier·es non qualifié·es semblent même s'être accrues ou tout du moins stabilisées, comme un signe annonciateur du mouvement des gilets jaunes qui a attiré ces salarié·es dans la rue et sur les ronds-points¹². Les enquêtes statistiques existantes donnent toutefois peu d'éléments sur les perceptions de la grève par les salarié·es et les soubassements politiques de leur engagement, ce qui oblige à la modestie quand aux interprétations de ces évolutions et des rapports entre ces différents types de mobilisation. Toutefois, du point de vue des conflits de classes¹³, ces formes de luttes sont peut-être moins opposées et plus complémentaires, voire connectées, que ce qu'en laissent percevoir les discours tenus par quelques figures médiatiques. À l'avenir, les analyses des dynamiques du recours à la grève gagneront à prendre en compte d'autres formes de participation politique des salarié·es au travail et en dehors.

¹¹ P. BLAVIER, T. HAUTE, É. PENISSAT, « Du vote professionnel à la grève : les inégalités de participation en entreprise », texte à paraître.

¹² Collectif d'enquête sur les Gilets jaunes, « Enquêter in situ par questionnaire sur une mobilisation. Une étude sur les gilets jaunes », *Revue française de science politique*, 2019/5, n°69, p. 869-892.

¹³ K. Yon, « Le syndicalisme, la retraite et les grèves », *Contretemps*, 4 mai 2020, <https://www.contretemps.eu/syndicalisme-retraites-greves/>

Annexe

Participation à une grève lors des douze derniers mois par Catégorie Socioprofessionnelle (niveau 2)

| Catégorie Socioprofessionnelle | 2008 | 2010 | 2013 | 2016 |
|--|------|------|------|------|
| cadres de la fonction publique | 22,3 | 16 | 13,4 | 7 |
| professeurs, professions scientifiques | 34 | 33 | 14,9 | 13,8 |
| professions de l'information, des arts et des spectacles | 9,7 | 10,6 | 5,9 | 5,7 |
| cadres administratifs et commerciaux d'entreprise | 3,1 | 3,5 | 2,6 | 1,2 |
| ingénieurs et cadres techniques d'entreprise | 2,9 | 5 | 2,2 | 2,3 |
| professeurs des écoles, instituteurs et assimilés | 39,1 | 30,9 | 23,1 | 14,6 |
| professions intermédiaires de la santé et du travail social | 15,1 | 19,9 | 10,1 | 13,5 |
| professions intermédiaires administratives de la fonction publique | 29,4 | 32,8 | 8,6 | 10 |
| professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises | 5,4 | 5,5 | 3,8 | 4,4 |
| techniciens | 11,6 | 14,3 | 9,4 | 9,3 |
| contremaîtres, agents de maîtrise | 7,6 | 11,4 | 5,7 | 8,5 |
| employés civils et agents de service de la fonction publique | 17,5 | 16,7 | 9,1 | 10,3 |
| policiers et militaires | 5,2 | 3,8 | 5,3 | 4,2 |
| employés administratifs d'entreprise | 6,4 | 6,2 | 4,7 | 7,6 |
| employés de commerce | 4,5 | 2,5 | 3,3 | 4,3 |
| personnels des services directs aux particuliers | 1 | 0,7 | 0,6 | 0,3 |
| ouvriers qualifiés de type industriel | 10,4 | 17,2 | 10,7 | 10,2 |
| ouvriers qualifiés de type artisanal | 4,2 | 3,7 | 2,3 | 4,1 |
| chauffeurs | 4,7 | 6,4 | 3,6 | 4,4 |
| ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport | 16,2 | 16,1 | 9,2 | 12 |
| ouvriers non qualifiés de type industriel | 7,3 | 7,2 | 3,3 | 7,2 |
| ouvriers non qualifiés de type artisanal | 2,6 | 0,9 | 0,9 | 2,3 |
| ouvriers agricoles | 5,3 | 0,6 | 1,7 | 0 |

Source : enquêtes SRCV 2008, 2010, 2013 et 2016 ; champ restreint aux seul·e·s salarié·e·s (les effectifs varient entre 9094 et 9574 individus) ; données diffusées par l'ADISP et pondérées par l'INSEE.