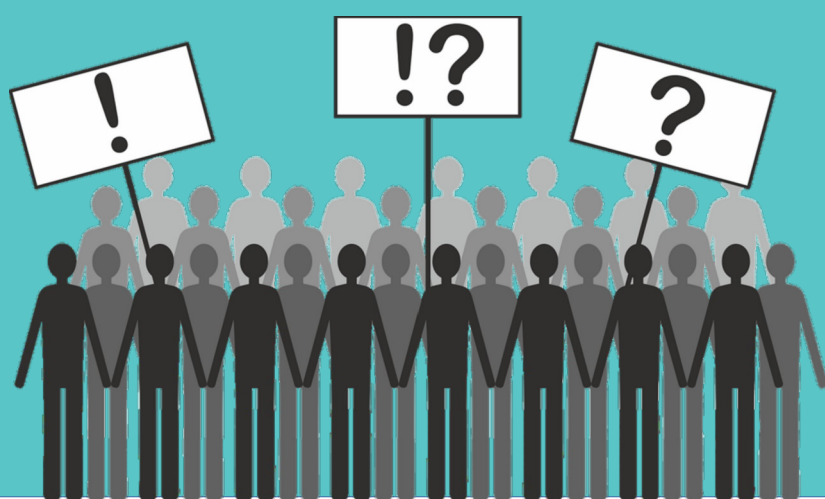


[Le syndic@lisme au tournant du XXI^e siècle]



Rapport de recherche du Centre
Henri Aiguierperse-UNSA Éducation

réalisé par Denis Adam



Mars 2021

[Sommaire]

Introduction : le syndicalisme est-il encore utile ?

Première partie : le syndicalisme, une institution dans un monde en mutation

A/ La fin du monde industriel du XIXe siècle et l'évolution du monde du travail

B/ Une société de réseaux, de l'individu, de la proximité, de l'immédiateté

C/ Nouvelles règles de représentativité et aléas du dialogue social

Focus : le syndicalisme de l'Éducation : un géant aux pieds d'argile

Deuxième partie : une crise de la syndicalisation, entre évolutions externes et (dys)fonctionnements internes

A/ Mauvaise image des syndicats et méfiance vis-à-vis des institutions

B/ Individuation et évolutions générationnelles

C/ Un syndicalisme coupé du terrain ?

Focus : le syndicalisme de l'Éducation face à la nouvelle donne

Troisième partie : prises de conscience et pistes de redynamisation

A/ À propos de l'engagement

B/ Démarche descendante et imbrication du local

C/ Passer du "*faire pour*" au "*faire avec*"

Focus : le syndicalisme de l'Éducation en quête de stratégie

Conclusion : le syndicalisme, un corps (intermédiaire) vivant

Introduction

[Le syndicalisme
est-il (encore) utile?]



« Une radio m'a demandé, le 28 décembre 2009, à quelle date cette double transformation historique des syndicats et du "patronat" pourrait avoir lieu, et j'ai répondu un peu vite : « dans dix ans », soit en 2020. L'affaiblissement des syndicats est déjà bien avancé. La transformation du rôle du MEDEF sera adaptée à la disparition de ses interlocuteurs longtemps privilégiés », ainsi s'exprimait dans une tribune au vitriol, Yvon Gataz, ancien patron du CNPF (devenu depuis MEDEF), appelant de ses vœux la fin des syndicats. Son argumentation était développée à partir de trois pistes :

- les syndicats ont été utiles au XIXe siècle pour défendre et représenter le monde ouvrier, alors inculte. Aujourd'hui, avec l'élévation du niveau scolaire, ils ne sont plus nécessaires ;
- pire ils sont nuisibles, car ils empêchent l'expansion économique et l'harmonie sociale en campant sur des positions négatives, pessimistes, conduisant les luttes sociales et défendant des "droits acquis" ;
- et ce alors qu'ils n'ont la confiance et l'adhésion que d'une petite minorité de salariés et qu'ils vivent sous perfusion financière des pouvoirs publics, ce qui pourrait même leur permettre d'exister sans adhérent.e.s.

Si la prédiction de l'ancien "*patron des patrons*" ne s'est pas réalisée et si nombre de ses arguments sont discutables, ses trois pistes invitent à la réflexion.

Le syndicalisme naît en France dans les bourses du travail alors que débute l'ère industrielle à la fin du XIXe siècle. Ainsi la Fédération des Bourses du travail se crée en 1892 sous l'influence de Fernand Pelloutier. En 1895, a lieu à Limoges le Congrès constitutif de la Confédération générale du travail (CGT) qui rassemble la Fédération nationale des syndicats et la Fédération des Bourses du travail. Il correspond alors à un besoin mais aussi à une démarche politique et de classe : la défense de la classe ouvrière, même si ce point doit être approfondi. À ce titre, il est essentiellement un mouvement collectif, même si ses actions peuvent ne concerner parfois que des situations individuelles. Il correspond également à la naissance et au développement du salariat et vient consolider le droit du travail naissant ; la première loi du travail datant du 22 mars 1841.

S'il y eut un âge d'or du syndicalisme en France -tout au moins en nombre de syndiqués-, ce sont essentiellement les scissions successives qui marquent l'histoire syndicale en France. La formule « *le syndicalisme, combien de divisions* » pour paraphraser celle de Staline sur le Vatican, s'entend autant en terme de séparations entre les syndicats que de nombre d'adhérents pour chacun d'entre eux.

Le XXe siècle aura ainsi été marqué par des progressions et des déclin, des crises, des acquis, le recours plus ou moins développé au dialogue social, de grandes manifestations et de petits rassemblements, des mouvements d'ampleur et des grèves ratées.

Impossible de ne pas lier l'analyse du mouvement syndical à son contexte, à son environnement social et politique.

Ainsi, lorsque René Mouriaux¹ rappelle que « *le syndicalisme français [est] aujourd'hui le plus divisé d'Europe : le constat est partagé par tous les syndicalogues, même si d'importants désaccords surviennent dans l'analyse des causes et à un moindre degré sur les conséquences* », il précise que « *pour comprendre la situation, il convient d'interroger la structure des relations professionnelles à la française, d'examiner l'héritage de plus de cent ans d'affrontements avant d'envisager les conditions d'une limitation de l'émiettement actuel, pour ne pas dire d'une réunification puisque celles qui se sont produites dans le passé n'ont jamais été totales* ». En effet, « *donner les taux de syndicalisation en Europe sans rappeler les règles qui les encadrent permet de parler de la lanterne rouge française sans éclairer véritablement le débat* » alors qu'en France « *l'option fondamentale du droit français² est donc la liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer. Ce qui interdit toute formule de syndicalisme obligatoire (closedshop ou unionshop , dans le vocabulaire anglais) et même de perception de cotisations à la source (check-off), qui existe chez certains de nos voisins* ». De cette liberté de choix découle le pluralisme et donc la parcellisation du paysage syndical français.

Est-ce à dire qu'aucune approche comparative ne serait possible ? Loin de là. Car au-delà de la spécificité du fait syndical dans les différents pays d'Europe et du monde, l'évolution du rapport au travail est également à prendre en considération. Or dans ce domaine les accélérations sont nombreuses dans ces dernières décennies, en particulier du fait de l'apparition et du développement du numérique dans le champ professionnel et tout récemment l'explosion du télétravail. Plus globalement, les progrès techniques sont à l'origine de mutations du travail et des modes de « *management* ». Ils impliquent donc également des redéfinitions du rôle des organisations syndicales.

Les transformations sociétales, enfin, ne peuvent être ignorées. Elles auront été gigantesques en moins de 150 ans. Marquées par deux guerres mondiales, par des combats essentiels pour les droits humains et sociaux, par l'imposition de l'économie de marché, par la naissance, le rayonnement et la chute du marxisme, par le glissement de l'internationalisme à la mondialisation, par l'élévation du niveau d'éducation et de culture, par le développement des transports, des médias, de la santé... Cette période aura également été celle de l'accroissement de la population, du repli du collectif vers l'individu, de l'épuisement des ressources naturelles et d'une progressive prise de conscience environnementale.

1 Mouriaux, René. « *Le syndicalisme français : combien de divisions ?* », Mouvements, vol. no 43, no. 1, 2006, pp. 71-75.

2 Le préambule de la Constitution de 1946, repris par celle de 1958, proclame : « *Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.* »

Si elles peuvent questionner l'utilité syndicale et les nécessités du dialogue social, les « mutations » du monde contemporain interrogent également la pérennité d'un modèle fortement empreint du contexte sociétal, de sa naissance et de son développement. « *Les organisations syndicales actuelles sont mortelles* » déclarait récemment Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT, affirmation sur laquelle Laurent Escure, secrétaire général de l'UNSA, renchérisait « *le syndicalisme n'est pas mortel, il est mourant* ». Des cris d'alarmes pour inviter à une métamorphose, plus qu'un dernier chant du cygne, semble-t-il.

En effet, si le nombre de syndiqué.e.s semble s'être à peu près stabilisé après une période de forte décrite entre 1960 et 1993, autour de 11 % des salarié.e.s, ce sont davantage son influence, sa capacité d'agir et la confiance que lui font les Français.e.s qui inquiètent ses dirigeant.e.s. Le déséquilibre de représentativité entre les catégories professionnelles interroge également. Si 19,1 % des agents publics sont syndiqués, ce n'est le cas que pour 8,4 % des salarié.e.s du privé. Alors que 14,9 % des plus de 50 ans sont syndiqué.e.s, les moins de 30 ans ne le sont qu'à 3,7 %. Des disparités qui questionnent l'avenir et donc le devenir du syndicalisme au XXIe siècle.

Longtemps, ces faibles proportions, voire leur baisse, ont été attribuées à des causes extérieures aux organisations syndicales elles-mêmes. Il leur aura fallu un sursaut pour prendre conscience que la responsabilité incombait également à leurs modes de fonctionnement et à la représentation traditionnelle qu'elle véhiculent et qui ne peut s'apparenter exclusivement à des idées fausses³.

« *Les historiens considèrent volontiers que le XXe siècle débute en 1914. Sans doute expliquera-t-on demain que le XXIe siècle a commencé en 2020, avec l'entrée en scène du Covid-19* » suggère l'historien Jérôme Baschet⁴. La pandémie et ses conséquences ont effectivement encore rendu plus évidentes les mutations rapides du monde et la nécessité pour les institutions, dont nous considérons que les syndicats font partie, de s'adapter, d'évoluer, d'anticiper ou de prendre le risque de disparaître.

Ce travail d'étude⁵ vise à mettre en lumière la situation actuelle du syndicalisme en France. En s'appuyant sur la riche littérature existante, il restitue les questions vives dans leurs contextes historiques et leurs évolutions. Il se propose également d'identifier les prises de conscience et les actions de transformations envisagées ou déjà expérimentées.

Ainsi la première partie s'attache à analyser le syndicalisme en France comme une institution en lien étroit avec les mutations de la société, les évolutions du monde du travail, le développement du numérique.

3 Contrairement à ce que pourrait laisser entendre le titre du livre de Jean-Paul Guillot « *En finir avec les idées fausses sur les syndicats et le dialogue social* » éditions de l'atelier, 2015

4 Dans une tribune au « Monde », publié le 02 avril 2020

5 Mené dans le contexte de la pandémie de covid-19, ce travail de recherche n'a pas pu bénéficier des entretiens et études de terrain initialement prévus.

La prise en compte de cet environnement mouvant interroge le modèle syndical tant dans son utilité que dans sa capacité d'adaptation et de transformation. Le regard porté sur les causes externes autant que sur les fonctionnements internes des organisations syndicales illustrent ce qu'il est courant de désigner comme une « *crise du syndicalisme* » et qui est au cœur de la deuxième partie de cette recherche.

Pour profonde qu'elle soit, cette situation difficile est-elle inéluctable ? Les acteurs syndicaux sont-ils sans solutions ? Des possibilités de transformations sont-elles envisageables ? Certaines sont-elles déjà expérimentées ? Telles sont les questions qui alimentent la réflexion de la troisième et dernière partie et conduisent à la construction de pistes de réflexion pour une redynamisation.

Des zooms sur le syndicalisme de l'Éducation viennent mettre en évidence les similitudes mais aussi les spécificités d'un syndicalisme corporatiste particulier, à la fois puissant et fragile.

L'ensemble de ce travail interroge l'utilité du syndicalisme. Cette question doit être entendue dans une double signification. Inspiré « *des travaux de Jeremy Bentham, considéré comme le père de l'utilitarisme, lequel était avant tout un moraliste préoccupé par la réforme des institutions* » comme le présente Gilbert Rist⁶, l'« *utile* » peut se définir comme ce qui permet la réalisation du « *bonheur public* », celui-ci devant être, selon Bentham « *l'objet du législateur : l'utilité générale doit être le principe du raisonnement en législation. Connaître le bien de la communauté dont les intérêts sont en question, voilà ce qui constitue la science ; trouver les moyens de le réaliser, voilà ce qui constitue l'art* ». La dimension universelle et collective s'impose donc, même si elle est complétée par sa réalisation individuelle. Le syndicalisme peut être analysé à cette double échelle. Son apport peut être interrogé en tant que pilier de la démocratie (avec les partis politiques et les associations), garant de la représentation et de la défense des travailleurs et assurant donc un contre-pouvoir à celui des patrons⁷. En ce sens, son « *utilité* » peut être mesurée à sa capacité à proposer, à s'opposer, à faire émerger des droits collectifs et donc à participer à la transformation de la société afin d'atteindre le « *bonheur public* ». Mais le syndicalisme se traduit également par son action quotidienne auprès des travailleurs qu'il représente. La mesure de son « *utilité* » peut donc dépendre tout à la fois du nombre de ceux qui font appel à lui (pour partie les syndiqué.e.s et sympathisant.e.s) et de l'efficacité de ses actions. Ainsi le seul nombre d'adhérent.e.s n'est pas suffisant pour définir le caractère utile du syndicalisme, mais réciproquement son projet politique n'y suffit pas davantage. C'est bien l'articulation des deux qui se traduit en taux de confiance, en niveau d'influence, en progrès obtenu, en propositions reprises,... qu'il est nécessaire d'analyser.

Tel est l'objet de cette étude au tournant du XXI^e siècle.

6 Rist, Gilbert. « *Chapitre 6. L'utile et le futile* », L'économie ordinaire entre songes et mensonges. sous la direction de Rist Gilbert. Presses de Sciences Po, 2010, pp. 117-131.

7 On peut s'étonner d'un certain caractère passéiste dans la définition des syndicats « *en charge des intérêts matériels et moraux de leurs mandants* » qui reste d'actualité même si elle est en décalage avec les terme de la modernité et de l'évolution actuelle du monde du travail.

1^{ere} partie

[Le syndicalisme,
une institution
dans un monde
en mutation]



Dans l'introduction de sa "*sociologie des institutions*", Virginie Tournay⁸ précise le caractère polysémique du terme "*institution*". Après avoir distingué la définition d'usage « *qui désigne communément des structures organisées ayant pour fonction de maintenir un état social* », elle la distingue de sa référence étymologique puisque « *le mot vient du verbe latin instituo, instituere qui renvoie à la contraction de in statuo signifiant « placer dans », « installer », « établir »*. La notion d'*institution* fait donc référence à une idée de mouvement précédant une situation et tendant vers un équilibre plutôt qu'à la consolidation durablement acquise d'un ensemble d'activités ». Elle reconnaît ainsi trois acceptions différentes au mot "*institution*" :

« la première, prédominante dans les approches juridiques et sociologiques à tonalité durkheimienne, appréhende l'institution comme une forme sociale établie, fonctionnant de façon régulière et dont on présume qu'elle répond à une demande collective particulière. La deuxième qui prévaut dans les analyses pragmatiques et une partie des travaux relationnistes donne une description plus souple et dynamique faisant référence à la notion d'organisation ou d'agencement. La troisième décrit un processus marqué par le travail spécifique d'institution dont témoignent préférentiellement les approches néo-institutionnalistes, généalogiques et certaines analyses relationnistes ».

Cette distinction permet de mettre en lumière une dimension processuelle de l'institution qui est déjà formulée par René Lourau⁹ dès 1970, spécifiant le déroulé institutionnel comme une « *constante dialectique entre une impulsion : l'instituant, c'est-à-dire le processus par lequel un groupe tend à s'organiser – et le résultat de cette impulsion : l'institué, c'est-à-dire la forme sociale établie* ». Cette double approche semble pouvoir éclairer les enjeux d'une analyse du syndicalisme en ce début de XXI^e siècle. Nous faisons, en effet, l'hypothèse dans ce travail que le syndicalisme puisse être considéré comme une institution. Sans s'étendre sur son histoire, il apparaît assez clairement que celle-ci donne essentiellement à voir une forme sociale et juridique qui se cherche, s'invente, se structure puis s'établit durablement. Même si au sein du syndicalisme des structures naissent ou disparaissent, se scindent ou se regroupent, elles prennent place à l'intérieur d'un ensemble homogène et structuré qui répond à l'objectif de défense des intérêts matériels et moraux des travailleuses et travailleurs. Dès lors, et comme le précise Virginie Tournay, « *les argumentaires généralement mobilisés pour décrire les transformations de cette entité non statique font référence aux changements d'un environnement qui lui serait extérieur, à la présence de pressions internes* ». Nous aurons l'occasion d'y revenir. Or pour mieux comprendre la nécessité de se pencher sur le syndicalisme du XXI^e siècle comme une institution confrontée à un monde en mutation et donc appelée elle-même à se transformer, il apparaît nécessaire de l'appréhender de manière processuelle, c'est-à-dire davantage comme un "*instituant*", une institution en train d'évoluer, plutôt que comme un "*institué*", une structure pérenne en crise.

8 Tournay, Virginie. « *Introduction* », Virginie Tournay éd., *Sociologie des institutions*. Presses Universitaires de France, 2011, pp. 3-8.

9 R. Lourau, *L'analyse institutionnelle*, Paris, Éditions de Minuit, 1970.

Penser le syndicalisme français comme un "*institué*" reviendrait à l'appréhender comme une construction achevée et devenue immuable, fragilisée, après avoir connu son âge d'or, par des crises externes et internes. Il suffirait donc (même si cela n'est pas simple) de "*réparer ces (ou ses) fissures*" pour que l'édifice continue à jouer son rôle de manière durable.

Au contraire, envisager le syndicalisme français comme un "*instituant*" le situe comme une œuvre inachevée, un corps vivant, toujours en mouvement, en évolution. Les difficultés qu'il peut rencontrer, tant par les modifications de son environnement extérieur que par ses conflits internes conduisent, non pas à la recherche d'un retour en arrière vers un "*paradis perdu*" à retrouver d'urgence, mais à l'invention d'un avenir nouveau.

Stéphane Sirot confirme cette approche en écrivant en conclusion de son étude¹⁰ sur le syndicalisme, que celui-ci « *à l'instar de toutes les organisations humaines qui s'investissent dans l'espace de la cité, les syndicats accompagnent, s'adaptent, subissent et construisent les contours de l'univers dans lequel ils évoluent. La tension dialectique qui en découle engendre à chaque fois des formes particulières de militantisme, des types de structures, des modalités d'intervention et des rapports à la société qui entremêlent des éléments de tradition et de nouveauté* ».

La première partie de notre étude s'attache à montrer comment le syndicalisme généralement est donc confronté à l'évolution du monde du travail et plus globalement de la société.

A/ La fin du monde industriel du XIXe siècle et l'évolution du monde du travail

Nous ne reviendrons pas ici sur la naissance du syndicalisme, sa relation au monde ouvrier, son développement à la fin du XIXe siècle et au début du XXe. Cette Histoire a été largement décrite et étudiée. Elle tend à mettre en évidence le lien fort qui relie le syndicalisme français à une forme de travail, le salariat à un type de société, la société industrielle.

Olivier Nay précise que

« le mouvement d'industrialisation qui touche l'Europe au XIXe siècle résulte de l'apparition d'un nouveau mode de production reposant sur la machine et la production en série. Il donne naissance à l'économie dite "capitaliste" fondée sur la grande entreprise et le libre échange des marchandises. Il est stimulé par le progrès des techniques, la concentration des capitaux et l'élargissement des marchés. Il s'accompagne aussi de transformations sociales de premier ordre : le développement des villes, le déclin de la propriété foncière, le renforcement de la bourgeoisie et surtout, l'apparition d'un vaste prolétariat ouvrier soumis à des conditions de vie particulièrement pénibles »¹¹.

10 Stéphane Sirot « Le syndicalisme, la politique et la grève (France et Europe, XIXe-XXIe siècles) », Arbre bleu éditions Nancy, 2011

11 Nay, Olivier. « Chapitre 6. La société industrielle en question : utopies sociales, socialismes et pensée révolutionnaire », Histoire des idées politiques. La pensée politique occidentale de l'Antiquité à nos jours, sous la direction de Nay Olivier. Armand Colin, 2016, pp. 377-496.

Ainsi, assez vite, l'organisation syndicale se structure pour correspondre au mieux à l'entreprise industrielle dans le privé et aux corps dans la Fonction publique afin de défendre ce prolétariat. Si l'appartenance à une (à la) centrale évite le risque du "syndicat maison" à la botte du patron paternaliste, l'action et le combat sont pour beaucoup ancrés dans la réalité locale et dans la spécificité des métiers. Le syndicalisme est certes ouvrier, mais il est porté par le syndicat des mineurs, par le syndicat des métallos, par le syndicat des instituteurs... En ce sens, il est corporatiste.

Mais il est aussi politique, considéré « *comme [un] mouvement d'ensemble dont le développement s'inscrit dans les différentes phases du capitalisme et dans le processus de formation, puis de transformation, de l'État social national. Cette seconde perspective est celle qui a été le plus souvent privilégiée pour parler du syndicalisme comme un tout – par-delà les différences organisationnelles – et l'appréhender comme un acteur dans le domaine des relations industrielles, mais aussi dans l'espace politique* »¹².

La tentation co-gestionnaire de la Libération, la volonté de s'opposer à la montée de mouvements issus de l'extrême droite, la recherche d'un renforcement du dialogue social ont fortement renforcé les moyens alloués au syndicalisme alors même que commençait à diminuer son nombre d'adhérent.e.s. Le tournant des années 1970-1980 est jalonné d'événements qui ont un impact important sur le mouvement syndical.

Sans y revenir en détail, deux dimensions peuvent être mises en évidence dans leur rapport au syndicalisme.

Dans le domaine économique d'abord, la première crise pétrolière de 1973 vient mettre un point d'arrêt ou tout au moins de ralenti au développement que la société française connaît depuis la fin de la deuxième guerre mondiale. Une vague de chômage vient submerger l'espoir du quasi plein-emploi. Progressivement, les grands bastions industriels (à la fois de grandes entreprises et des régions) sont fragilisés, conduisant à une raréfaction des emplois. Dans ce contexte, les syndicats interrogés sur leurs propres stratégies. Comment revendiquer le maintien de l'emploi sur des sites en voie de désindustrialisation ? Quelles reconversions pour les travailleurs ? Quelles revitalisations pour les territoires ? Quelles restructurations pour les entreprises ? Comment défendre les professionnels et leurs métiers ? Mais aussi comment les représenter lorsqu'ils ne sont plus dans les entreprises ? Qu'ils n'ont plus de métiers ? Qu'ils sont chômeurs (et certains pour longtemps) ?

Le syndicalisme corporatiste de métiers se heurte là à une nouvelle réalité pour laquelle il n'a pas de réponses immédiates et évidentes.

La deuxième dimension est politique, peut-être faudrait-il dire idéologique. Dans sa grande majorité et malgré ses divergences, le mouvement syndical français se situe politiquement à gauche. L'élection d'un président de la République socialiste et la nomination d'un gouvernement d'union de la gauche en 1981 devrait donc correspondre à ses vœux. La lune de miel, si elle existe, est pourtant de courte durée. Les divergences éclatent rapidement entre ceux qui, politiques et

12 Bérout, Sophie. « *Syndicalisme* », Olivier Fillieule éd., Dictionnaire des mouvements sociaux. Presses de Sciences Po, 2009, pp. 540-548.

syndicalistes, défilaient encore quelques temps auparavant sous les mêmes banderoles. Le recours à la rigueur budgétaire et économique apparaît comme une trahison des idéaux sociaux. Et l'effondrement quelques années plus tard du bloc soviétique semble marquer la victoire inéluctable du capitalisme et la fin de la lutte des classes. Comment dans ce contexte porter un projet de société alternatif ? Comment constituer un contre-pouvoir ? Que signifie représenter le monde ouvrier alors que celui-ci tend à disparaître ?

À peine centenaire, au début des années 1990, le syndicalisme français est au plus mal et affiche le plus faible taux de syndicalisation de son histoire. Il se présente ainsi divisé et affaibli, confronté à la fin de l'ère industrielle.

De la crise à la mutation

Ainsi présentée, cette période pourrait apparaître comme uniquement marquée par le déclin et la disparition d'une société construite au XIXe siècle, éclore dans la première moitié du XXe et appelée ensuite à disparaître. De fait, la société est davantage en mutation et si sa vieille peau tarde à se défaire, la nouvelle n'est pas encore très perceptible. « *Le vieux monde se meurt, le nouveau monde tarde à apparaître et dans ce clair-obscur surgissent les monstres* » écrit Antonio Gramsci¹³. Des monstres certainement, mais pas uniquement, aussi des espèces jusqu'alors inconnues.

Dans un article étudiant la crise vue par la CFDT (1973-1988)¹⁴, Frank Georgi introduit ce passage du terme de "crise" à la notion de "mutation", soulignant par exemple que « *lors d'une conférence donnée au BIT à Genève en octobre 1985, Edmond Maire prononce six fois le mot "mutations" et deux fois seulement le mot "crise"* ». Les raisons d'une telle évolution sémantique peuvent certes être cherchées dans les sursauts économiques ainsi que dans les progrès techniques et technologiques. Plus profondément, elle correspond à des prises de conscience. Celle de la durabilité des transformations et de leur irréversibilité : « *Il est illusoire de penser que nous en sortirons comme nous y sommes entrés* », est-il affirmé dans le rapport d'activité pour le 39e congrès confédéral de la CFDT¹⁵. Celle aussi de la nécessité de modifier les approches syndicales (nous y reviendrons). Celle enfin de substituer à un terme négatif, qui pourrait évoquer soit la possibilité d'un retour en arrière, soit un effondrement de la société, une notion plus neutre, qui « *présente l'avantage d'insister sur l'ampleur des changements en cours, de ne porter aucun jugement de valeur, éthique ou politique, et de ne pas préjuger de l'avenir* ».

Si la crise peut se définir comme une « *situation de trouble, due à une rupture d'équilibre et dont l'issue est déterminante pour l'individu ou la société* », elle est généralement identifiée à un bouleversement, un ébranlement, un malaise, une perturbation¹⁶. Une mutation est certes

13 Antonio Gramsci, Cahiers de prison (1983)

14 Georgi, Frank. « "Le monde change, changeons notre syndicalisme". *La crise vue par la CFDT (1973-1988)* », Vingtième Siècle. Revue d'histoire, vol. no 84, no. 4, 2004, pp. 93-105.

15 « *Rapport d'activité pour le 39e congrès confédéral CFDT (Metz, 25-29 mai 1982)* », Syndicalisme, numéro spécial, décembre 1981, p. 51.

16 <https://www.cnrtl.fr/definition/crise>

également appréhendée comme un « *changement radical et profond* »¹⁷, mais elle apparaît davantage comme une conversion, une transformation, une modification importante, auxquelles il est possible de s'adapter. Dans ce sens parler de "*mutation*" est plus positif et davantage mobilisateur.

Ainsi s'impose un nouveau monde en gestation dans lequel les modes d'intervention traditionnels du syndicalisme, tout comme les mécanismes de l'État-providence, ne fonctionnent plus (Georgi, 2004). Il s'agit donc de poser alors les bases d'analyse de cette société "*mutante*".

Travaillant sur l'hypothèse d'un possible effondrement de la société industrielle, Gabriel Salerno¹⁸ propose l'état des lieux planétaire socio-économique suivant :

« Fondé sur l'idée d'une croissance économique infinie, le mode de développement capitaliste, qui a aujourd'hui été adopté dans quasiment tous les pays à travers la mondialisation, a atteint ses limites. Il n'est tout simplement pas durable. Le premier écrit à en faire le constat est le rapport Meadows. La parution de ce texte en 1972 eut l'effet d'un électrochoc. Les auteurs ont isolé cinq variables majeures à la croissance exponentielle, qu'ils ont intégrées dans un système dynamique : la population, l'industrialisation, l'alimentation, la pollution et la dégradation des ressources naturelles non renouvelables. Ce modèle du monde élaboré selon une approche systémique a montré que la croissance conduisait, dans tous les scénarios, à un effondrement plus ou moins proche de l'ensemble du système.

Une trentaine d'années plus tard, un chercheur à l'université de Melbourne, Graham Turner, a comparé les prévisions du rapport et l'évolution réelle des cinq variables. Il s'avère que les données suivent de près les courbes du scénario tendanciel (business as usual). Si nous continuons sur notre trajectoire économique, il se peut que notre système économique et la population mondiale déclinent dans les années à venir. Soulignons toutefois que le but du rapport Meadows n'était pas de faire une recherche sur l'effondrement ou d'établir des prédictions, mais de construire un modèle qui mettait en lumière à la fois les interactions multiples entre tous les facteurs, et les limites de la croissance économique dans un système fini. »

Il en déduit que le « *mode de développement capitaliste s'essouffle et risque de s'effondrer. D'autant plus que l'épuisement des ressources naturelles, les impacts du changement climatique et l'accroissement des conflits à travers le monde mettent une pression supplémentaire sur l'économie mondiale, faisant craindre une augmentation des tensions inter et intra-étatiques dont la vague actuelle de populisme et la défiance de plus en plus forte de la population envers les démocraties sont des signes* ».

Bien que la société de marché se soit imposée partout sur la planète, les alternatives au système économique dominant existent. C'est le cas de l'ensemble du domaine de l'économie sociale et solidaire (ESS) avec les associations, les coopératives, les mutuelles pour lesquelles la rentabilité ne

¹⁷ <https://www.cnrtl.fr/definition/mutation>

¹⁸ Salerno, Gabriel. « *L'effondrement de la société industrielle, et après ?* », Futuribles, vol. 427, no. 6, 2018, pp. 61-81.

se pose pas en bénéfice pour le propriétaire de l'entreprise ou en dividendes à verser annuellement aux actionnaires, mais en capacité de développement et de réinvestissement dans l'objet social de la structure. L'idée de rechercher une telle évolution dans des entreprises dites « à mission » se donnant statutairement une finalité d'ordre social ou environnemental en plus de leur but lucratif (dimension introduite dans le droit des sociétés français par la loi Pacte de 2019), vient de vivre un revers (qu'il conviendra d'analyser avec le recul) avec le récent exemple de la société Danone. L'émergence de start-up, les réflexions sur le développement d'une "économie verte", la multiplication des statuts d'auto-entrepreneurs et de travailleurs indépendants, participent à une mutation importante et rapide de l'univers professionnel.

Dimension économique, risques environnementaux, évolution démocratique, autant d'éléments qui ont une résonance, plus ou moins rapide et importante, dans les enjeux syndicaux, en grande partie parce qu'ils ont des effets sur l'évolution du monde du travail.

De nouveaux rapports au travail

Corrélativement, le risque d'effondrement du monde industriel s'accompagne d'une réflexion sur la possible fin du travail. Cette hypothèse est théorisée depuis longtemps déjà, mais elle a repris de l'acuité avec les évolutions technologiques récentes, au point d'être un des points centraux du projet politique porté par le candidat socialiste Benoît Hamon lors de la campagne des élections présidentielles de 2017, justifiant sa proposition de revenu universel. Benoît Hamon appuyait alors sa réflexion sur les travaux de plusieurs économistes, dont ceux de l'auteur de "*La Fin du travail*"¹⁹, Jeremy Rifkin. Ce dernier prit alors quelques distances, précisant ainsi : « *Sans entrer dans un quelconque débat politique, je voudrais être très clair au sujet de mon livre. J'y explique que nous tendons vers un monde automatisé d'ici à 2050 et qu'il y aura alors de nouveaux types d'emplois. Mais nous n'allons pas éliminer les emplois. [...] L'idée selon laquelle nous n'aurions plus besoin de travailleurs n'est pas dans mon livre* »²⁰. En revanche, l'économiste américain envisage une révolution technologique²¹ qui devrait provoquer la création « *de millions et de millions d'emplois [...] en Europe pour installer les infrastructures de l'Internet des objets* ».

Plusieurs causes semblent être à l'origine de cette interrogation sur la "*fin du travail*".

La première de ces causes serait la raréfaction de l'emploi liée à la désindustrialisation des pays occidentaux ainsi qu'à la mondialisation. Une baisse de production combinée à une délocalisation des emplois conduirait à l'impossibilité de fournir en France et plus globalement dans une majorité de pays européens du travail pour toutes et tous. Cette hypothèse implique une forte progression du nombre de chômeurs, la multiplication des emplois précaires et donc une paupérisation grandissante.

19 Salerno, Gabriel. « *L'effondrement de la société industrielle, et après ?* », *Futuribles*, vol. 427, no. 6, 2018, pp. 61-81.

20 D'après un entretien au « *Figaro* » cité par <https://www.businessinsider.fr/jeremy-rifkin-desaccord-hamon-fin-du-travail>

21 Jeremy Rifkin, *La troisième révolution industrielle ; comment le pouvoir latéral va transformer l'énergie, l'économie et le monde*, Éditions Les Liens qui libèrent, février 2012

Le remplacement du "travailleur" par la machine à l'heure de la numérisation et de la robotisation apparaît comme la seconde hypothèse. Si les évaluations sur le nombre d'emplois qui pourraient être supprimés du fait des évolutions technologiques restent très instables, les analystes sont généralement d'accord pour dire qu'environ 50 % des emplois existants subiront des modifications plus ou moins importantes du fait des nouvelles technologies.

Se pose enfin la question de la disparition du salariat et de la transformation des emplois en travail indépendant. Si en France les CDI se maintiennent à un niveau important (85,3 % en 2015) et que le nombre des indépendants reste stable (2,3 millions, en dessous des 10 % des emplois)²², l'"uberisation" du travail interroge²³ et peut inquiéter, en particulier dans certains domaines. Il accompagne en effet la "tertiarisation" de l'économie et des emplois. Olivier Marchand résume ainsi cette évolution : « *Apparu bien avant le XIXe siècle sous des formes très diverses mais encore peu répandues, le salariat devient progressivement la catégorie juridique dominante du monde du travail. L'industrialisation et la modernisation de l'agriculture s'accompagnent d'une généralisation du salariat après la seconde guerre mondiale. L'avènement d'une société purement salariale pouvait alors sembler inexorable. Or les bouleversements récents des concepts d'organisation du travail et de gestion des systèmes productifs remettent en question le partage habituel entre salariés et travailleurs indépendants. Nouvelles formes d'emploi et nouveaux métiers rendent la distinction entre les deux catégories de plus en plus floue. La multiplication des statuts, le développement de la précarité et du chômage tendent à fragiliser la condition salariale au point que certains auteurs annoncent d'ores et déjà la fin du salariat, voire la "fin du travail". Sans minimiser la profondeur des mutations actuelles, peut-être faut-il avant tout continuer de s'interroger sur les transformations du travail plutôt que sur sa disparition, et de voir quel sens il pourra prendre à l'avenir tant il reste une valeur fondamentale de nos sociétés* »²⁴.

Ces trois pistes de réflexion (désindustrialisation, numérisation et évolution du salariat) conduisent, de fait, davantage à envisager une fin du monde du travail tel qu'il est alors connu et vécu, plutôt qu'une "fin du travail". Tout se joue autour de la définition donnée au mot "travail" comme le précise Dominique Méda qui voit une évolution au XIXe siècle qui a éloigné le travail de son sens premier : « *la participation à la production rémunérée de biens et de services* ». La chercheuse développe ainsi son argumentation :

« il s'est passé quelque chose autour de la représentation du travail au cours du XIXe siècle, dont témoignent bien les analyses de Hegel et de Marx, le travail étant dans la première moitié du XIXe encore conçu comme l'une des manières de mettre le monde en valeur, de le transformer, et devenant peu à peu la seule manière de le faire, absorbant en quelque sorte toutes les activités qui s'en distinguaient encore auparavant. À la fin du XIXe, et certainement après le retraitement du concept par les analyses de Marx, le travail devient un concept extrêmement large, synonyme de transformation, création, production, tout acte humain mettant précisément de l'humain à la place de la nature,

22 Chiffres donnés par la FONDA, <https://www.fonda.asso.fr/ressources/vers-la-fin-du-travail>

23 Le Centre Henri Aigueperse-UNSA Éducation a inscrit ce sujet dans son programme de recherche 2020, dans le cadre de l'agence d'objectifs de l'IRES.

24 Olivier Marchand, « *Salariat et non-salariat dans une perspective historique* » in Économie et Statistique Année 1998 319-320 pp. 3-11

toute opération de transformation. Il est dès lors possible d'imaginer ainsi un fond – le travail –, une figure originelle qui, telle la statue de Glaucon, aurait été défigurée, abîmée, aurait peu à peu pris des formes monstrueuses, et qu'il faudrait nettoyer pour la retrouver, resplendissante, dans toute sa pureté »²⁵.

Dominique Méda en déduit qu' « au lieu de tout attendre du travail, de n'attendre réalisation de soi, développement du lien social, etc., que de lui, bâtissons plutôt une philosophie de l'activité (au lieu d'une philosophie du travail dont le cœur serait sa centralité fondée sur son caractère totalement englobant) et tentons de promouvoir simultanément les différentes activités nécessaires aux individus et aux sociétés pour se développer de manière humaine, de manière durable » et revendique de s'inscrire ainsi « dans la droite ligne des travaux de Gorz ou d'Habermas ».

Bien que ses travaux suscitent réactions et oppositions, nous aurons l'occasion de revenir plus loin sur les conséquences syndicales que peut soulever la thèse de Dominique Méda, en particulier quant au bien-être au travail, à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, à l'engagement.

D'ores et déjà, il est important de prendre en compte la place que le travail a progressivement pris dans la vie des gens, alors même que le temps de travail officiel et légal est en constante diminution. Bien au-delà de son seul ancrage à sa fonction économique qui conduit à produire un bien ou un service contre rémunération s'opposant à la notion de rente capitaliste, le travail est devenu, ou tout au moins a surinvesti le domaine du lien social, de la réalisation et de l'épanouissement de soi, de la place de chacun.e dans la société, jusqu'à devenir un marqueur identitaire. Être « sans emploi » n'est plus aujourd'hui une catégorie "normale", mais une "marginalité", une situation transitoire contre laquelle il faut lutter, le fruit d'un "accident de la vie", "une injustice sociale", "un drame". Ce n'est pas une position choisie, mais une situation subie dans la plupart des cas. La recherche du "plein emploi" devient donc une priorité des revendications et la justification des politiques publiques. Défini par Keynes dans la Théorie générale (1936, chapitres II et III) comme l'absence de chômage involontaire, le plein-emploi caractérise un marché du travail où le chômage se réduit au chômage frictionnel, c'est-à-dire non pas à un chômage nul, mais à un « taux de chômage de plein-emploi qui serait de 3 % ou 4 % en France (Jean-Pisani-Ferry, Rapport Plein-emploi, 2000) »²⁶.

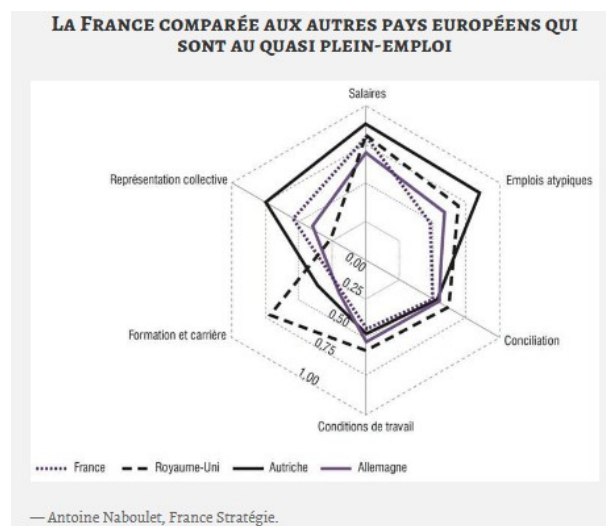
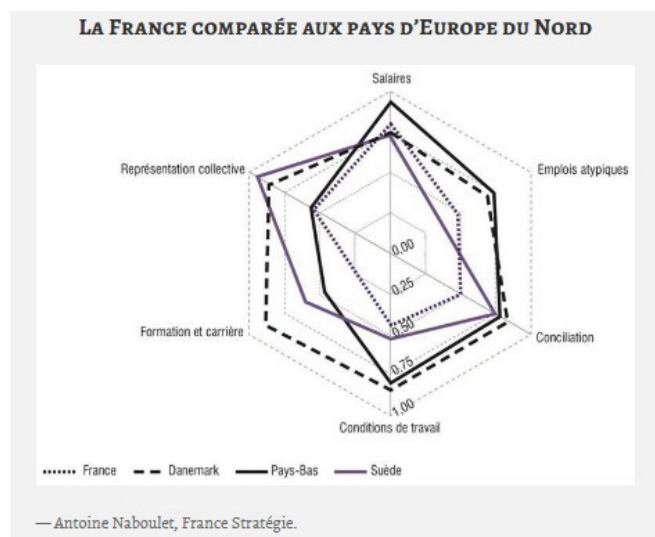
Si « les économistes ont depuis longtemps pensé le plein-emploi comme une situation différente d'un chômage qui serait nul » comme le précise Pascal Le Merrer²⁷, les écarts de taux de chômage importants entre les pays de l'Union européenne, pourraient distinguer ceux qui sont pratiquement au plein-emploi (au sens du taux de chômage d'équilibre de long terme) de ceux qui ne le sont pas. L'analyse conduite par Olivier Passet instaure une lecture plus subtile, montrant que les situations de plein-emploi correspondent à des configurations nationales très différentes en

25 Méda, Dominique. « Quelques notes pour en finir (vraiment) avec la « fin du travail » », Revue du MAUSS, vol. no 18, no. 2, 2001, pp. 71-78.

26 Simula, Laurent, et Luc Simula. « Dissertation 6. Le plein-emploi constitue-t-il un objectif crédible de politique économique ? », Laurent Simula éd., La dissertation économique. Préparation aux concours. La Découverte, 2014, pp. 168-186.

27 Le Merrer, Pascal. « Vers quel plein-emploi ? », Idées économiques et sociales, vol. 188, no. 2, 2017, pp. 26-34.

termes de taux d'emploi, de protection sociale, de flexibilité du marché du travail, de niveau de syndicalisation, de recours au temps partiel.²⁸ Ainsi le recours au temps partiel peut avoir un caractère discriminant. La progressivité (ou non) de l'entrée des jeunes dans le monde du travail est aussi à prendre en compte, de même que « *le traitement social des personnes qui sont difficilement employables (recours au classement en invalidité) et l'effort réalisé pour développer un service de l'emploi qui fournit un accompagnement personnalisé des chômeurs* ». Aussi, selon Pascal Merrer, « *le quasi plein-emploi n'est donc pas une situation idéale* » automatique dans tous les pays « *mais plutôt une adaptation à un contexte où les créations d'emplois stables à temps plein ne sont plus suffisantes pour garantir un faible taux de chômage* ». Avec une croissance identique de 20 % de au cours des 15 dernières années, l'Allemagne a créé plus d'emplois que la France. « *La question est de savoir si les résultats quantitatifs se font forcément au détriment de la qualité des emplois (voir le débat sur les mini-jobs en Allemagne)* ». Les travaux de France Stratégie tendent à montrer que ce n'est pas forcément le cas, si l'on prend en compte plusieurs critères dont la formation et la représentation syndicale des salariés, comme le montrent les graphiques d'Antoine Naboulet. Ils tendent à mettre en évidence que dans certaines situations des emplois peuvent imposer un temps de travail inférieur à la norme en vigueur et pourtant apparaître comme des emplois de qualité. Il faut alors considérer que le montant de la rémunération n'est pas le seul critère d'appréciation de la qualité d'un emploi.



Le taux d'emploi des femmes est également à prendre en compte. En effet, « *il y a cinquante ans, quasiment deux fois moins de femmes que d'hommes occupaient un emploi, aujourd'hui ce ratio dépasse les 90 %* »²⁹, même si de nombreuses disparités (salaires, temps de travail, accès aux postes à responsabilité...) demeurent. Ce taux d'emploi des femmes est une des évolutions majeures du marché du travail depuis les années 1960 et une différence importante avec d'autres pays, comme l'Allemagne par exemple. Mais c'est aussi un élément constitutif d'un nouveau rapport au travail lui-même. Les tâches ménagères continuant en grande partie à être dévolues à l'intérieur des foyers aux femmes, celles-ci apparaissent comme chargées d'une double activité :

28 Olivier Passet, (directeur des synthèses économiques, Xerfi) cité par Pascal Le Merrer

29 Duval, Guillaume. « *Travail : du plein-emploi au chômage de masse* », Alternatives Économiques, vol. 378, no. 4, 2018, pp. 72-72.

leur travail professionnel et leur travail familial. Or, seul le premier leur apporte l'autonomie voire l'indépendance, par le biais de ressources financières quand le second tend à les maintenir en dépendance.

La désindustrialisation partielle, le fort développement d'un secteur tertiaire autour des services à la personne et au "care" (au soin), les risques de fermetures d'entreprises, les évolutions technologiques, les mobilités professionnelles, sont autant d'éléments qui conduisent également à de très nombreuses évolutions au cours de la carrière de salarié.e.s. Il est peu probable de faire l'ensemble de sa carrière dans la même structure. Il n'y a pas d'assurance non plus à faire le même métier. Surtout avec le recul de l'âge de la retraite. Les reconversions, choisies ou imposées, sont nombreuses et ont également des incidences sur la manière de percevoir le travail. Selon un sondage réalisé pour "Nouvelle vie pro" en 2019, « 9 Français sur 10 ont envie de changer de vie ou, à tout le moins, de métier. Sur cette proportion, 28 % se sont lancés mais 64 % avouent ne pas avoir encore passé le cap. Pour 53 % de ceux qui rêvent de franchir le pas c'est avant tout pour gagner en liberté et pour un meilleur équilibre vie pro-vie perso. Lassitude, quête de sens, devenir son propre patron... parmi les personnes qui se sont reconverties, la majorité a changé de métier et/ou de secteur »³⁰.

Cette envie ou cette nécessité de reconversion interroge à la fois la formation initiale et l'orientation professionnelle, et la formation professionnelle continue souvent peu suffisamment développée en France.

Le « new management »

Depuis quelques années émergent de nouvelles formes de management. Pour Arnaud Lacan, professeur de Management à la Kedge Business School de Marseille, l'explication de cette émergence est simple : « *les désirs des collaborateurs ont changé. De nouvelles générations de salariés arrivent avec une autre vision du monde du travail et de nouvelles formes de management en tête. Pour être efficace, ce dernier doit donc s'adapter* »³¹. Une adaptation qui se construit essentiellement dans l'évolution du rapport entre le manager et ses équipes. Longtemps vertical, celui-ci reposait sur le « *chef de service* », c'est-à-dire celui positionné à la tête (le terme "chef" vient du latin *caput* qui signifie tête) et un pouvoir autoritaire et hiérarchique, plus ou moins accepté par les collaborateurs. La mutation actuelle bascule vers un mode plus horizontal, dans lequel le manager « *perd son statut tout-puissant de patron. Il est au milieu de ses équipes et pas au-dessus, il est un membre de l'équipe comme les autres mais avec des responsabilités supplémentaires. Cela change tout car on passe d'un chef qui met l'équipe à son service à un manager qui se met au service de son équipe. Avec ce changement d'axe, on observe l'émergence de nouvelles pratiques pour incarner cette horizontalité* ».

Groupes de projet, espaces de travail plus ouverts et partagés, codes vestimentaires moins stricts, échanges plus spontanés, davantage managers par l'envie que par la menace, les salariés seraient

30 <https://www.helloworkplace.fr/chiffres-cles-reconversion-professionnelle/>

31 <https://www.widoobiz.com/2019/02/07/le-management-est-mort-vive-le-nouveau-management/>

dorénavant « *moins contrôlés sur leurs performances, moins mis sous pression psychologiquement par un chef [qui] n'impose plus, mais entraîne* ».

Revers de la médaille, le risque d'un surinvestissement "*pour faire plaisir*" et la porosité de la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle. Par ailleurs, cette évolution n'est pas partout généralisée. Si « *la Maif qui a basculé vers le management par la confiance avec l'abandon de zones de contrôle, ou encore Michelin qui a mis en place des îlots de décision pour chaque équipe* », il faut rappeler que « *beaucoup de managers de grandes sociétés, qui ont été formés par l'ancienne méthode, ne veulent pas l'abandonner* ».

Ainsi, de l'emploi des femmes à la reconversion professionnelle, de l'affaiblissement industriel à l'évolution technologique, de la recherche du plein emploi à la gestion du nombre élevé de chômeurs, de l'autoritarisme aux nouvelles formes de management, d'activité à l'emploi en passant par le métier, le travail est interrogé dans sa définition mais également dans son sens et dans la place qu'il occupe individuellement et collectivement.

Le syndicalisme lié au monde du travail est percuté de plein fouet par ces questions qui se posent directement à lui, à son rôle, à sa fonction et interroge ses possibles et/ou souhaitables évolutions.

Mais acteur de la vie sociale, le syndicalisme n'est pas uniquement bousculé dans son héritage du XIXe siècle industriel par les seuls nouveaux rapports au travail. Il l'est également par les évolutions de la société toute entière. L'institution syndicale est percutée par un monde en mutation au-delà de la sphère professionnelle. Particulièrement dans les nouveaux rapports à l'espace, au temps, aux autres et à soi.

B/ Une société de réseaux, de l'individu, de la proximité, de l'immédiateté

« *Nous connaissons actuellement une période d'immense basculement, comparable à la fin de l'Empire romain ou de la Renaissance. Nos sociétés occidentales ont déjà vécu deux grandes révolutions : le passage de l'oral à l'écrit, puis de l'écrit à l'imprimé. La troisième est le passage de l'imprimé aux nouvelles technologies, tout aussi majeure. Chacune de ces révolutions s'est accompagnée de mutations politiques et sociales : lors du passage de l'oral à l'écrit s'est inventée la pédagogie, par exemple. Ce sont des périodes de crise aussi, comme celle que nous vivons aujourd'hui. La finance, la politique, l'École, l'Église... Citez-moi un domaine qui ne soit pas en crise ! Il n'y en a pas. [...] C'est la métamorphose.* » affirmait Michel Serres à la sortie de son livre *Petite Poucette*³². Pour le moins, une « *période incertaine de transition* » comme la nomme Jérémy Rifkin. Le cœur de cette transformation est évidemment occupé par la révolution numérique ainsi que par la crise écologique. Mais elle est également alimentée par les évolutions démographiques, les changements de mentalités, l'ensemble des progrès techniques et technologiques.

32 Michel Serres, *Petite Poucette*, LE POMMIER Collection : Essais & Documents - 2012

Un niveau éducatif en hausse

L'ambition éducative de la fin du XIXe siècle est de former l'homme, le travailleur, le citoyen. Cette triple dimension se retrouve certes dans les missions de l'École, mais aussi dans celle de l'éducation populaire et de la formation ouvrière. Jean Macé, en fondant la Ligue de l'enseignement en 1866, vise à « *faire penser ceux qui ne pensent pas ; faire agir ceux qui n'agissent pas ; faire des hommes et des citoyens* ». Les bourses du travail ambitionnent la constitution d'une « *société d'hommes libres* » grâce à la « *mission révolutionnaire du prolétariat éclairé* » comme l'affirmait Fernand Pelloutier³³. Quant à Jules Ferry qui affirme « *entre toutes les nécessités du temps présent, entre tous les problèmes, j'en choisirai un auquel je consacrerai tout ce que j'ai d'intelligence, tout ce que j'ai d'âme, de cœur, de puissance physique et morale, c'est le problème de l'éducation du peuple* », il assigne à l'institution scolaire la double mission d'éduquer chacun et de faire émerger une élite.

Force est de constater, malgré les difficultés, voire les échecs rencontrés par certaines démarches (comme celles des universités populaires, par exemple) qu'en un siècle l'apport éducatif a été une réussite. Pour toutes et tous, le niveau d'instruction a largement monté. L'objectif de 80 % d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat est atteint, en grande partie d'ailleurs par la création des voies technologiques et professionnelles du lycée.

En dehors des institutions éducatives, de nombreux autres supports permettent d'apprendre. La lecture s'est démocratisée avec la multiplication des bibliothèques publiques. Les médias sont entrés en masse dans les foyers : la presse écrite d'abord, puis la radio et la télévision, aujourd'hui l'Internet.

Un village-monde

À l'internationalisme prôné par le socialisme, s'est substituée une double mondialisation.

Économique, d'essence capitaliste, attachée à la loi du marché, elle vise à mondialiser les échanges commerciaux des biens, des services, de l'information et encourage toutes les formes de mobilités. Elle conduit à faire pousser et fabriquer les denrées et les objets là où la main d'œuvre est la moins chère, n'hésitant pas à organiser plusieurs tours du monde du lieu de la "récolte" de la matière première à celui de la vente du produit fini.

Société de réseau, la mondialisation n'a cessé de réduire, voire d'annihiler les distances. Le développement des moyens de transports et l'affaiblissement de leurs coûts ont rendu accessibles les voyages. Les évolutions rapides des technologies de communication ont rapproché les gens. Jusqu'à faire du monde « *notre village* » comme l'affirmait Marshall Mc Luhan³⁴, avec plusieurs conséquences : la rapidité de diffusion des informations et l'interdépendance exacerbée jusqu'à ce fameux "*effet papillon*" décrivant la capacité d'un micro incident à provoquer une catastrophe à l'autre bout du monde.

33 Fernand Pelloutier, Histoire des Bourses du travail, préface de Sorel, p. 14, Londres, Gordon & Breach, 1971.

34 Mc Luhan M., Fiore Q., 1970, Guerre et paix dans le village planétaire, Paris, Robert Laffont, coll. "Libertés".

Un monde de "migrant.e.s"

L'ouverture sur le monde n'est pas la seule cause des déplacements de population qui souvent n'ont pas le choix. Fuyant les guerres, les conflits, les catastrophes naturelles, les famines, les épidémies, les pollutions, tentant d'échapper à la très grande pauvreté, des millions de personnes sont en migration contrainte.

Les médias ont largement diffusé les images insupportables des naufragé.e.s en mer Méditerranée et les atermoiements politiques des dirigeants occidentaux, essentiellement européens, à les accueillir et à "*entr'ouvrir*" leurs frontières, alors même que se multiplient les gouvernements issus de partis valorisant des approches nationalistes. Clivante dans la population, cette question de l'accueil des populations migrantes est largement instrumentalisée par l'extrême droite en France comme dans de nombreux pays européens...

Si la question est souvent présentée sous son aspect culturel -c'est-à-dire identitaire- et social, la dimension économique est également fortement présente, avec d'un côté le risque d'un afflux important d'une nouvelle main d'œuvre venant grossir le rang des sans-emplois et de l'autre la tension d'une baisse démographique (comme en Allemagne) conduisant à des emplois non pourvus et à la difficulté d'assurer les retraites d'une société vieillissante à court ou moyen termes.

Un nouveau rapport au temps

La réduction des distances conduit à celle des durées. Napoléon avait fixé les limites des départements pour qu'une information puisse parvenir en une journée par un messenger à cheval. Aujourd'hui, un message met quelques secondes pour atteindre n'importe quel lieu ou presque. De la lointaine planète Mars, rejointe en moins de 7 mois, l'astromobile Perseverance met quelques heures à envoyer sur terre ses premières photos, une journée pour ses vidéos.

À l'immédiateté du message correspond celle de la réponse. Et son corollaire la connexion permanente. Chaque message appelle une réponse, une réaction, un commentaire instantanés. Les chaînes d'informations en continu (radio, télévision ou numérique) répondent en permanence à cet impératif. Les smartphones y contribuent pour tous les échanges individuels.

Une place pour l'individu

Si le communisme, comme son nom l'indique, valorise le collectif par la mise en commun, il n'est pas la seule idéologie à avoir revendiqué l'action commune. Ayant largement inspiré le programme du Conseil national de la Résistance, elle fut également la base de la reconstruction de la France à la Libération. Les services publics, la protection sociale, les retraites ont alors été pensés comme des démarches solidaires, au service équitable de tou.te.s.

Devant profiter ainsi à tou.te.s, les améliorations de la société ont également été promues pour bénéficier à chacun.e. Le mérite républicain est sensé permettre dans cette logique de distinguer les individus qui, par leurs talents et leur travail, sont appelés à occuper des hautes fonctions au service de la nation (dans l'administration comme dans les entreprises...). L'accès à la propriété individuelle, la revendication de l'épanouissement personnel, le développement de média dans les foyers (comme la radio et la télévision) plutôt qu'en public (comme le cinéma) participent à la constitution d'une société davantage individuelle dans laquelle chacun.e doit trouver sa place au risque de constater que celles-ci sont largement transmises par héritages³⁵ et successions, plus que par accession, ce qui conduit à substituer la compétition à la solidarité.

Une nouvelle "classe moyenne"

Deux tiers de Français estiment appartenir aux classes moyennes

<i>Enquête Ifop, Fondation pour l'Innovation politique (2010)</i>	<i>Les défavorisés</i>	<i>Les catégories modestes</i>	<i>Les classes moyennes</i>	<i>Les classes moyennes supérieures</i>	<i>Les favorisés ou les aisés</i>
	4 %	29 %	52 %	13 %	2 %

Total « classes moyennes » : 65 %

<i>Enquête « Conditions de vie et Aspirations des Français » CREDOC, 2008</i>	<i>Défavorisés</i>	<i>Classes populaires</i>	<i>Classe moyenne inférieure</i>	<i>Classe moyenne supérieure</i>	<i>Aisés, privilégiés</i>
	6 %	21 %	44 %	22 %	5 %

Total « classes moyennes » : 66 %

Sources : Fondapol, CREDOC

Si la notion de "classe moyenne" est difficilement définissable, elles sont une appellation dans laquelle une majorité de Français.e.s se reconnaissent, comme le montrent les tableaux ci-dessus et comme le précise Julien Damon³⁶ « *Les classes moyennes (le pluriel est d'importance), auxquelles s'identifient majoritairement les Français, rassemblent les individus situés entre les moins bien lotis et les plus fortunés. Ces classes moyennes, ni prolétaires ni bourgeoises (pour prendre une tripartition plus traditionnelle), méritent leur pluriel, d'abord parce qu'il y a hétérogénéité des positions. Il est, en effet, bien impropre de vouloir condenser sous une appellation unique un ensemble de situations qui n'ont pas forcément toujours grand-chose à voir. Elles méritent également leur pluriel, car les diverses études ne prennent pas en considération les mêmes périmètres* ».

35 Pierre Bourdieu et Jean-Claude Passeron, *Les Héritiers. Les étudiants et la culture*, Paris, les Éditions de minuit, coll. Le sens commun, 1964

36 Damon, Julien. « *Les classes moyennes : définitions et situations* », *Études*, vol. tome 416, no. 5, 2012, pp. 605-616.

Pour autant, et malgré ces réserves, force est de constater, y compris dans le cadre d'un affaiblissement de la notion de classes sociales et d'interrogation sur le déclin de la "classe ouvrière" (nous y reviendrons) « *que le sentiment d'appartenir à une catégorie moyenne – c'est-à-dire au centre ou au cœur de l'échelle des revenus – reste très puissant* » et qu'il s'appuie à la fois sur des « *appartenances socio-professionnelles* », sur des « *situations objectives (en termes de revenus)* » et sur une « *adhésion subjective* », plus difficilement mesurable.

Quels impacts sur le syndicalisme ?

Bien d'autres éléments pourraient être pris en compte pour décrire et analyser notre monde en mutation. Ceux retenus ici permettent déjà d'appréhender les conséquences des évolutions sociétales sur le syndicalisme français.

Celui-ci se développe en effet, et nous l'avons dit, pour apporter un soutien et une défense aux travailleurs, souvent pensé comme un "tout", le bénéfice des acquis obtenus pour tou.te.s rejaillissant sur chacun.e. Il inscrit donc son action dans une démarche collective, politique (marquée par la lutte des classes), mais aussi éducative. Pour pouvoir discuter avec le patron, le délégué syndical doit être formé et "cultivé", ce qui signifie qu'il doit être instruit de "culture bourgeoise". À son tour, il est souvent amené à former une sorte "d'aristocratie ouvrière" parmi laquelle seront recrutés nombre de contremaîtres par exemple dans l'industrie.

Les questions sociétales intéressent les syndicats parce qu'elles rendent compte d'une vision du monde et que le syndicalisme est porteur d'une ambition pour la société à venir et sa construction à laquelle il compte bien participer. Pour autant, ancré dans le monde du travail, il peine à prendre en compte celles et ceux qui en sont exclu.e.s comme les chômeurs ou les migrants, mais aussi les travailleurs précaires ou intermittents.

De même, dans une société mondialisée et malgré une très riche histoire internationaliste, les actions syndicales internationales ou même européennes restent très faibles et souvent limitées à des démarches de solidarité Nord-Sud. Comme le constatent Isabel da Costa et Udo Rehfeldt³⁷, la diversité syndicale historique « *entraîne toujours une diversité des réponses au niveau national. Au niveau international, les divisions qui ont longtemps nui à l'action syndicale internationale s'estompent. Mais l'unification syndicale au sommet ne suffit pas à surmonter les faiblesses et les divisions syndicales au niveau national et local. Les organisations syndicales internationales ont peu de moyens matériels pour assurer des tâches croissantes. Leurs membres hésitent à augmenter leurs ressources – ce qui concrétiserait matériellement la volonté stratégique d'accorder plus d'importance à l'action internationale – et aussi à leur déléguer certains pouvoirs supplémentaires – des mandats de négociation, par exemple, qui pourraient représenter un transfert partiel de souveraineté au niveau international* ».

37 Da Costa, Isabel, et Udo Rehfeldt. « *Au-delà des frontières : l'action syndicale au niveau international* », Sociologies pratiques, vol. 19, no. 2, 2009, pp. 83-96.

De nombreuses études montrent également la difficulté rencontrée par les syndicats pour élaborer des stratégies face au développement du numérique³⁸ ou de la crise écologique.

L'ensemble de ces constats conduisent, au tournant des années 2000, à identifier une crise profonde du syndicalisme en France avec un nombre faible d'adhérents surtout présents dans la Fonction publique et dans les grandes entreprises industrielles. Pour y remédier et redonner du poids au dialogue social, la réponse proposée, inspirée par la CGT et la CFDT, prend la forme d'une modification institutionnelle et passe par une loi qui modifie les règles de la représentativité syndicale.

C/ Nouvelles règles de représentativité et aléas du dialogue social

« La loi du 20 août 2008 a transformé en profondeur la représentativité syndicale en la fondant sur des critères renouvelés, objectifs et appréciés périodiquement » (ministère du Travail, 2013).

La fin de la représentativité irréfragable

Une loi de 1950 complétée par un arrêté en 1966, afin d'intégrer la CFDT née d'une scission avec la CFTC, fixait une liste de cinq confédérations (CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC) ayant la possibilité d'attribuer à l'ensemble de leurs délégués la reconnaissance de la représentativité. Cette présomption irréfragable de représentativité leur permettait, entre autres, de signer des accords mais surtout, l'appartenance à cette liste les dispensait de toute autre démonstration d'implantation.

Ce système, essentiellement mis en place pour éviter la création de syndicats inféodés aux partis d'extrême droite, rencontre trois écueils à la fin du XXe siècle. La réelle représentativité des cinq confédérations et de leurs syndicats est posée. D'autant plus qu'elles ont la possibilité de se présenter aux élections dans les entreprises même si elles n'ont aucun syndiqué dans celles-ci. Enfin, de nouvelles organisations syndicales sont nées et se sont développées depuis (en particulier Solidaires et l'UNSA) mais ne bénéficient pas des mêmes règles pour se présenter aux élections, ce qui crée une rupture d'égalité.

Dans un contexte de faiblesse du nombre de syndiqués et d'une relative fragilité du monde syndical, celui-ci insiste pour retrouver une légitimité à représenter les salariés et à négocier en leur nom.

38 Voir l'étude conduite par l'IRES et ORSEU pour le Centre Henri Aigueperse-UNSA Éducation, « *L'impact de la transformation numérique sur les conditions de travail et d'emploi. Un aperçu général complété par deux études de cas : les chauffeurs-routiers dans le transport de marchandises et le personnel non-enseignant dans les établissements scolaires* », mars 2020 <https://centrehenriaigueperse.com/2020/03/20/transformation-numerique-remettre-le-metier-au-centre-de-lactivite/>

Une addition d'élections

La loi de 2008 base la représentativité des organisations syndicales sur leurs résultats aux élections dans les entreprises et dans la Fonction publique, fixant des seuils de représentativité globale et par branche.

« En faisant des élections la mesure «objective» de la représentativité, la loi et ses instigateurs pensent aussi refonder la représentation syndicale sur la base démocratique qu'est le consentement des salariés.

[...]

La chaîne représentative semble ainsi inversée. La désignation des délégués ne se fait plus seulement par le haut et les organisations syndicales voient leurs représentativités et leurs poids relatifs procéder de résultats électoraux. Des groupes syndicaux peuvent perdre leur représentativité s'ils n'atteignent pas un certain niveau électoral (10% des voix au premier tour d'élection aux comités d'entreprise). Cette sélection doit conforter les acteurs de la représentation et renforcer les termes de l'échange dans les négociations », écrivent Adelheid Hege, Christian Dufour et Marcus Kahmann³⁹ à partir d'une étude réalisée pour la CGT dans le cadre des agences d'objectifs de l'IRES.

Des résultats en demi-teinte

Ce nouveau système n'a pas modifié jusqu'à présent la représentativité nationale des organisations syndicales. Seules les cinq confédérations, malgré la faiblesse de certaines, se sont maintenues au dessus des 10 % de votants. Aucune autre organisation n'a réussi à franchir cette barre. La nouveauté vient du classement de tête puisque les dernières mesures de représentativité donnent la CFDT comme première organisation syndicale française devant la CGT, ce qui est une première historique.

C'est au niveau des branches mais surtout des entreprises que les changements sont plus importants, puisque la majorité syndicale aura basculé dans environ une entreprise sur deux. Verre à moitié plein, ce renouvellement peut être vu comme une nouvelle dynamique qui apporte du souffle à l'action syndicale. Verre à moitié vide, la nouveauté s'installe souvent en remplacement d'un essoufflement ou du départ de l'équipe syndicale majoritaire en place. Les taux de participation aux élections professionnelles restent bas (à l'exception de quelques domaines comme celui de l'Éducation par exemple), voire diminuent. Il y a dans de nombreuses entreprises ou services, des difficultés à trouver des "*militant.e.s*" acceptant de siéger alors que les sièges sont acquis par le nouveau syndicat représentatif (ce qui en partie justifie la fusion des différentes représentations au sein du CSE).

39 Hege, Adelheid, Christian Dufour, et Marcus Kahmann. « La loi du 20 août 2008 et les fondements de la représentation syndicale », La Revue de l'Ires, vol. 87, no. 4, 2015, pp. 95-123.

Une institutionnalisation du dialogue social

La loi du 20 août 2008, comme les textes qui l'ont inspirée, se donne comme ambition le développement du dialogue social et de la démocratie sociale. Il en est de même aujourd'hui de la loi du 17 août 2015. Dialogue social et exercice du droit syndical y sont liés, tant qu' « *il n'est pas rare que l'action syndicale soit alors réduite à sa seule expression d'instrument du dialogue social* », comme le constate Josépha Dirringer⁴⁰ qui ajoute que « *les moyens et les avantages reconnus aux représentants des salariés visent à promouvoir le dialogue social dans l'entreprise ou le groupe* ».

Ce dialogue social, au-delà de définir les relations collective au sein des entreprises, tend à instaurer des procédures de participation, certes utiles à la défense et à l'expression des intérêts des travailleurs, mais surtout indispensables dans le « *processus décisionnel dirigé par l'employeur* ».

Pour Josépha Dirringer :

« L'intégration de l'action syndicale et de la représentation collective des salariés dans le processus décisionnel des organisations productives participe donc d'un mouvement d'institutionnalisation en ce sens que leur rapport au pouvoir patronal se transforme. La représentation collective des salariés n'apparaît plus comme un contre-pouvoir, extérieur et autonome à ce dernier. Dans la logique du dialogue social, le pouvoir de représentation confié aux représentants des salariés leur confère une fonction, une place, dans l'entreprise conçue comme institution. Il en résulte une centralisation des relations collectives de travail, et une professionnalisation de l'activité syndicale, qui se concentre au sein des diverses instances légales et conventionnelles. En définitive, les relations entre représentants des salariés et la direction finissent par prendre le pas sur celles avec les salariés ».

En organisant essentiellement les prérogatives syndicales dans leurs relations aux dirigeants et en limitant la relation entre travailleurs et représentants syndicaux à l'élection, la loi renforce cette tendance à l'institutionnalisation. À la « *rénovation de la démocratie sociale* » se substitue « *"l'efficacité" du dialogue social dans l'entreprise, en cherchant à rationaliser les procédures de participation et à privilégier celles qui ont lieu au niveau central* ».

Deux autres éléments viennent renforcer encore cette institutionnalisation de l'action syndicale :

40 Dirringer, Josépha. « *L'esprit du dialogue social : de la loi du 20 août 2008 aux accords collectifs relatifs au droit syndical et à la représentation des salariés* », La Revue de l'Ires, vol. 87, no. 4, 2015, pp. 125-151.

- les accords sur le droit syndical qui créent une sorte de hiérarchie entre représentants syndicaux, désignant ceux des niveaux les plus centralisés en charge d'harmoniser les positions syndicales et d'articuler l'intervention des différents acteurs ;
- les accords sur les "*carrières syndicales*" qui ne sont plus uniquement une réponse au problème de la discrimination dont sont victimes les représentants des salariés mais sont intégrés dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Une représentativité renforcée ?

Les études semblent montrer que les résultats sont mitigés. Davantage reconnue et valorisée , « *la représentation collective des salariés devient un rouage essentiel au sein des organisations* ». Mais elle participe plus aux processus décisionnels proposés par les dirigeants qu'à « *la défense et l'expression des intérêts des salariés* ».

Le risque est multiple. Le renforcement du caractère institutionnel des organisations syndicales peut les éloigner encore davantage des personnels qu'elles sont sensées représenter. Surtout si elles acceptent que progressivement les accords locaux, de branches ou d'entreprises se substituent à un cadre légal général, ce que revendique largement le patronat.

Par ailleurs et cette fois en interne, les lois de 2008 et 2015 n'invitent pas réellement à une rénovation, voire à une refondation des structures syndicales et risquent donc de s'appuyer sur une institution en déclin. D'autant que limiter le syndicalisme à une somme de scrutins est très réducteur et ne prend pas en compte une réelle construction des représentativités locales et globales « *produit d'allers-retours récurrents et contradictoires où la légitimité du syndicalisme global vient renforcer et questionner les situations locales, lesquelles rendent la pareille aux référents globaux* »⁴¹.

L'article de Adelheid Hege, Christian Dufour et Marcus Kahmann se conclut par ces mots : « *Si la loi n'ambitionne pas explicitement d'intervenir dans la vie interne des organisations, sa mise en œuvre souligne qu'il n'y a guère de solution aux difficultés syndicales en dehors du travail interne des organisations sur elles-mêmes à la recherche "de nouveaux rapports sociaux de représentation"* ». C'est ce que nous allons interroger dans la seconde partie de cette étude.

41 Hege, Adelheid, Christian Dufour, et Marcus Kahmann. « *La loi du 20 août 2008 et les fondements de la représentation syndicale* », La Revue de l'Ires, vol. 87, no. 4, 2015, pp. 95-123.

[Le syndicalisme de l'Éducation : un géant aux pieds d'argile]

Le syndicalisme de l'Éducation souvent désigné comme le "*syndicalisme enseignant*" apparaît comme une exception dans le paysage social français. De part sa constitution, à l'écart des confédérations depuis 1948 - « *bien qu'il ait toujours proclamé depuis plus d'un siècle sa solidarité à l'égard des luttes ouvrières et son attachement au syndicalisme confédéré* »⁴², et son ancrage dans l'Éducation nationale. Son important nombre de syndiqué.e.s (selon les chiffres de la DARES en 2016, 24 % des personnels de l'Éducation étaient syndiqués⁴³), ses orientations et sa capacité d'action lui confère une place particulière dans le champ social.

Pourtant ces trente dernières années sont aussi synonymes d'une fragilisation du syndicalisme de l'Éducation, que sa puissance relative ne doit pas masquer.

Si la FEN (Fédération de l'Éducation nationale) fut longtemps une "*forteresse*", la concurrence exacerbée entre ces deux courants majoritaires (UID et UA⁴⁴ puis l'implantation de nouveaux syndicats dans l'Éducation nationale, en fait progressivement « *une forteresse assiégée* »⁴⁵. CGT et FO avaient jusque dans les années 1980 « *respecté l'autonomie de la FEN en lui réservant le champ de l'Éducation nationale* » qu'elle partageait avec le SGEN-CFDT plafonnant « *aux alentours de 10 à 15 % aux élections professionnelles* ». En 1984, FO crée son syndicat national des collègues et lycées (SNCL) et rompt le pacte tacite. Dans les années suivantes, 1986-1988, la la FERC-CGT (fédération de l'Éducation, de la recherche et de la culture) évolue afin de permettre aux enseignants (hors ceux de l'enseignement technique et professionnel qui le pouvaient déjà) d'adhérer à la CGT. En 1992-93, la FEN explose donnant naissance à la FSU alors que les syndicats UID se rapprochent « *des syndicats "autonomes" du groupe des dix* » base de la future Union nationale des syndicats autonomes, l'UNSA.

En 1988, la FEN affiche 390 000 adhérents. Tous syndicats confondus, leur nombre doit avoisiner les 250 000 aujourd'hui. Soit une perte de près d'un tiers des syndiqués.

42 Geay, Bertrand. « I. Les spécificités du syndicalisme enseignant », Bertrand Geay éd., Le syndicalisme enseignant. La Découverte, 2005, pp. 6-31.

43 https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/Hors_collection/Dares-2016-025.pdf

44 Le courant UID Unité, indépendance et démocratie La tendance est majoritaire depuis 1948 et est souvent considérée comme proche du parti socialiste. La tendance UA, Unité action, est celle dans laquelle se reconnaissent les militants communistes. Elle domine l'enseignement secondaire et supérieur, notamment le SNES, mais également, entre autres, le SNEP (Syndicat National des Professeurs d'Éducation Physique) et le SNESup. (Sylvie Aebischer, 2012)

45 Aebischer, Sylvie. « La "*forteresse FEN*" vue du ministère de l'Éducation nationale, un colosse aux pieds d'argile », Carrefours de l'éducation, vol. 33, no. 1, 2012, pp. 13-26.

Les organisations syndicales appelées à siéger au CTMEN sont :

Organisation syndicale	Voix	Pourcentage	Siège
FSU	143 743	34,91 %	6
UNSA	88 936	21,6 %	4
FNEC-FP-FO	56 242	13,66 %	2
Sgen - CFDT	34 593	8,4 %	1
CGT Educ'action	25 265	6,14 %	1
SNALC, SNE	24 817	6,03 %	1

Le tableau ci-dessus présente les résultats des organisations syndicales ayant obtenu des sièges au CTMEN lors des élections professionnels de 2018 auxquelles se présentaient 17 organisations. Il montre l'avance importante de la FSU avec plus d'un tiers des voix., la consolidation de la deuxième place de l'UNSA, une stabilité de FO (qui avait obtenu 13 % lors de ses premières élections professionnelles en 1985), la faiblesse du SGEN-CFDT.

Le taux de participation à ces élections était de 42,64 % - 436 321 votants se sont exprimés - (en légère hausse par rapport au scrutin précédent), soit moins d'un personnel sur deux.

Si ces résultats confèrent aux organisation syndicales de l'Éducation une réelle légitimité, leur influence à mobiliser les personnels et leur capacité à influencer sur les décisions ministérielles reste à interroger à l'aune de leurs divisions et du niveau de dialogue social mis en œuvre par le gouvernement. .

2e partie

[une crise de la
syndicalisation : entre
évolutions externes et
(dys)fonctionnements
internes]



« L'histoire du syndicalisme est profondément associée aux évolutions des formes d'organisation du travail productif. Dans la période contemporaine marquée par la mondialisation des marchés, la flexibilité croissante de l'emploi, l'intensification du travail, la baisse des salaires (directs et indirects) et des protections légales, l'individualisation et la judiciarisation de la conflictualité sociale, le syndicalisme est interrogé, voire contesté. La globalisation s'est accélérée, sur les plans tant des flux d'investissements que des réseaux de production. Elle ébranle des modèles sociaux nationaux, les règles régulant les marchés du travail, les systèmes de protection sociale et les droits syndicaux ».

La première partie de cette étude a mis en évidence ce qu'affirment Dominique Lhuilier et Hélène Yvonne Meynaud⁴⁶. Pour autant, on ne peut limiter la "*crise du syndicalisme*" aux seules évolutions du monde du travail. Si les syndicats ont longtemps voulu y voir la cause unique de leur affaiblissement, d'autres éléments sont également à prendre en considération. Ils sont ancrés dans l'évolution plus globale de la société et peuvent donc apparaître comme des causes exogènes de la remise en cause des syndicats. Pour autant, ils sont en grande partie suscités par les modes de fonctionnement interne des syndicats. La lecture de cette double articulation d'évolutions sociétales confrontées aux structurations syndicales permet de mieux mettre en évidence les difficultés rencontrées par les organisations syndicales à l'orée du XXI^e siècle.

A/ L' image mitigée des syndicats

Comme nous l'avons montré précédemment, les syndicats sont considérés comme des institutions. Si celle-ci peut apparaître comme une garantie du rôle et donc de la puissance syndicale, il convient de relativiser cette vision et de s'interroger également sur les facteurs de faiblesse que peut constituer aussi cette institutionnalisation, tendant à imposer une certaine vision du syndicat comme acteur du dialogue social et à limiter, de ce fait, l'action syndicale. De plus, ainsi institutionnalisés, les syndicats subissent la méfiance subies par l'ensemble -ou presque- des institutions.

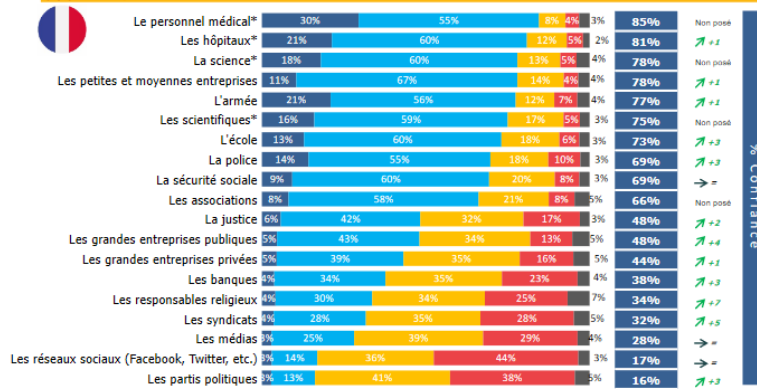
Une méfiance vis-à-vis des institutions

Les trois tableaux qui suivent sont issus du baromètre de la confiance politique, mené par le Cevipof chaque année et qui a publié en février 2021 sa vague numéro 12 cherchant à répondre à la question : « *En qu(o)i les Français ont-ils confiance aujourd'hui ?* ». Il est à constater que le niveau de confiance des Français.e.s dans les institutions est assez faible et généralement plus bas que celui des autres Européen.ne.s. Les syndicats, les banques, les médias, les responsables religieux, les partis politiques et les réseaux sociaux (Facebook, Twitter, etc.) se retrouvent ainsi largement en queue de tableau avec des taux de confiance relativement faibles.

46 Lhuilier Dominique, et Hélène Yvonne Meynaud. « *Introduction. L'actualité du travail syndical* », Nouvelle revue de psychosociologie, vol. 18, no. 2, 2014, pp. 7-11.

Le niveau de confiance dans certaines organisations

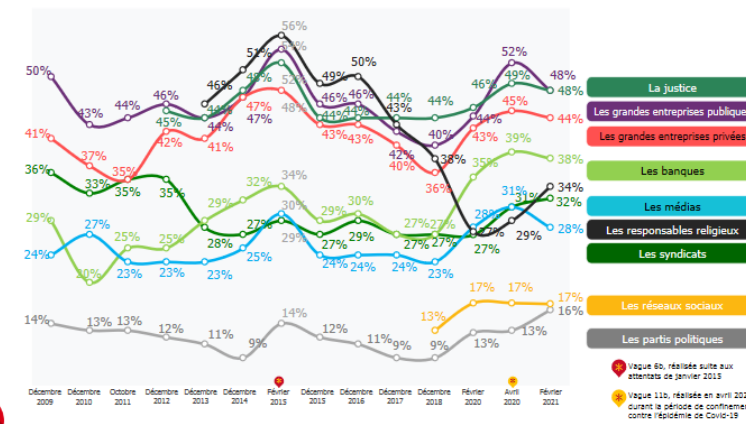
2109 *opinionway* Q25. Avez-vous très confiance, plutôt confiance, plutôt pas confiance ou pas confiance du tout dans chacune des organisations suivantes... ?



*Item posé à 50% de l'échantillon
opinionway pour *SciencesPo* - Baromètre de la confiance politique / Vague 12 - Février 2021
 Comparatif par rapport à la vague 11 (février 2020)
 page 42

Le niveau de confiance dans certaines organisations

2109 *opinionway* Q25. Avez-vous très confiance, plutôt confiance, plutôt pas confiance ou pas confiance du tout dans chacune des organisations suivantes... ? Réponse 'Très confiance' = 'Plutôt confiance'



opinionway pour *SciencesPo* - Baromètre de la confiance politique / Vague 12 - Février 2021
 page 44

Le niveau de confiance dans certaines organisations

2558 *opinionway* Q25. Avez-vous très confiance, plutôt confiance, plutôt pas confiance ou pas confiance du tout dans chacune des organisations suivantes... ? Réponse 'Très confiance' = 'Plutôt confiance'

*Item posé à 50% de l'échantillon

% Confiance	Total	France	Allemagne	Royaume-Uni	Italie
Le personnel médical*	86%	85%	86%	89%	87%
La science*	83%	78%	81%	86%	89%
Les scientifiques*	81%	75%	79%	82%	87%
Les hôpitaux*	80%	81%	79%	86%	79%
Les petites et moyennes entreprises	74%	78%	78%	61%	76%
La police	73%	69%	75%	71%	76%
L'armée	73%	77%	66%	78%	74%
L'école	72%	73%	70%	78%	68%
La sécurité sociale	61%	69%	66%	55%	53%
La justice	57%	48%	69%	61%	45%
Les associations	54%	66%	52%	52%	51%
Les grandes entreprises publiques	45%	48%	45%	42%	44%
Les grandes entreprises privées	44%	44%	42%	37%	53%
Les syndicats	43%	32%	56%	48%	31%
Les banques	42%	38%	41%	57%	33%
Les médias	35%	28%	46%	30%	31%
Les responsables religieux	34%	34%	28%	43%	37%
Les partis politiques	27%	16%	39%	32%	17%
Les réseaux sociaux (Facebook, Twitter, etc.)	22%	17%	23%	24%	26%

opinionway pour *SciencesPo* - Baromètre de la confiance politique / Vague 12 - Février 2021
 Comparatif par rapport à la vague 11 (février 2020)
 page 45

Trois constats s'imposent à la lecture de ces tableaux.

Tout d'abord, le taux de confiance dans les syndicats est de 32 %, soit moins d'un tiers des répondants.

Ce taux est en hausse de 5 points après une longue période de stagnation (entre 27 et 29%) depuis 2013. Au maximum, en 2009, le niveau de confiance se situait à 36 %. Une chute a eu lieu entre 2012 (35%) et 2013 (28%).

Comparativement aux autres pays européens, ce taux de confiance est plus faible de 11 points ; il se situe bien en dessous de celui de l'Allemagne (56%) et du Royaume-Uni (48%) et est très proche de celui de l'Italie (31%).

Qu'en déduire ?

L'interrogation sur un effet "covid" qui donnerait une prime à toutes les structures qui ont transmis de l'information et bataillé pour la défense de la santé des travailleurs.

L'hypothèse d'une influence de l'élection d'un candidat socialiste à la présidence de la République (en 2012), qui interroge le rapport du syndical et du politique, nous y reviendrons.

Une réelle difficulté à mener des comparaisons internationales ou européennes tant les régimes syndicaux sont très différents d'un pays à l'autre.

Une variation de ce taux de confiance finalement assez stable de moins de 10 points en une douzaine d'années : de 27 à 36 % avec des hausses et des baisses légères conduisant d'un taux de 36 % en 2009 à 32 % en 2021. Une petite diminution qui semble en cohérence avec la stagnation des taux de syndicalisation comme de ceux de participation aux élections professionnelles.

Pour autant, ce taux équivaut à la moitié de la confiance faite par les Français.e.s aux associations et au double de celui des partis politiques, trois des piliers institutionnels du fonctionnement démocratique de la République.

Les résultats du baromètre du Cévipof doivent être mis en regard avec d'autres études. Ainsi celle commandée par Les Échos à TNS-Sofres et publiée en janvier 2016 sur l'image des syndicats en France, laisse apparaître une vision assez contrastée de la relation entre les salariés et les syndicats. 51 % des salariés affirmaient faire confiance aux syndicats pour défendre leurs intérêts. Un taux élevé bien qu'en baisse par rapport à son pic de 58 % exprimé en 2008 et qui reste dans la moyenne (autour de 50 %) depuis les années 1980.

Par ailleurs, l'analyse de cette mesure montre que le taux de confiance dans les syndicats est étroitement corrélé à la conjoncture sociale. *« Ainsi, les inflexions positives de la courbe correspondent toujours à des périodes caractérisées par d'une part une offensive libérale marquée, souvent consécutive à une victoire électorale de la droite, et d'autre part un mouvement*

revendicatif fort, même s'il n'est pas toujours de nature identique. C'est le cas en décembre 1986 (+12 pts par rapport à l'étude précédente), février 1997 (+6 pts), mai 2008 (+9 pts), soit, respectivement, après le mouvement étudiant contre la Loi Devaquet, les suites de la mobilisation de novembre-décembre 1995 (dont les effets n'avaient pas été mesurés avant) et enfin le dernier grand mouvement unitaire contre l'austérité » affirme Hervé Le Fiblec⁴⁷.

En janvier 2016, face à la réforme des retraites, l'institut de sondage Elabe a mené une étude pour « Les Echos », l'Institut Montaigne et Radio Classique sur la manière dont les Français.e.s jugent le rôle et l'efficacité des syndicats. 42 % des répondant.e.s pensent que « *les syndicats de salariés s'opposent trop au gouvernement* » et 46 % que « *l'avis des syndicats n'est pas assez pris en compte par le gouvernement* ». Un équilibre en trompe-l'œil, car du côté des seul.e.s salarié.e.s , du public comme du privé, 53 % jugent que « *l'avis des syndicats n'est pas assez pris en compte par le gouvernement* ».

Ce même sondage montre l'incidence significative d'un évènement comme celui sur les retraites. En effet, si en octobre 2015, 51 % des sondés estimaient que les syndicats de salariés étaient « *davantage un élément de blocage que de dialogue* », ils sont 59 % à le dire, en janvier 2016, « *après 45 jours de grève concentrés dans les transports sans pause pendant les vacances de Noël* ». Seuls 40 % les voient (encore) davantage comme un élément de dialogue.

Pour autant, les résultats de l'enquête Elabe sont plus positifs que ceux du baromètre du Cevipof. Les salariés du privé et du public font confiance aux syndicats respectivement à 47 % et 46 %, sans distinguer ceux en contact avec des syndicats sur leur lieu de travail, alors que de précédentes enquêtes ont montré que leur opinion est nettement plus positive.

Cette différence est à chercher dans les contextes, mais également dans les questions posées et l'objet des études. Pour le Cevipof, il s'agit de mesurer la confiance des Français.e.s dans les institutions politiques et la présence des syndicats est secondaire alors, que pour l'étude Elabe, ils sont le sujet principal des interrogations.

Le taux de confiance (ou de méfiance) vis-à-vis des syndicats en France est donc à relativiser, oscillant entre 30 et 50 % : la fourchette est très large. Elle permet tout de même de poser quelques constatations plus générales.

Les syndicats apparaissent comme méconnus. Doublement.

Tout d'abord, parce que finalement assez peu de salarié.e.s ont une implication directe avec eux. « *Si 65 % des salariés sondés affirment avoir déjà participé à l'élection de représentants du personnel, c'est la seule forme de « contact syndical » qui est majoritaire. Ils ne sont en effet que 42 % à avoir déjà conseillé à un collègue de s'adresser à un syndicat, à peine 39 % à avoir interrogé un syndicat pour obtenir des informations, et ce chiffre tombe à 27 % pour ce qui est de demander à être défendu ou représenté par un syndicaliste. Moins d'un tiers des sondés (30 %) affirme avoir*

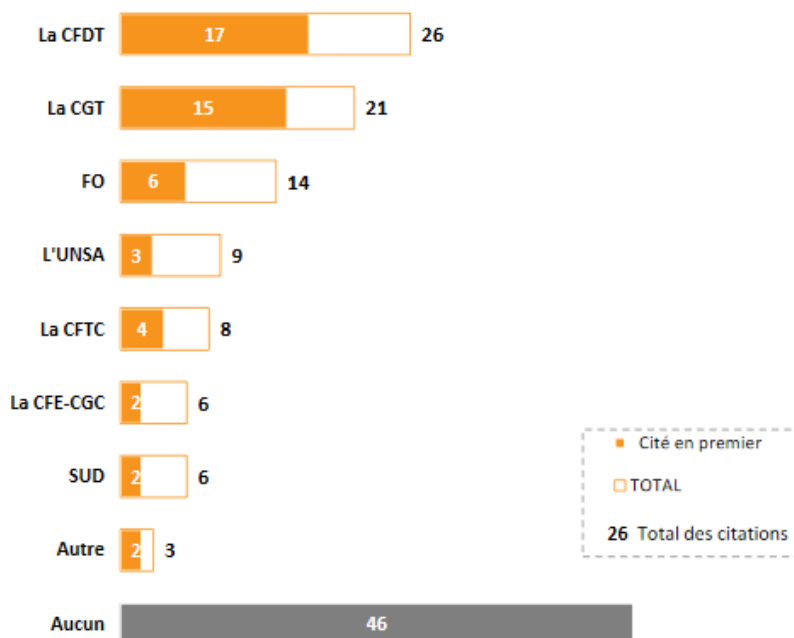
47 <https://syndicollectif.fr/limage-contrastee-des-syndicats-en-france/>

déjà signé une pétition d'origine syndicale, et un quart seulement s'être syndiqué » rappelle Hervé Le Fiblec⁴⁸.

Ensuite, parce que derrière le reproche d'une trop grande pluralité et compétitivité syndicale (pour 70 % des sondé.e.s), se cache celui d'une confusion : pour 61 % des répondant.e.s, « les syndicats se ressemblent, on ne voit pas bien ce qui les distingue »⁴⁹.

Une prime est donc donnée aux deux premiers syndicats français : la CGT et la CFDT. 26 % des Français font confiance à la CFDT, première centrale représentative depuis 2018 et 21 % à la CGT. FO, troisième est loin derrière avec 14 %. « Mais chez les salariés, c'est encore la centrale de Philippe Martinez qui suscite le plus de confiance : dans le public, surtout, avec 27 % contre 24 % dans le privé. La CFDT recueille, elle, la confiance de 24 % des salariés du privé et 23 % du public. La centrale de Philippe Martinez séduit autant dans toutes les classes d'âge de salariés (entre 22 et 25 %), quand la CFDT séduit plus les seniors que les jeunes (17 % de 18 à 24 ans et 25 % des 50 à 64 ans) »⁵⁰.

Question : A quels syndicats faites-vous le plus confiance pour améliorer la situation des salariés ?
En % - 2 réponses possibles



48 idem

49 Sondage TNS Sofres 2015

50 Sondage Elabe 2020

Nous reviendrons sur d'autres éléments de reproche sur le fonctionnement et les prises de positions des syndicats. Mais auparavant, il nous semble nécessaire de faire un détour par l'évolution de la population. En effet, si nous avons mis en évidence dans la première partie de ce travail l'évolution d'une approche plus individuelle, de nombreuses justifications de l'image mitigée des syndicats renvoient à leur action collective. Le monde serait devenu tellement individualiste qu'il rejeterait toute forme de structurations et d'actions collectives.

Cette dimension demande pour le moins d'être mise en discussion.

B/ Individuation et évolutions générationnelles

Après une période souvent considérée comme davantage collective, celle des grandes luttes sociales et du communisme triomphant, de la fin du XIXe siècle à l'après-guerre, les dernières années du XXe siècle et le début du XXIe seraient caractérisées par l'individualisme. Cette approche est assez réductrice pour plusieurs raisons. Tout d'abord parce que l'individualisme a historiquement connu une première phase de développement à la Renaissance, avec même certaines prémices qu'il faut faire remonter bien avant, certainement jusqu'à l'Antiquité. Dans le cadre de notre société contemporaine, il convient donc de parler, avec Christian Le Bart⁵¹, d'un second individualisme :

« une nouvelle forme d'individualisation touche les sociétés occidentales depuis une vingtaine ou une trentaine d'années, qui emprunte davantage à l'individualisme différencié qu'à l'individualisme générique. S'il est aisé d'en trouver les indices dans à peu près tous les univers sociaux (la famille, le travail, la politique, la religion, les loisirs...), il est en revanche difficile de l'associer à une date précise. Mai 1968 n'est pas étranger aux bouleversements dont il sera question : une culture hédoniste ou libertaire s'y exprime, dans un contexte de croissance économique, de développement de la consommation et des loisirs, d'augmentation du niveau de scolarité. Dans un contexte aussi de crise des référentiels longtemps tenus pour indépassables (Dieu, la nature, l'État, le progrès, la science, la technique, l'amour, la morale...). Mais l'individualisation contemporaine est tout autant liée à la crise économique des années 1970 : individualisme moins flamboyant, renvoyant à une compétition accrue entre individus, dans un contexte de raréfaction des ressources (emplois). C'est dire l'ambivalence de ce second individualisme. Il n'est pas discutable, dans tous les cas, que la conjonction de ces facteurs ait contribué à la diffusion d'un nouvel idéal de réalisation de soi, davantage autocentré. Les individus ne peuvent plus aussi facilement s'abandonner aux

51 Le Bart, Christian. « Chapitre 5 / Le second individualisme », *L'individualisation*. sous la direction de Le Bart Christian. Presses de Sciences Po, 2008, pp. 153-194.

routines, traditions, normes et rôles. C'est désormais en lui-même que l'individu est invité à chercher les fondements de son action... ».

Est-ce à dire que précédemment la société était davantage collective ? Cela dépend fortement de l'endroit d'où l'on parle et analyse, précise Christian Le Bart :

« Tout est ici affaire de point de vue : analysée à partir des représentations qui furent celles de l'Ancien Régime, cette société apparaît extraordinairement (et souvent épouvantablement) individualiste. Ce fut par exemple le diagnostic de Tocqueville [1967, p. 51] parlant ainsi de la France post-révolutionnaire : "Les hommes n'y étant plus rattachés les uns aux autres par aucun lien de castes, de classes, de corporations, de familles, n'y sont que trop enclins à ne se préoccuper que de leurs intérêts particuliers, toujours trop portés à n'envisager qu'eux-mêmes et à se retirer dans un individualisme étroit où toute vertu publique est étouffée." Mais la même société, observée par des hommes et des femmes du début du XXIe siècle, peut encore sembler marquée par la dimension la plus étroitement communautaire. La structure rurale, le poids de la famille et de la religion catholique, les forces collectives anciennes, même recomposées, n'ont pas disparu ».

Seul.e.s et ensemble

L'analyse de la société contemporaine montre dans le même temps une tendance, que l'on peut envisager même comme une menace, de repli communautaire, dont les causes sont multiples, à la fois culturelles et sociales. Sociales, puisque le territoire a été souvent organisé avec des logiques "de classes" : gentrification des centres villes, organisation des périphéries par cercles concentriques de plus éloignés comme espace dédié aux classes moyennes et pauvres, invention de la catégorie des "urbains" habitants à la campagne mais travaillant en ville. Culturelles car à défaut de fabriquer de l'identité commune, les logiques de regroupement ont conduit à faire vivre ensemble dans les mêmes lieux les populations les plus semblables. Culturelles aussi par la segmentation de l'information, des médias spécialisés et des réseaux sociaux qui permettent, contrairement aux médias généralistes (Wolton), d'appartenir à des groupes plus ou moins fermés.

Pour comprendre cette double dimension individuelle et communautaire, l'utilisation d'un concept emprunté à la psychologie et repris plus récemment par les sciences sociales est nécessaire. Celui d'individuation. Contrairement à l'individualiste, il ne tend pas à extraire l'individu du collectif, mais à le faire apparaître dans une individualité, c'est-à-dire dans sa singularité au sein d'un ou de groupes. L'individuation postule une dynamique qui lie l'individu et son environnement. « Elle inscrit le devenir individuel dans un devenir social (dans le cas de l'être humain). L'individuation n'est donc pas un processus "individualiste" au sens où il y aurait séparation ou affranchissement de l'individu par rapport au milieu. Bien au contraire, le milieu (naturel, social) est comme intégré à l'individu dont le devenir reste chargé de divers possibles, toujours inachevé. » comme le précise

Gilles Monceau⁵². L'idée d'être reconnu pour soi mais comme membre de collectifs est une notion qui peut faire sens dans les analyses sociologiques des comportements sociaux actuels.

Cette double dimension de singularité et d'appartenance à des collectifs interroge la notion même d'identité. Nous pourrions dire à partir de ce que nous avons présenté dans la première partie de ce travail, que le syndicalisme s'est surtout attaché dans son histoire à l'identité sociale des travailleurs. Dans cette affirmation, deux éléments sont à mettre en évidence. Tout d'abord celui de l'identité sociale qui renvoie ici à la notion de "*classe*" et -au risque de simplifier- essentiellement à la "*classe ouvrière*". Mais l'approche identitaire implique également que les syndicats ont pris prioritairement, pour ne pas dire exclusivement, en compte la dimension du travail. Seuls les comités d'entreprise peuvent apparaître comme des exceptions à cette exclusivité.

Des identités multiples




Or, et c'est un débat au cœur de l'actualité, ces dernières années ont vu se développer la prise en compte de nombreux autres critères identitaires pour définir les individus. Ainsi, la question du genre soulevée depuis longtemps par les mouvements féministes a pris une dimension incontournable dans les données caractérisant l'étude d'une "*population*". C'est ainsi, en distinguant la "*travailleuse*" du "*travailleur*", que les recherches en sciences sociales ont mis en évidence les inégalités de traitement et les violences spécifiques subies par les femmes dans le monde du travail. Il en va de même pour les origines ethniques (ou les notions de "*races*", même s'il faut prendre des précautions avec ce terme). L'appartenance à des familles issues de l'immigration, la couleur de la peau, le patronyme même, sont des indicateurs qui sont aujourd'hui utilisés pour caractériser les identités (dans la limite des données autorisées selon les pays : la France n'autorisant pas les statistiques ethniques par exemple). Les catégories d'âge s'imposent aussi comme des critères déterminants. L'évolution du chômage questionne ainsi les deux extrémités de la vie professionnelle. D'un côté est posée la question de l'insertion dans l'emploi et l'ensemble des éléments afférents : la formation, l'orientation, l'apprentissage, etc. De l'autre, c'est l'emploi des seniors qui pose problème ainsi que l'accès à la retraite : âge légal, annuité, montants des pensions, etc.

Plus largement, la place des jeunes dans la société est interrogée. Pas uniquement dans un esprit de « *jeunisme* », mais dans l'analyse de l'entrée des nouvelles générations dans la vie économique, sociale, culturelle, citoyenne. Si la jeunesse n'est qu'un mot (Bourdieu), il est essentiel de s'appuyer sur les différences importantes qui existent entre les membres d'une même génération pour faire usage de prudence et de nuances en parlant plutôt de "*jeunes*" ou de "*jeunesses*" au pluriel.

Le tableau suivant montre les différences entre les trois dernières générations dénommées X, Y et Z⁵³.

52 L'individualisation contre l'individuation ? Gilles Monceau, Maître de conférences en sciences de l'éducation CIRCEFT, université Paris VIII - Diversité n° 157, été 2009 Seul et ensemble

53 <https://www.journalducem.com/generations-x-y-z/>

GÉNÉRATION X	GÉNÉRATION Y	GÉNÉRATION Z
<p>Née entre 1960 et 1980, dite «génération du baby bust», elle fait le pont entre les «baby boomers» et les «millennials».</p> <p>Entrés dans la cinquantaine, les «GenXers» sont ceux à qui l'ont demandé la plus grosse part des sacrifices pour équilibrer les régimes sociaux, notamment la retraite. Ils sont aussi ceux pour qui la perte ou le changement d'emploi représente le plus grand risque.</p>	<p>Née entre 1980 et 1995, année de l'apparition de l'internet, celle des «digital natives» ou des Peter Pan. On la présente parfois comme la «génération sacrifiée» parce qu'elle est parvenue à l'âge de trouver un emploi et de fonder une famille en pleine crise.</p>	<p>Née après 1995, elle est ouverte sur le monde. Près de 70% de la génération Z est prête à travailler à l'international, selon une enquête menée par le Boson Project et BNP Paribas.</p>
<p>+</p> <ul style="list-style-type: none"> - Expérience - Loyauté - Sens de l'autorité et de la hiérarchie - Esprit de compétition - Organisation - Capacité d'innovation managériale 	<p>+</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pas de résistance au changement - Forte capacité d'adaptation - Forte autonomie - Facilité d'apprentissage - Envie d'entreprendre - Parfaite maîtrise des outils technologiques - Ouverture d'esprit 	<p>+</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sens des valeurs - Vision internationale - Totale transparence - Rapidité de pensée et d'action - Originalité - Soif d'entreprendre - Fonctionnement en réseau
<p>-</p> <ul style="list-style-type: none"> - Faible capacité de communication - Manque de transparence - Conception pyramidale de l'entreprise - Parfois techno-exclue 	<p>-</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sens relatif de la hiérarchie - Instabilité - Egocentrisme - Faible engagement collectif - Moindre inventivité - Prédominance du donnant-donnant - Forte exigence d'équilibre vie privée/vie professionnelle 	<p>-</p> <ul style="list-style-type: none"> - Défiance vis-à-vis de l'entreprise - Impatience - Exigence - Dispersion - Concurrence de la future génération alpha
		

L'ifop

explique « c'est en 1965 que les générations commencent à porter une lettre de l'alphabet, Jane Deverson et Charles Hamblett, les journalistes du magazine lifestyle britannique « Woman's Own », ont valorisé ces termes.

La Génération X (1965-1980) serait la traduction d'une génération qui se cherche et qui a notamment vécu des évolutions socio-économiques.

La Génération Y (1981-1996), elle, serait plutôt dans l'utilisation des outils de communication modernes. Le Y peut également faire référence aux écouteurs qu'ils ont dans les oreilles (aka Walkman Generation et Millenials) !

La Génération Z (1995-2009), quant à elle, est née avec les technologies, les utilisant au quotidien et les transmettant aux parents.

La Génération Alpha (2010-2025) est la dernière identifiée aujourd'hui, les « enfants du millénaire ». Mark McCrindle, démographe australien, identifie cette génération comme étant la première née totalement au XXIe siècle. Celle-ci serait donc un renouveau ! »⁵⁴.

Ainsi, et malgré le caractère un peu systématique ou caricatural de cette présentation, elle offre une vision synthétique des traits dominants de ces différentes générations. Ils n'annulent pas les différences internes entre membres d'une même génération mais les complètent. Les générations Y, Z et aujourd'hui alpha peuvent être également dénommées « digital native », référence montrant à la fois combien celles et ceux né.e.s à l'ère du numérique sont façonné.e.s et en même temps façonnent cette nouvelle société du web (des « petites poucettes » selon Michel Serres).

Les études sur « les valeurs »⁵⁵ des jeunes peuvent utilement venir compléter cette approche. Elles révèlent la priorité donnée à la vie familiale, amicale, amoureuse sur les ambitions professionnelles. Celles-ci sont par ailleurs davantage liées à un épanouissement dans un métier aimé et qui plaît qu'à une revendication pécuniaire. Une manière de réactualiser le slogan

54 <https://www.ifop.com/publication/generations-mais-dou-viennent-ces-appellations-gen-x-y-z-alpha/>

55 Voir les travaux de Olivier Galland et Bernard Roudet.

Également l'enquête « Être jeune en 2017 : Quelles valeurs ? Quels modèles ? » Ifop 2017

« *travailler pour vivre et non vivre pour travailler* ». Mais aussi un lien à faire avec l'individuation évoqué précédemment, puisqu'il est à la fois de parler de "génération" en tant que groupe d'appartenance et d'identification, tout en soulignant les différences individuelles des membres qui composent chacune de ces générations.

Il peut en être de même pour les catégories sociales et professionnelles.

La fin de la "classe ouvrière" ?

D'après les données et la catégorisation de l'Insee, le nombre d'ouvriers est passé de 38 % de la population active à la fin des années 1960 à 20 % aujourd'hui. À cette diminution numérique, correspond également la modification des mentalités. À la question « *Y a-t-il encore une conscience de classe aujourd'hui dans le monde ouvrier ?* » posée en avril dernier par Libération⁵⁶, l'historien Xavier Vigna, professeur à l'université de Nanterre, n'hésite pas à répondre : « *La réponse immédiate que l'on pourrait faire, c'est non. Car les formes d'organisation qui portaient cette conscience ont disparu* ». Mais il nuance sa réponse : « *En même temps, au risque de me tromper, même s'il y a eu une phase de repli, on est entré dans un cycle différent depuis quelques années. Les mouvements des gilets jaunes et des retraites, et la violence de la politique des gouvernements depuis une dizaine d'années ont contribué à ce que, dans le monde du salariat, il y ait des formes de réveil qui soient apparues. Un des problèmes reste la manière dont ces mouvements parviennent ou non à se cristalliser, mais j'ai le sentiment que dans les classes populaires, il y a une défiance et une opposition qui traduisent une forme de conscience de classe* ».

Dans le changement sémantique qu'il opère, passant du « *monde ouvrier* » au « *monde du salariat* » est contenu toute la transformation de notre société. En effet, les salarié.e.s ne constituent pas un collectif identifiable avec ses codes, ses références, ses modes d'identification comme pouvait l'être « *le monde ouvrier* ». Il s'agit davantage là d'une appartenance à un type d'emploi qui ne dit d'ailleurs rien ou peu du niveau social.

Si l'historien insiste afin de « *bien distinguer l'histoire ouvrière, comme histoire sociale, de l'histoire du mouvement ouvrier, comme histoire politique. Cette dernière va insister sur les luttes, les grèves et les combats. L'histoire ouvrière sociale, quand elle analyse le travail, le logement, les consommations, les loisirs, a comme sujet principal ces hommes et ces femmes "ordinaires", qui vivent leur vie, ne sont pas spécialement mobilisés et dont une bonne partie est conservatrice sur les questions de la propriété ou de la foi, par exemple* », force est de constater que les deux se mêlent dans le syndicalisme. À la fois il s'agit de l'histoire ouvrière dans ce qu'elle est un accompagnement des ouvrières et des ouvriers dans leur quotidien professionnel, et en même temps elle est intimement liée à celle des luttes et des combats pour améliorer et défendre les conditions de travail de ces ouvrières et ouvriers. Le syndicalisme tisse ainsi histoires singulières et histoire collective (Xavier Vigna cite les biographies de militants du dictionnaire Maitron pour illustrer cette double dimension).

56 https://www.liberation.fr/debats/2020/04/21/l-effacement-de-l-histoire-ouvriere-reproduit-un-mepri-de-classe_1785708

Les différents collectifs, de ceux de la fin des années 1990 aux récents "*gilets jaunes*", mettent en évidence des ruptures avec le fonctionnement même d'un collectif d'identification pérenne comme peut être pensé le monde ouvrier. Certes, parmi les causes -souvent multiples- conduisant à l'action, il existe généralement des raisons individuelles qui s'agrègent à des revendications plus collectives. Dans le cas du monde ouvrier, celles-ci s'inscrivent dans une histoire, nous pourrions même dire une tradition et les moments de grèves, de manifestations, de conflits n'en sont que la partie visible, médiatique, publique : l'explosion d'une action permanente et l'expression d'un rapport de force à un temps donné. Il apparaît que les collectifs sont davantage éphémères, capables de se constituer et d'agir très vite en regroupant des participant.e.s souvent très divers, mais également susceptibles de se dissoudre aussi rapidement, par la satisfaction de leurs revendications, par abandon, par essoufflement...

Nous pourrions ajouter une rupture d'ordre "culturelle". Il existait effectivement dans la tradition de la culture populaire, un sous-ensemble (pour ne pas utiliser le terme péjoratif de sous-culture) de culture ouvrière fait de chants, de lecture, d'organes de presse... souvent transmis par les parents ou par pairs, mais aussi alimenté par les mouvements comme la JOC (jeunesse ouvrière chrétienne), le "*parti*" (le PCF), le syndicat (la "*cégette*" pour CGT). Ces éléments participant à la constitution d'une identité de classe se sont également affaiblis, accompagnant la baisse du sentiment d'appartenance au monde ouvrier.

Cette absence de structuration durable combinée à la diversité des mobilisé.e.s laisse penser que nous sommes face à un phénomène qui s'éloigne du monde ouvrier traditionnel et peut participer à l'émergence de « *nouveaux mouvements sociaux* » (Alain Touraine, 1982⁵⁷).

☞/ Un syndicalisme coupé du terrain ?

Ce détour par des approches davantage sociétales révèle une nouvelle série de questionnements posés au syndicalisme.

Un syndicalisme politisé ?

Dans le sondage TNS – Sofres sur l'image des syndicats réalisé en 2015, 79 % des répondant.e.s reprochent aux syndicats d'être « *trop politisés* », 69 % regrettent également leur « *approche trop idéologique* ». Jean-Paul Guillot⁵⁸ balaie ce reproche d'un revers de page, argumentant l'indépendance affichée des syndicats par rapport aux partis politiques et renvoyant la notion de « *courroie de transmission* » à un passé révolu... Il ne manque que la référence à la charte d'Amiens de 1906 ! La question est en effet plus subtile. Baptiste Giraud, Karel Yon et Sophie Bérout lui consacrent un chapitre de leur « *sociologie politique du syndicalisme* »⁵⁹. Citant le politiste italien

57 Alain Touraine (dir.) *Mouvements sociaux d'aujourd'hui : acteurs et analystes*, 1982

58 Jean-Paul Guillot *En finir avec les idées fausses sur les syndicats et le dialogue social*, pages 151-152

59 « *Chapitre 2. Pluralisme et (dé)politisation du syndicalisme* », *Sociologie politique du syndicalisme*. Introduction à l'analyse sociologique des syndicats, sous la direction de Giraud Baptiste, Yon Karel, Bérout Sophie. Armand Colin, 2018, pp. 49-76.

Alessandro Pizzorno, il montre que l'action syndicale peut être opposée à l'action politique ou au contraire considérée comme de l'action politique, selon qu'on l'appréhende comme un contre-pouvoir ou comme une conception socio-économique. L'histoire syndicale française est le résultat d'une articulation permanente entre ces deux approches. La prise de distance avec les partis politiques, voulue plus fermement à partir des années 1980-90, s'est immédiatement heurtée à l'accession de la gauche au pouvoir.

C'est donc vraisemblablement moins l'adhésion ou la proximité aux partis politiques ou au pouvoir qui sont reprochées aux syndicats que leur ancrage idéologique, les amenant à inscrire leurs actions dans une histoire politique, sociale, économique dont certain.e.s, voire beaucoup, jugent qu'elle serait dépassée ou pour le moins inadaptée à la situation présente et aux exigences économiques actuelles. Ainsi dans l'étude TNS Sofres, 69 % des sondé.e.s estiment les syndicats « *mal adaptés au monde d'aujourd'hui* » et 58 % pensent qu'ils « *comprennent mal les réalités économiques* ».

Plusieurs explications peuvent venir nourrir ces réponses. Politiquement, elles s'expliquent en partie par le fait que les idées portées par la majorité des syndicats se réfèrent plutôt à une idéologie dite de gauche, alors qu'une majorité des Français.e.s se reconnaît davantage dans les programmes de centre-droit, voire de la droite libérale, comme le montrent l'ensemble des résultats des élections nationales récentes.

Un syndicalisme d'opposition

L'une des raisons qui peut participer à l'explication de cette réticence face aux positions syndicales, réside dans le fait que ces dernières sont souvent exprimées et comprises comme des oppositions. Le syndicalisme français est perçu comme étant "*contre*" davantage que "*pour*". Sans revenir à l'histoire syndicale, on perçoit ici la domination du syndicalisme révolutionnaire ou contestataire sur le syndicalisme réformiste auquel même la CFDT ne s'est ralliée qu'assez tardivement dans son histoire (dans les années 1970).

Pour près de 6 Français.e.s sur 10, les syndicats de salariés sont davantage un élément de blocage que de dialogue⁶⁰.

Cette perception est à lier également à une plus faible culture de la négociation en France, par rapport à des pays comme l'Allemagne par exemple. Cette situation est à la fois réelle et en pleine évolution. Si un syndicat comme la CGT qui demeure l'archétype du syndicat révolutionnaire, reste souvent opposé à toute signature d'accord au plan national, il est paradoxalement signataire de très nombreux accords dans les entreprises.

60 Étude ELABE 2020

Un syndicalisme émietté

Avec des nombres assez faibles de syndiqué.e.s mais, de par son histoire et des deux points évoqués précédemment : le lien avec le politique et la forme contestataire, le syndicalisme français est constitué de nombreux syndicats issus le plus souvent de scissions. Ce sentiment d'éclatement, voire d'émiettement est d'autant plus ressenti que la connaissance des syndicats est faible et qu'ils peuvent apparaître comme "*étant tous pareils*". Un sentiment qui se double du paradoxe de leur reprocher de trop fréquentes oppositions entre eux. Ce point rejoint la méconnaissance des syndicats et plus globalement l'absence d'éducation politique déjà évoquée. Les salarié.e.s et plus globalement les citoyen.ne.s peinent majoritairement à faire la distinction entre les différentes organisations syndicales et les mettent toutes "*dans le même sac*" de la contestation surtout quand les modes d'actions conduisent à des dérangements comme des manifestations en centre-ville, des opérations de blocages, des grèves des transports... Pour autant, le fait que les centrales syndicales ne soient pas en capacité de faire front commun sur certains sujets peut, pour les mêmes personnes, et tout particulièrement lorsqu'elles sont directement concernées, être sujet à critique, voire à rejet d'un mouvement syndical alors jugé peu efficace et peu cohérent.

Un syndicalisme « de bureau »

Le renforcement du dialogue social a son revers : la multiplication des instances, des réunions, des participations à divers temps d'échanges, d'informations, de négociations... Celles-ci retiennent les responsables syndicaux éloignés de leur base. Ce qui est ressenti comme un éloignement du terrain et donc une moindre connaissance des besoins et attentes des collègues dans l'entreprise, le service, la branche, le métier...

Des analyses des pratiques des responsables syndicaux seraient assez éclairantes pour mettre en regard les ressentis avec la réalité des activités menées et des temps qui leurs sont consacrés. Paradoxalement aussi, les nouveaux usages des technologies de l'information et de la communication exigent de transmettre rapidement les informations, de tenir à jour les pages internet, de communiquer régulièrement sur les réseaux sociaux... un ensemble de tâches chronophages qui risquent de se substituer à la rencontre physique dans l'entreprise, l'atelier, le service... et qui contribuent à un sentiment d'éloignement alors qu'elles participent justement à entretenir de la proximité (virtuelle).

Un syndicalisme de « notables » ?

Cet éloignement contribue aussi à considérer les responsables syndicaux comme des « notables ». Le passage dans les médias, les rendez-vous avec les patrons, les rencontres avec les élus, les ministres amplifient ce sentiment d'une élite au risque de considérer qu'elle agit avant tout pour ses propres intérêts avant ceux de ses mandants.

Le fait d'être salarié protégé dans l'entreprise peut également amplifier cette perception, alors que les rapports sur la discrimination syndicale au sein des entreprises et des administrations mettent en évidence combien elle est avérée. « *Entre droit d'expression des salariés et liberté économique des employeurs se pose la question des modalités de l'action syndicale, de la négociation au conflit (cf. par exemple Bérout et al., 2008). En miroir, les risques auxquels les militants et représentants syndicaux sont collectivement et individuellement exposés ont fait l'objet d'une attention accrue de la part des acteurs de terrain comme des chercheurs en sciences sociales [Cf. par exemple les travaux de l'Observatoire de la répression et de la discrimination syndicales qui rassemble des syndicalistes, juristes, sociologues, économistes, etc. depuis sa création en 2012]. Intégrées à un large spectre de pratiques qui tendent à faire obstacle ou à décourager l'engagement syndical, ces situations ont principalement été combattues et analysées sous l'angle de la discrimination, c'est-à-dire comme une « inégalité de traitement fondée sur un critère interdit par la loi » selon la définition qu'en donne le Défenseur des droits* », comme le précise Thomas Amossé et Jean-Michel Denis⁶¹.

Un besoin de syndicalisme

Ainsi, entre difficultés et reproches ou mise à distance, les syndicats continuent d'occuper une place importante, en France, au cœur du mouvement social. Ils jouent un rôle essentiel dans le débat public comme dans la vie des entreprises. Il demeure dans la population en général et chez les salarié.e.s du public comme du privé l'expression de la nécessité des syndicats, comme étant une institution utile à défaut d'être jugée efficace.

C'est fort de ce besoin d'un syndicalisme renouvelé que se pose la question de la prise de conscience de son évolution et des pistes qui peuvent conduire à redynamisation.

61 Amossé, Thomas, et Jean-Michel Denis. « *La discrimination syndicale : une discrimination comme les autres ?*. *Enjeux et état des lieux* », Travail et emploi, vol. 145, no. 1, 2016, pp. 5-30.

[Le syndicalisme de l'Éducation face à la nouvelle donne]

On ne peut vraisemblablement imputer la fragilisation du syndicalisme de l'Éducation évoquée dans le focus n°1 à la seule dimension politique et aux enjeux de pouvoir pour la direction de la FEN. Chaque "camp" était alors suffisamment conscient que le seul aboutissement possible des tensions exacerbées ne pouvait qu'être la scission. Au moment même de l'exclusion du SNES (syndicat des enseignants du second degré, à majorité UA), la tendance UA (unité et action), rendait public la création de la FSU, alors que nous l'avons dit, les syndicats à majorité UID (unité, indépendance et démocratie) préparaient la future UNSA. L'objet des désaccords conduisant à cette division, mais également à une multiplication de l'offre syndicale dans le champ de l'Éducation, est à chercher dans une approche plus large articulant la vision de l'École et la conception du syndicalisme.

Dans un travail précédent nous avons montré combien le champ éducatif et particulièrement celui de l'Éducation nationale est percuté en permanence par une volonté réformatrice de ses ministres successifs. Une réforme en chasse une autre, sans évaluation et sans pouvoir être menée à son terme. Cette situation conduit paradoxalement les personnels à faire preuve d'inertie, de ras-le-bol, voire de franche opposition vis-à-vis de ces changements incessants. Un ressenti d'autant plus négatif qu'il n'est pas perçu comme source d'amélioration ni pour les conditions d'exercice des métiers que pour les résultats de l'École, alors même que les évaluations internationales ont mis en évidence les faiblesses du système scolaire français : des performances faibles (en particulier en mathématiques et en sciences) et le maintien, voire le renforcement, de grandes inégalités sociales.

Les syndicats sont alors confrontés à une double injonction : accompagner la défiance des personnels tout en agissant pour l'amélioration du système éducatif. Ils le font à partir de plusieurs éléments qui constituent des distinctions dans ce domaine entre organisations syndicales. Nous avons fait le choix d'en mettre trois en évidence, tant elles nous apparaissent comme essentielles. « *La première concerne la place, centrale ou non, accordée à l'élève au sein du système éducatif. La seconde interroge la mission de transmission de l'école. Quant à la dernière, elle propose de questionner la notion même d'éducation, envisagée dans sa globalité ou exclusivement dans sa dimension scolaire* ». Trois éléments que l'on peut traduire par trois interrogations. L'École doit-elle mettre les élèves ou les enseignants au cœur du système scolaire ? L'École doit-elle transmettre des connaissances ou permettre d'acquérir des compétences ? L'École doit-elle se recentrer sur l'enseignement ou s'ouvrir à la coéducation ? Il serait caricatural de présenter les choix syndicaux comme aussi binaires. Pour autant, les nuances apportées en réponses à ces questionnements situent assez bien la diversité du paysage syndical de l'Éducation actuel. À ces aspects éducatifs peuvent être ajoutées les modalités d'action syndicale allant, selon les organisations, d'une démarche réformatrice et de négociation, à une approche plus contestataire voire d'opposition.

Une autre des caractéristiques du syndicalisme de l'Éducation est son ancrage dans la Fonction publique. En effet en représentant près d'1,3 millions d'agent.e:s publics, essentiellement comme personnels de l'État, l'Éducation nationale constitue une partie importante de la FPE. À ce titre, la FEN bénéficiait d'un quasi statut de fédération de fonctionnaires et la FSU, première fédération syndicale de l'Éducation participe à ce titre dans les négociations concernant la Fonction publique. Le syndicalisme de l'Éducation est donc à la fois concerné par son propre champ d'action mais plus globalement également par celui de la Fonction publique, ce qui peut le mettre en porte-à-faux par exemple sur le dossier salarial (revendication d'augmentations catégorielles ou du point d'indice, valorisation des plus faibles salaires ou de tous les agents publics?).

L'évolution actuelle du fonctionnement des CAP qui ne traite plus des promotions et des mobilités, et leur remplacement risquent d'avoir un impact sur le travail syndical dans la Fonction publique et plus largement dans le champ de l'Éducation, les syndicats étant particulièrement actifs et impliqués dans le suivi des carrières des personnels (passages d'échelon, mutations...).

Même si les coordinations dans le secteur de l'Éducation sont assez rares, à la suite des "gilets jaunes", « *un groupe de profs en colère, membres de l'Éducation Nationale, du ministère de l'Agriculture (ou presque ...)* : *Professeur des Écoles (PE)* , *Professeur en collège / lycée (PLC)* & *Professeur en Lycée Professionnel (PLP)* / *Enseignement supérieur...* [auxquels] *s'ajoutent d'autres oubliés du Ministère : les CPE, AESH, ATSEM, les personnels administratifs, le personnel de santé pour nos élèves - médecin, psychologue, infirmier(e) - les AS , AED , ASEN, les étudiants en Master MEEF, ceux qui se préparent au concours ...* [se sont unis] *pour :*

- *Revaloriser leur métier tant mis à mal.*
- *Exiger une vraie bienveillance de l'État pour ses élèves en améliorant leurs conditions d'apprentissage.*
- *Faire reconnaître la qualité de leur fonction et leur travail : il est temps que l'État prenne soin de ses enseignants aussi !* ».

Ce mouvement ne revendique aucune appartenance politique et syndicale. Il considère même «

», Ce mouvement a pris le nom des "Stylos rouges" et sa page Facebook est suivie par 72 428 personnes.

3^e partie :

[prises de conscience et pistes de redynamisation]



Le syndicalisme a longtemps considéré, ou voulu se convaincre, que les causes de ses difficultés étaient d'origine externe et de deux ordres : politique et sociétal.

Politiquement, il s'est agi de penser que les employeurs, et au premier rang de ceux-ci l'État, mais plus globalement les décideurs et la puissance publique refusaient toutes formes de démocratie sociale, rejetant l'idée même de discuter, qui plus est de négocier, avec les syndicats. Une sorte d'effet miroir d'un syndicalisme se situant souvent dans l'opposition et refusant la recherche de compromis.

Les évolutions sociétales, quant à elles, laissaient apparaître une montée de l'individualisme incompatible avec l'action collective prônée par les syndicats, expliquant la baisse du nombre d'adhérents et la difficulté à trouver des militants.

Ces deux causes ne sont pas inexistantes. Elles n'expliquent pourtant pas à elles seules ce qui est dénommé comme étant la crise du syndicalisme. Nous avons montré dans les parties précédentes que la situation est bien plus complexe. La prendre en considération a nécessité une prise de conscience. Là encore, sans refaire l'histoire syndicale, on peut considérer que c'est la CFDT l'qui, par deux fois et pour des raisons différentes, a mené la première la réflexion et sa transformation. Celle-ci s'est d'abord traduite dans les années 1973-1988 par un changement idéologique en profondeur qualifié par Cécile Guillaume de « *conversion réformatrice* »⁶². Il s'agit d'adapter l'outil syndical aux évolutions de la société comme le propose le rapport d'activité pour le 39e congrès confédéral « *Le monde change, changeons notre syndicalisme* » cité par Frank Georgi⁶³. Cette mutation se prolonge au-delà de ces quinze années et va se télescoper avec une autre crise, celle de la signature, isolée, des accords sur les retraites en 2003. Aboutissement d'un syndicalisme d'accompagnement ? Abandon des luttes au profit d'un réalisme social ? Syndicalisme de proposition au service de l'intérêt général ? Priorisation de la négociation conventionnelle ? Bien des questions de fond traversent alors les rangs de la centrale syndicale et des autres organisations et se traduisent par le départ massif d'adhérents et de militants. La reconstruction d'un appareil confédéral est alors indispensable. Inspirée par ce qui est en œuvre dans d'autres structures et d'autres pays, une démarche de restructuration et de développement conduit la CFDT en moins de vingt ans à devenir la première organisation syndicale française.

Les éléments proposés dans cette troisième partie de notre étude visent, avant de proposer des pistes de redynamisation du syndicalisme, à faire ce détour par d'autres expériences et d'autres analyses, au premier rang desquelles celles relatives à la question de l'engagement.

62 Guillaume Cécile (dir.), *La CFDT. Sociologie d'une conversion réformatrice*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll. « Pour une histoire du travail », 2014, 276 p.

63 Georgi, Frank. « « Le monde change, changeons notre syndicalisme ». *La crise vue par la CFDT (1973-1988)* », Vingtième Siècle. Revue d'histoire, vol. no 84, no. 4, 2004, pp. 93-105.

A/ À propos de l'engagement

Nous avons déjà mis à distance la critique de l'individualisme, l'inscrivant à la fois dans une volonté de reconnaissance de chaque singularité et dans le besoin d'appartenance à des collectifs d'identification. Il faut de même battre en brèche l'idée reçue consistant à penser que nous assisterions à la fin de l'engagement. Les travaux de Jacques Ion sur le sujet montrent depuis longtemps⁶⁴ déjà que « *l'engagement pour la cause publique n'est pas mort, voire n'a jamais été tant partagé* »⁶⁵. Plus qu'une disparition, il s'agit d'une évolution, d'une transformation des modes d'engagement. Ainsi, dans la présentation qu'il fait de l'ouvrage pour la revue « *Lectures* », Antoine Doré⁶⁶ insiste sur le fait que pour le sociologue « *les formes d'engagement pour la cause publique sont liées au processus d'individuation, c'est-à-dire aux modalités de production sociale des individus* ».

Ainsi, selon la 4e édition du baromètre du bénévolat de France Bénévolat, réalisé avec l'IFOP, en appui avec Recherches & Solidarités en 2019, « *les formes d'engagement bénévoles sont de plus en plus diversifiées : bénévolat régulier, ponctuel, de compétence...* »⁶⁷.

L'engagement associatif

Les chiffres de l'engagement dans le monde associatif démontrent largement l'intérêt de l'investissement des Français.e.s qui étaient 20 000 000 de bénévoles en 2019 dont 13 000 000 dans une association. Un taux d'engagement bénévole associatif relativement stable, qui « *progresses dans les jeunes générations (moins de 35 ans et 35-49 ans, 22% en 2019 pour chacune de ces générations), et diminue chez les plus âgés (chez les 50-64 ans, 20% en 2019, et chez les plus de 65 ans, 31% en 2019 contre 37% en 2010)* ». Le bénévolat ponctuel se confirme avec 29% des bénévoles en association qui le sont « *À une période précise de l'année ou à l'occasion d'un évènement, quelques heures ou quelques jours par an, et pas tout au long de l'année* ». Une tendance davantage marquée, elle, chez les moins de 35 ans, alors que « *les plus de 65 ans pratiquent un bénévolat plus régulier* ». Le manque de temps est l'un des principaux obstacles à l'engagement de 3 jeunes sur 4 dans une association⁶⁸ Enfin « *l'influence du niveau de formation sur le bénévolat associatif se confirme, voire se renforce* » allant de 18% de bénévoles chez celles et ceux qui ont au plus un niveau baccalauréat à 30% pour celles et ceux qui ont un niveau d'enseignement supérieur.

64 L'ouvrage de Jacques Ion, *La Fin des militants ?*, publié à L'Atelier, date de 1997

65 Jacques Ion, *S'engager dans une société d'individus*, Paris, Armand Colin, coll. « *Individu et société* », 2012, 214 p

66 Antoine Doré, « *Jacques Ion, S'engager dans une société d'individus* », *Lectures* [En ligne], Les comptes rendus, mis en ligne le 12 novembre 2012, URL : <http://journals.openedition.org/lectures/9794>

67 https://www.francebenevolat.org/sites/default/files/DOCUMENTATION/ETUDE_Evol%20b%C3%A9n%C3%A9volat%20associatif%20en%202019_DEF.pdf

68 Médiamétrie, *Jeunes et bénévolat : les moteurs de l'engagement*, 2019

Les domaines d'engagement associatif sont également multiples, le social caritatif apparaît largement en tête suivi des loisirs, du sport, de la culture et de l'éducation populaire, comme le montre le tableau ci-dessous issu de l'enquête de France Bénévolat :

Bénévoles en association en 2019

Secteurs d'activité de la (ou des) association(s) dans lesquelles le bénévole « donne du temps » ⁽⁹⁾	Taux d'engagement Associatif ⁽¹⁰⁾	Répartition par secteur ⁽¹¹⁾
Social caritatif	7%	30%
Loisirs	5%	23%
Sport	5%	21%
Culture	4%	19%
Jeunesse éducation populaire	4%	17%
Santé, recherche médicale, aide aux malades	3%	12%
Environnement	3%	11%
Associations de défense (des droits et des causes)	2%	8%
Solidarité international	2%	8%
Formation, emploi, insertion économique	1%	5%
Autres	4%	15%

⁽⁹⁾ Une grande partie de ces bénévoles déclarent plusieurs secteurs d'activité.

⁽¹⁰⁾ % de la population de 15 ans et plus qui "donne du temps" à une association de ce secteur d'activité

⁽¹¹⁾ % des bénévoles associatifs qui "donnent du temps" à une association de ce secteur d'activité.

[Informations complémentaires](#)

© Statista 2021

[Montrer la source](#)

L'étude de Jean-Michel Peter et Roger Sue, du laboratoire Cerlis/CNRS de l'Université Paris Descartes, portant sur l'engagement des bénévoles au sein des associations, menée fin 2010, rendait compte des valeurs de l'engagement, du lien entre l'investissement associatif et le lien social, comme le montrent les deux tableaux ci-dessous :

Tableau 1 : Les valeurs attribuées par les bénévoles à leur engagement

Q1 Selon vous quels sont les avantages de s'investir dans des mouvements associatifs, coopératifs ou mutualistes ? (Plusieurs réponses possibles)					
Défendre des valeurs de solidarité	S'impliquer dans la vie locale	Recréer du lien social	Développer l'économie à un niveau local	Une réponse à la crise	Total des répondants
68,1%	65,6%	54,1%	12,2%	5,6%	2425

Solidarité, vie locale et lien social arrivent en tête des bénéfices de l'engagement associatif.

Par ailleurs, si 81,2 % des répondants citent massivement l'engagement associatif, suivi par les pratiques de loisirs (62,4 %), à la question « *selon vous, aujourd'hui en France, qu'est-ce qui contribue le plus à créer du lien social ?* », les espaces traditionnels de socialisation comme l'école (43,3 %), le travail (27,8 %) ou la famille (25,9 %), sont beaucoup moins, voire peu cités.

Tableau 2 : L'opinion des bénévoles sur la contribution à la création de lien social

Q2 Selon vous, aujourd'hui en France, qu'est-ce qui contribue le plus à créer du lien social ? (Plusieurs réponses possibles)						
L'engagement associatif	La pratique d'un sport, d'un loisir, les voyages	L'école	Les rencontres amicales	Les relations au travail	L'entraide au sein des familles	Total des répondants
81,2%	62,4%	43,3%	41,6%	27,8%	25,9%	2425

Les raisons de l'engagement font apparaître une double dimension assez cohérente avec ce que nous avons mis en évidence comme relevant de l'individuation, puisque les auteurs montrent que l'engagement bénévole se présente comme « *une forme privilégiée de réalisation de soi, avec l'avènement d'un « individu relationnel » pour qui les notions de plaisir et d'acquisition de compétences deviennent dominantes* ». Mais loin d'être exclusivement une démarche égoïste, « *cette recherche d'expériences significatives pour soi-même est une condition sine qua non, qui contribue à faire du bénévolat un moment privilégié pour la reconnaissance de soi dans l'altérité* ». Elle se nourrit donc d'une importante dimension personnelle articulée à la richesse des rencontres et « *le partage d'une cause commune* » qui se traduit (dans les tableaux suivants) par l'explication au bénévolat : « *Pour être utile à la société, faire quelque chose pour les autres* » (67,8 %).

Tableaux 3 et 4 : Les raisons de s'engager dans une association / Les raisons d'adhérer à une association

Q4 Selon vous quelles sont les principales raisons de l'engagement dans une association ? (Plusieurs réponses possibles)				Q6 Pour quelles raisons avez-vous adhéré à une association ? (Plusieurs réponses possibles)		
Rencontrer d'autres personnes partageant les mêmes préoccupations	Agir pour une cause	Une manière de s'engager dans la vie locale	Partager des bons moments	Pour être utile à la société, pour faire quelque chose pour les autres	Pour participer à la vie locale	Pour vous épanouir
61,2%	57,6%	57%	54,4%	67,8%	48,6%	43%

Nous sommes loin d'une position qui serait exclusivement individualiste. Se réaliser en rendant service aux autres ou en faisant quelque chose d'utile pour la société reste le levier majeur de l'engagement, encore plus fortement chez les plus jeunes. « *Le collectif [...] est moins un agrégat qu'un lieu de rencontre d'individualité, venant y chercher d'autres qui pourraient leur ressembler, venant y confronter des identités jamais définitives, sans rôle préétabli* » (Ion, p. 56)

Des modes d'engagement ponctuel

Jacques Ion distingue un « *engagement post-it* » et « *affranchi* » en comparaison à un « *engagement timbre* » et « *affilié* ». Le premier, ponctuel et sans attachement durable à une structure, est en fort développement alors que le second, inscrit dans la durée et avec une plus forte adhésion et un sentiment d'appartenance à un collectif, tend à diminuer.

Les coordinations, comme le mouvement des "*gilets jaunes*" ou, avant lui, celui des "*bonnets rouges*", illustrent bien cette distinction. Il s'agit de s'investir pour un temps, une cause, une action. Cet engagement ponctuel est largement présent dans différents domaines d'actualité comme la solidarité ou l'écologie, avec des modes de participation « *légers* » : signer une pétition, participer à un rassemblement, un sitting, une "*flash mob*", témoigner, distribuer des tracts, afficher ... Les journées de dons, pour la Croix rouge, les restos du cœur, la banque alimentaire, font appel à cette même mobilisation "*événementielle*". Elle s'inscrit également dans la volonté de proximité dans sa dimension géographique (agir près de chez soi) et symbolique (agir pour une cause qui me ressemble).

De très nombreux mouvements, allant de Greenpeace à Amnesty International en passant par Aides ou Act'up, utilisent ce comportement pour mobiliser, faire participer et éventuellement fidéliser en donnant un prochain rendez-vous, en prenant des coordonnées, en proposant un lien sur les réseaux sociaux ou par courriel. Sans précipiter un « *engagement timbre* », c'est-à-dire plus durable, l'objectif est de renouveler les participations, d'éviter les coups uniques, d'inclure les présent.e.s dans un groupe et d'espérer des rapprochements selon le principe du « *qui se ressemble, s'assemble* », en jouant sur la dimension identitaire.

L'Association de la Fondation Étudiante pour la Ville (Afev) développe, depuis sa création en 1991, dans le contexte de l'émergence de la politique de la ville, cet ancrage progressif, sollicitant des étudiant.e.s pour donner un coup de main aux plus jeunes dans leur travail scolaire. Elle est « *pensée comme une contribution citoyenne à cette politique publique et repose sur une conviction : la jeunesse, que l'on dit individualiste, est massivement prête à s'engager contre les inégalités* »⁶⁹. À ce titre elle propose « *une offre associative qui, délibérément, s'accommode des contraintes vécues par les étudiants (entre études, stages et emplois de subsistance) et qui de ce fait assumerait aussi le risque d'un engagement plus faible de la part de ses membres* »⁷⁰, appliquant l'affirmation de Goffman « *si nous privilégions un certain niveau d'engagement, nous tolérons souvent des différences considérables dans son intensité* » (1991)⁷¹. Cette acceptation et prise en compte de la diversité des pratiques bénévoles illustrent à la fois la demande d'engagement de la part des étudiants et simultanément leur envie de liberté (Harvard Duclos & Nicourd, 2005⁷²) : il s'agit d' « *être libre de s'engager* » et donc, par récurrence, d'être libre de ne le faire que partiellement et ponctuellement.

La « rémunération » de l'engagement

L'engagement bénévole ou militant s'apparente-t-il uniquement à un service en direction de la communauté, une action libre « *pour l'honneur* » comme l'évoque Dan Ferrand-Bechmann (2004)⁷³ ? Se référant à la notion d'individuation, nous avons déjà partiellement répondu à cette question. L'engagé.e cherche à se réaliser au travers de son implication. Si donc celle-ci ne lui

69 « *L'Afev : un engagement solidaire au service de l'éducation* », *Après-demain*, vol. n ° 21, nf, no. 1, 2012, pp. 50-51.

70 Brody, Aymeric, et Gilles Brougère. « *S'engager et apprendre dans les quartiers : le cas d'étudiants bénévoles de l'AFEV* », *Spécificités*, vol. 3, no. 1, 2010, pp. 109-128.

71 Cité par Aymeric Brody et Gilles Brougère.

72 idem

73 idem

apporte pas une "rémunération" directe sous la forme d'un salaire ou d'un gain financier, elle nécessite de lui offrir d'autres formes d'apports.

Dans le cas de l'AFEV, par exemple, les étudiant.e.s sont appelé.e.s à devenir des éducatrices et éducateurs informel.le.s ⁷⁴ capables de « *mettre en avant la relation construite avec les enfants et la réciprocité de l'apprentissage. L'étudiant apprend de l'enfant comme l'enfant apprend de l'étudiant* » (AFEV, 2007).

Le gain personnel peut être symbolique et renforcer une envie de participer à une action en faveur de la collectivité, un besoin d'exister, d'être reconnu, d'appartenir à un groupe durant un temps donné. Il peut également être concret par l'acquisition de compétences, l'inscription dans des réseaux, le développement de savoirs, savoir-être, savoir-faire. Il peut aussi être lié à des services.

La FAGE, première organisation syndicale étudiante, en nette progression face à son concurrent historique l'UNEF, affiche pour but « *de garantir l'égalité des chances de réussite dans le système éducatif* ». Pour cela, elle développe des « *activités dans le champ de la représentation et de la défense des droits* ». Mais elle insiste également sur sa gestion de « *services et œuvres répondant aux besoins sociaux* ». Adhérent.e.s et militant.e.s savent y trouver des aides pour leurs études, à commencer par les "*polycopiés*" des cours qui ont fait son succès premier. Ainsi parallèlement au "*plus adhérent*", c'est-à-dire aux services rendus par le collectif à ses membres, se pose la question du "*plus militant*", ce que chacun.e peut retirer d'un investissement plus important.

La définition d'un "*plus militant*" s'accompagne d'une analyse des freins à l'engagement. Car même si l'on suppose que le "*plus militant*" soit clairement explicité, il peut ne pas suffire à lever les freins à l'engagement. Une étude menée en 2019 par l'UNSA Éducation auprès de militants a mis en exergue les freins suivants : le manque de temps, le difficile équilibre entre engagement et vie personnelle, le manque de formation et de compétences perçues, le manque de clarté des missions de militant, le manque de reconnaissance des acquis de l'expérience militante. Les syndicats, dans leur organisation interne, dans les outils, process, formations, accompagnements qu'ils proposent, peuvent travailler sur ces différents freins, pour être certains d'offrir un engagement qui corresponde à la diversité des profils qui souhaitent s'engager.

Identifier les caractéristiques de l'engagement, ses motivations et ses freins sont des étapes indispensables pour adapter la structure syndicale aux défis actuels et à venir. Cela supposera de profondément revisiter le fonctionnement interne, notamment la question du lien entre le local et le national, les modalités de prise de décision et la représentation de la diversité au sein de l'appareil.

74 Idem, notion notamment évoquée par Gilles Brougère dans les actes d'un colloque organisé en 2007 par l'AFEV autour du projet d'Accompagnement Vers la Lecture.

B/ Démarche descendante et imbrication du local

Introduisant un numéro spécial de la Chronique internationale de l'IRES fondé sur des expériences concrètes de renouveau du syndicalisme⁷⁵, Cristina Nizzoli souligne « *l'importante hétérogénéité qui caractérise les stratégies de [ce] renouveau* ». Si elle constate que « *les organisations syndicales déploient en effet des stratégies extrêmement variées, en lien bien sûr avec leur histoire et le rôle qui leur est attribué, dans chaque pays, par le système de relations professionnelles* », elle met en évidence que « *l'échelle à partir de laquelle ces stratégies sont impulsées demeure un facteur clef* ». Les modalités concrètes d'action « *plus ou moins tournées vers la prestation de services ou vers l'action collective* » apparaissent comme un des leviers d'évolution. Les transformations de la structure syndicale en sont un autre et elles interrogent le niveau qui impulse ces évolutions : s'agit-il d'un mouvement initié par "le haut", c'est-à-dire le niveau national du syndicat, de sa fédération, de sa confédération ou la transformation est-elle portée par "le bas", le niveau local ?

Dans les exemples cités et étudiés, cette distinction ne constitue pas une frontière figée mais révèle que « *des interactions existent entre les échelles locale et nationale* ». Elle permet « *à ce qu'un double mouvement se mette en place à travers des "allers-retours" entre les deux niveaux* », conduisant aussi bien à des innovations qu'à des tensions. La prégnance actuelle pour les approches de proximité invite à regarder plus attentivement à l'échelle locale les dynamiques et les évolutions. Pour autant, cette attention ne peut effacer une histoire et une pratique syndicales très centralisées.

Nous avons déjà évoqué l'écart d'attitude entre la CGT nationale, plutôt dans une opposition systématique, et le grand nombre d'accords signés par les syndicats CGT dans les entreprises et les branches professionnelles.

Relatant l'ouvrage dirigé par Cécile Guillaume sur la CFDT, Marnix Dressen écrit⁷⁶ :

« Ces évolutions de fond ont été conduites par un appareil confédéral de plus en plus puissant qui se caractérise par un sens aigu de la discipline, même si c'est évidemment une gageure de ne vouloir voir qu'une seule tête, compte tenu de la diversité des territoires et de leur histoire propre, de leur tissu socioprofessionnel spécifique, de l'hétérogénéité des branches d'activités, du caractère composite des configurations locales (autres organisations syndicales, variétés de patronats), etc.

Cet « appareil militant puissant » est décrit comme de plus en plus technocratisé. Dotés d'un capital scolaire plus important que leurs prédécesseurs, les « fonctionnaires » de

75 Nizzoli, Cristina. « *Quel renouveau pour le syndicalisme contemporain ?* », Chronique Internationale de l'IRES, vol. 160, no. 4, 2017, pp. 3-18.

76 Marnix Dressen, « *Guillaume Cécile (dir.), La CFDT. Sociologie d'une conversion réformatrice, Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll. « Pour une histoire du travail », 2014, 276 p.* », La nouvelle revue du travail [En ligne], 10 | 2017, mis en ligne le 01 mai 2017, URL : <http://journals.openedition.org/nrt/3162>

l'appareil sont de plus en plus désouvriérés, dépolitisés et vieillissants. Du coup, on éprouve le sentiment que l'organisation n'est plus tellement un outil de défense des salariés, mais une fin en soi. Et comme toute organisation sociale structurée par la division du travail, la confédération n'est guère épargnée par les luttes de pouvoirs et par les luttes pour les moyens, luttes jamais aussi visibles que lors de restructurations (par exemple, en cas de fusion de fédérations) ».

Nous lui laissons la responsabilité de son analyse. Elle doit être tempérée par le fait que Cécile Guillaume note tout de même une certaine autonomie de moyens laissée par la CFDT aux structures intermédiaires et à certaines équipes de terrain dans les grandes entreprises et administrations, même s'il s'agit moins d'autonomie que d'une liberté dans le fonctionnement de l'organisation. Pour autant, cette analyse nous renseigne sur le sentiment de puissance de la confédération, du poids de ses cadres et de la marge de manœuvre limitée des syndicats et des sections. Les profondes réformes mises en œuvre à la CFDT l'ont essentiellement été dans le cadre des congrès nationaux et portées par les instances nationales. Relayées au niveau local, elles ont porté les fruits que l'on sait.

L'UNSA, différemment structurée puisqu'il s'agit d'une union et non d'une confédération, s'est construite autour du concept clé d'autonomie qu'elle affiche dans son nom et qui correspond à son histoire : le regroupement de syndicats ayant choisi, par rapport à un contexte donné, de se rendre autonomes des confédérations. Si elle constitue le ciment commun de l'union comme l'a montré une précédente étude⁷⁷, qui précise « *l'autonomie correspond donc à un fonctionnement interne décentralisé, centré sur une responsabilité importante conférée au délégué syndical. Comme l'explique son site internet, "l'UNSA est attachée à l'autonomie de ses syndicats. Ce sont eux qui prennent démocratiquement les décisions qui les concernent, sans intervention de l'Union Nationale, Régionale ou Départementale"* ». Cette autonomie peut être interprétée de manière diverse allant d'une indépendance des partis politiques à la conception d'une totale liberté de pensée et d'action des syndicats par rapport à l'union et à ses mandats⁷⁸, comme l'illustre le tableau ci-après :

77 "Libres ensemble". Sociologie des militants de l'UNSA (mars 2019), Nicolas FARVAQUE et Arthur NOUAILLAT ORSEU

78 L'étude de cette approche fera l'objet d'un nouveau travail de recherche conduit par le Centre Henri Aigueperse-UNSA Éducation dans le cadre des agences d'objectifs de l'IRES.

Quel sens principal donnez-vous à la notion d' « autonomie » ?

	Public	Privé	Total
L'indépendance du syndicat par rapport aux partis politiques	50,3%	41,8%	46,2%
Le fait de pouvoir décider au niveau de l'entreprise de signer ou non un accord	27,8%	54,9%	40,6%
Le fait de pouvoir définir mes revendications au niveau du terrain	38,0%	23,1%	31,0%
L'indépendance de mon syndicat par rapport à une ligne ou des consignes nationales	23,8%	32,0%	27,7%
Le fait de pouvoir décider librement de mes modalités d'action et d'expression	28,0%	25,9%	27,0%
Le fait de défendre une profession ou un corps de métier particulier	14,0%	6,7%	10,5%
Le fait de ne pas faire partie d'une confédération	8,3%	7,2%	7,8%

Total supérieur à 100 % car deux réponses possibles

Source : enquête ORSEU (2015)

Dans ce cadre, il est plus difficile de conduire un mouvement descendant de transformation. La nécessité de l'adhésion de l'ensemble des composantes de l'union à son évolution s'impose.

Plus globalement pour l'ensemble des structures syndicales, il faut ici rappeler la double organisation du syndicalisme français puisque, structurés sur le mode fédéral, les échelons nationaux et locaux sont souvent doubles (le niveau national et territorial de la confédération et le niveau national et territorial des fédérations), parfois triples (dans le cadre de syndicats à la fois nationaux avec leur ancrage local). Là encore, le pilotage de transformations nécessite des articulations entre les différents niveaux. Certaines fédérations sont davantage proactives alors que d'autres demeurent plus "conservatrices", c'est également le cas pour les syndicats. L'échelon commun (unions ou confédérations) peut alors être partagé entre une démarche volontariste au risque de ne pas être suivi par l'ensemble de ses composantes, ou de rechercher un équilibre consensuel au risque de pas réformer suffisamment en profondeur.

L'exemple allemand étudié par Marcus Kahmann⁷⁹ illustre les difficultés à piloter globalement et nationalement les évolutions. En effet, si « *dès la fin des années 1980, les syndicats allemands cherchent à enrayer cette double crise à travers des efforts de « modernisation » (Hoffmann et al., 1990 ; Leif et al., 1993), comprise comme une exigence à la fois programmatique (s'engager pour l'Europe sociale, repenser le rapport à l'État social, s'ouvrir à l'écologie, etc.) et organisationnelle (introduire de nouvelles formes de participation et de délibération interne, etc.)* », leurs démarches n'auront pas été assez ambitieuses et ce n'est qu'à partir des années 2000 que sont remises en question « *les stratégies adaptatives tendant à maintenir le cadre institutionnel (concertation tripartite, pactes pour l'emploi locaux, introduction de clauses d'ouverture dans les conventions collectives, etc.)* » d'autant qu'elles « *ne sollicitent pas forcément l'adhésion des salariés* ». La dimension territoriale avec le rôle des Länder et l'éclosion « *de syndicats catégoriels très revendicatifs (cheminots, médecins salariés, pilotes)* » imposera l'appropriation des méthodes d'organizing, à la fois comme moyen de renouveler la critique de l'institutionnalisation syndicale en favorisant des mouvements issus de la base, et en tant que « *boîte à outils de pratiques que*

79 Kahmann, Marcus. « *Stratégies de renouveau syndical envers les travailleurs précaires : le cas des intérimaires dans la métallurgie* », Chronique Internationale de l'IRES, vol. 160, no. 4, 2017, pp. 52-69.

différents syndicats peuvent déployer à travers différents contextes à des fins différentes » (Nizzoli, 2017).

Il est trop tôt pour en déduire de premières analyses, mais il est envisageable que la modification des instances du dialogue social, tant dans les entreprises privées que dans le secteur public, aura une incidence sur les modes de fonctionnement syndical. Et l'on peut faire l'hypothèse que ces évolutions seront ancrées dans le terrain local, au plus près des salarié.e.s et des agent.e.s, même si elles peuvent être initiées par les niveaux nationaux ou fédéraux. Cette imbrication est une des conditions de réalisation des redynamisations syndicales et « *il serait erroné d'analyser ces stratégies comme le résultat mécanique d'une impulsion venue d'en haut : le rôle des syndicats locaux est crucial dans la mise en œuvre de ces stratégies de renouveau* », comme le précise Cristina Nizzoli. Tout comme il serait erroné de n'y voir que démarches d'appareils. La place et le rôle des personnes y sont tout aussi essentiels.

C/ Passer du "*faire pour*" au "*faire avec*"

De la travailleuse à la militante, du travailleur au militant, en passant par l'adhérent.e, le syndicalisme est une affaire de personnes. À ce titre, "*l'humain*" devrait en être la première richesse. Or, nous venons de le voir, l'organisation, avec sa structure pyramidale en étages successifs et son fonctionnement vertical, souvent descendant et délégataire tend à éloigner, ou tout au moins à donner l'impression d'un éloignement, des dirigeant.e.s des syndicats et de leur base, voire plus globalement des salarié.e.s. Si cette perception renvoie à l'image que le syndicalisme donne de lui-même, elle questionne également son fonctionnement démocratique interne, essentiellement construit sur le mode représentatif par l'élection ou la désignation de délégué.e.s à chaque niveau de l'organisation, du syndicat local à la tête de la confédération. Assez identique au modèle politique, l'organisation syndicale se rapproche également du modèle associatif. Ainsi d'un côté, elle tire sa légitimité des élections (en l'occurrence de l'addition des résultats de tous les scrutins des élections professionnelles en vue d'obtenir la représentativité) et dans ce cadre le nombre d'adhérent.e.s ne compte pas. Cela est identique pour les partis politiques dont les élus sont issus des élections et non désignés par les adhérents. (Il est d'ailleurs assez étonnant qu'alors que médias et sondages scrutent annuellement le taux de syndicalisation, peu s'intéressent au nombre d'adhérents des partis politiques, bien moins nombreux que ceux des syndicats). Par ailleurs, le poids du contre-pouvoir représenté par les syndicats est mesuré lui à l'aune du nombre d'adhérents, ou tout au moins de ce qu'il est supposé être (la transparence n'étant pas toujours totale dans ce domaine, même si de grandes améliorations ont eu lieu dans les dernières décennies).

Démocratie, empowerment et participation

En théorie, en dehors des élections, le salarié non syndiqué n'a plus son mot à dire quant au fonctionnement et aux décisions du syndicat. Le salarié syndiqué est invité lui à élire sa, son, ses représentant.e.s qui siégeront dans les instances du syndicat, de la fédération, de la confédération et seront appelé.e.s à leur tour à participer à la désignation des représentant.e.s du niveau supérieur (soit dans une dimension territoriale, soit dans les différents échelons de l'organisation). Ce recours à la démocratie représentative à l'interne des organisations syndicales peut amener deux questionnements, le premier sur la démocratie elle-même, le second sur la représentation et son corollaire la participation.

En empruntant à Sabine Erbes-Seguin⁸⁰, les critères proposés par Peter Magrath⁸¹ et qu'elle applique aux syndicats étasuniens :

- 1 — *objectifs politiques généraux conformes aux aspirations de la majorité des membres de la communauté ;*
- 2 — *responsabilité des dirigeants devant leurs mandants ;*
- 3 — *existence d'une opposition continue et institutionnalisée ;*
- 4 — *garantie des droits individuels fondamentaux (droit de voter, de critiquer et d'agir).*

Deux dimensions peuvent interroger ; la responsabilité des dirigeants dont on vient de dire pour certains l'éloignement avec leurs mandants et la garantie de pouvoir agir alors que justement, dans bien des cas, le syndicat semble vouloir agir à leur place. Or, les pratiques de renouvellement syndical, comme l'"organizing", s'appuient sur le concept d'empowerment qui « désigne le fait d'attribuer plus de pouvoir aux personnes ou à des groupes de personnes (les Noirs, les femmes, les immigrés, etc.) pour qu'eux-mêmes agissent dans le but de changer leurs conditions sociales, politiques ou économiques » (Nizzoli, 2017).

Ces deux aspects conduisent à interroger la place des mandants par rapport au fonctionnement syndical et donc la dimension participative. Précisons qu'il ne s'agit pas ici de remettre en cause le fonctionnement démocratique des organisations syndicales, ni de débattre de la légitimité à la mise en œuvre d'un système représentatif : ces deux points n'entrent que marginalement dans l'objet de notre étude et nous ne nous y attarderons pas. En revanche l'analyse de la place de chacun.e (salarié.e, adhérent.e, militant.e) dans la construction d'un nouveau syndical, conduit à évoquer leur possible participation comme une ressource nouvelle et complémentaire au fonctionnement actuel. Cette dimension est d'autant plus importante qu'elle croise la réflexion et les expérimentations menées pour développer la participation dans le cadre politique et citoyen. Celles-ci explorent de nombreuses pistes qui peuvent aussi alimenter les démarches syndicales, allant de rencontres ouvertes à tou.te.s à des tirages au sort, en passant par l'utilisation des réseaux sociaux, la diffusion de la parole, des commissions de travail...

80 Erbes-Seguin Sabine. « Démocratie syndicale : Vrai ou faux problème ? ». In : Sociologie du travail, 6^e année n°4, Octobre-décembre 1964. pp. 419-423. www.persee.fr/doc/sotra_0038-0296_1964_num_6_4_1211

81 Democracy in Overalls : The Futile Quest for Union Democracy C. Peter Magrath First Published July 1, 1959 <https://doi.org/10.1177/001979395901200401>

La participation peut-être envisagée à tous les niveaux des appareils syndicaux. Elle apparaît alors comme un apport complémentaire d'avis et d'expertises aux côtés de ceux élaborés par les délégué.e.s. Ainsi le syndicat de l'éducation populaire de l'UNSA (SEP UNSA) a intégré dans les réunions de son conseil national (sorte de parlement du syndicat se réunissant une fois par an) un nombre de participant.e.s tiré.e.s au sort. C'est un petit syndicat national regroupant des personnels tant fonctionnaires que du secteur privé (essentiellement associatif) de l'animation socioculturelle et de l'éducation populaire. La caractéristique de ses membres, très sensibilisés à l'éducation politique et citoyenne et leur petit nombre ne permettent pas de généralisation, pour autant trois caractéristiques peuvent être mises en avant :

- une acceptation de participer pour la majorité des personnes tirées au sort ;
- une interrogation des procédures, des fonctionnements, de la manière d'agir (dans le syndicat et auprès des décideurs) et une demande de formation ;
- des propositions de sujets de réflexion et d'actions autres (ou un peu différents) de ceux proposés par les délégué.e.s élu.e.s.

On retrouve ici des caractéristiques communes aux autres expériences de tirages au sorts (comme les conventions citoyennes) bien que les analyses approfondies n'aient pas encore pu être réalisées du fait du caractère récent de ces démarches.

Sans aller jusqu'à un tirage au sort total, une part de délégué.e.s tirée au sort nécessite de poser la question de son imbrication avec le reste de l'appareil : droit de vote, influence sur les décisions, etc. La mise en œuvre d'espaces et de temps ouverts à la prise de parole, au dialogue, aux débats ne peut que renforcer les approches participatives et favoriser les proximités entre l'appareil syndical et "*le terrain*" entendu ici à la fois comme lieu de travail mais aussi de vie des travailleuses et travailleurs.

La question du niveau de participation des non-syndiqué.e.s se pose également. Comment leur donner une place sans dénaturer la valeur de l'adhésion ? Les faire participer peut-il les conduire ensuite à se rapprocher, voire à adhérer au syndicat ? Permettent-ils d'éviter un trop grand entre-soi sclérosant ? Inversement, risquent-ils d'éloigner des mandats construits démocratiquement ?

Peu d'expériences existent en France dans ce domaine permettant des prémices de réponses. Les tentatives analysées relèvent davantage de la construction de coordinations professionnelles dans lesquelles syndiqué.e.s et non syndiqué.e.s peuvent se retrouver et peuvent développer deux attitudes contradictoires face aux syndicats. Soit elles se construisent contre les syndicats, leur reprochant leur non-action et refusant leur présence, craignant toute forme de récupération. Soit elles collaborent avec les (des) syndicats et, le plus généralement dans ce cas, c'est finalement les syndicats qui prolongent et inscrivent dans la durée le mouvement. On pourrait tout de même citer les pratiques d'ATD Quart Monde, mouvement dans lequel les militant.e.s sont des personnes ayant connu la pauvreté et qui s'engagent pour aider d'autres personnes à leur tour (sans pour autant être adhérent.e.s). Dans les réunions locales participent systématiquement des bénévoles adhérent.e.s et des militant.e.s. Il y a donc un lien plus direct entre l'association et les personnes qu'elle aide. L'engagement va au-delà de l'adhésion et recouvre le fait de mettre son temps au service de la cause, via son expérience, son énergie et ses réflexions.

La revendication au bien-être et au mieux vivre

La constitution de collectifs et la présence conjointe de syndiqué.e.s et de non syndiqué.e.s étendent la réflexion sur les mobilisations à des domaines qui dépassent le seul cadre professionnel. En effet, comme on a pu le voir dans le cadre des "gilets jaunes" par exemple, des questions plus larges, économiques, sociales, environnementales, peuvent s'agréger. La dimension de l'emploi et du travail demande souvent à être intégrée dans une approche plus large qui l'englobe et la dépasse. Elle pourrait se résumer à l'aspiration au "mieux vivre", considérant que l'emploi et le salaire qui lui correspond fait partie des conditions d'une vie meilleure, mais n'y suffit pas.

Ainsi, au-delà de son ancrage dans le monde professionnel et en cohérence avec les valeurs qu'il défend, le syndicalisme est invité à s'impliquer davantage comme acteur des évolutions sociétales. Or il peut dans ce domaine être pris au piège de ses propres contradictions. Comment en effet défendre des usines d'armement lorsque l'on prône la paix et le pacifisme ? Comment défendre l'emploi dans des industries polluantes et militer pour la sauvegarde de l'environnement ?

Si le prisme du seul travail l'emporte sur tous les autres, le syndicalisme risque d'être contradictoire et inaudible. S'il sait inscrire son action dans une approche plus globale d'un "mieux vivre" pour tou.te.s, il rejoint les préoccupations de beaucoup. Cette ouverture nécessite certainement des partenariats et des coopérations durables ou ponctuelles avec des associations et mouvements spécialisés dans les domaines du logement, de la santé, de l'accès aux différentes formes de cultures, de l'environnement.

Le « *pacte du pouvoir de vivre* » regroupe ainsi « *des associations environnementales, d'éducation populaire, de lutte contre la pauvreté, de soutien à l'accueil des migrants, des syndicats, fondations et mutuelles* » et portent dans un front commun 66 propositions permettant « *à chacun le pouvoir de vivre* »⁸². On retrouve comme syndicats dans ce collectif la CFTD, la CFTC, l'UNSA ainsi que la FAGE. On peut néanmoins regretter que cette initiative, dont les retombées médiatiques ont été au rendez-vous, ne se soit pas concrétisée par des actions locales, des réunions entre ces associations et des initiatives et projets concrets dans les territoires. Il risque d'apparaître comme une démarche trop déconnectée du terrain, davantage symbolique que concrète.

Cette orientation au "mieux vivre" trouve également sa traduction dans le champ syndical plus traditionnel du travail sous la dénomination de "*bien-être au travail*".

En 2016, une enquête menée par Edenred et Ipsos auprès de 14 400 personnes de 15 pays différents mettait en évidence que les salarié.e.s français.e.s se positionnaient en bas de classement, avec seulement 67% de répondant.e.s satisfait.e.s de leur bien-être au bureau. « *Selon eux, leur entreprise ne mettrait pas assez de moyens en place pour améliorer ce bien-être. L'enquête pointe le manque de considération hiérarchique dont ils s'estiment victimes, leur manque*

82 <https://www.pactedupouvoirdevivre.fr/refaire-societe/>

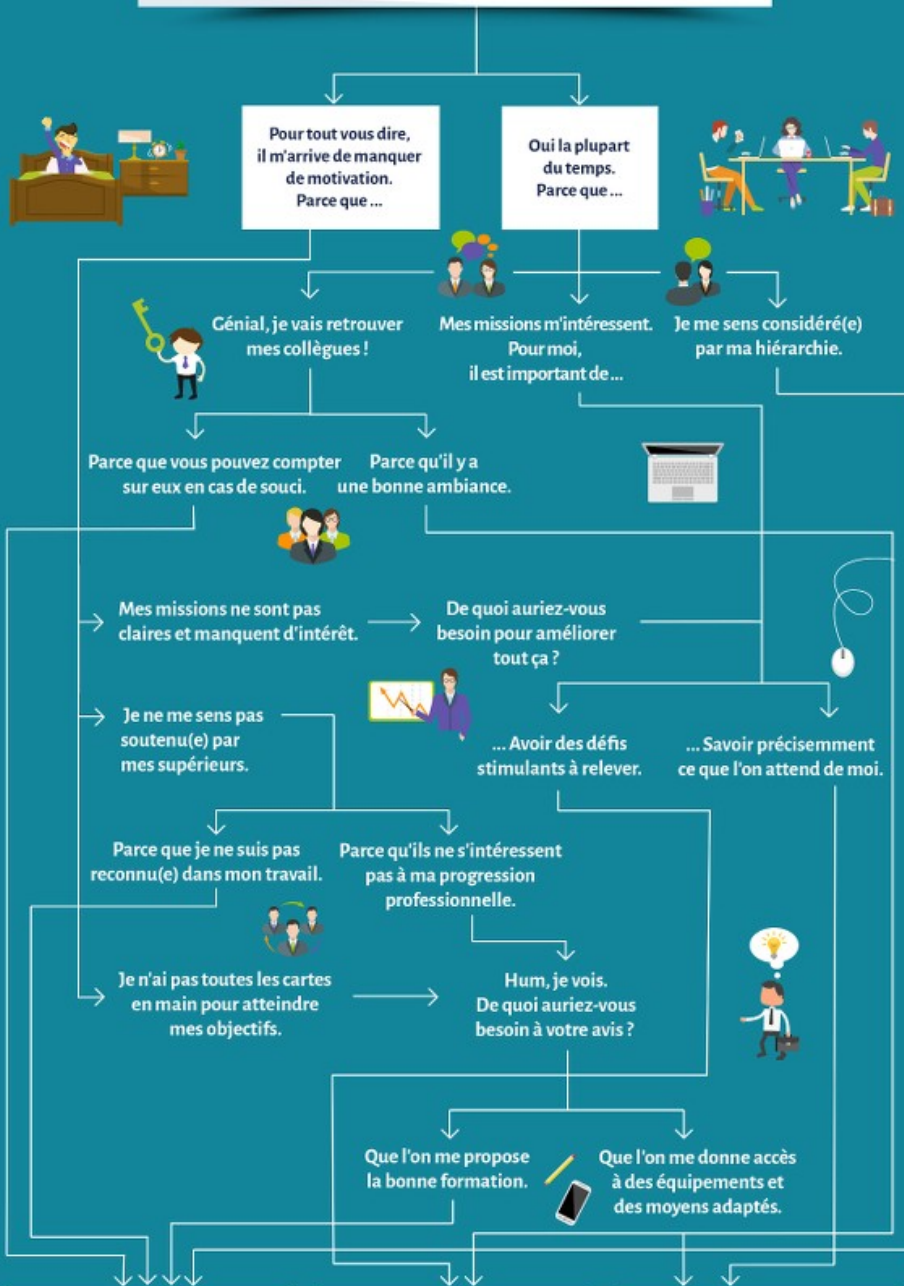
de confiance en leur avenir professionnel et en l'avenir du pays. Ils ont cependant confiance en celui de leur entreprise, et leurs principales préoccupations restent liées au salaire et au maintien de leur emploi »⁸³. Aussi, dans sa version combattante, la démarche syndicale vise à lutter contre toutes les mauvaises conditions de travail qui conduisent à des maladies, du stress, des dépressions graves...

Dans une approche plus constructive, il s'agit d'agir pour l'amélioration des conditions de travail, mais aussi pour l'amélioration des conditions de vie en lien avec le travail (respect de la vie personnelle, télétravail...), les évolutions professionnelles (développement professionnel, reconversions, VAE...), l'absence de travail (chômage, emplois précaires...). Si cette thématique du "*bien être*" est d'actualité, elle n'est pas seulement une mode. Elle correspond plus profondément à une évolution du rapport au travail et à une demande d'épanouissement de la part des salarié.e.s.

L'illustration suivante met ainsi en évidence la définition de trois comportements-type face au bien-être professionnel qui peut nourrir la réflexion et les démarches des organisations syndicales afin de mieux y répondre.

83 <https://www.parlonsrh.com/bien-etre-salaries-question-internationale/>

DITES-MOI SI VOUS ÊTES HEUREUX D'ALLER AU TRAVAIL LE MATIN... ...ET JE VOUS DIRAI QUI VOUS ÊTES !



VOUS ÊTES UN SALARIÉ PORTÉ PAR L'ATTENTION

L'implication de votre supérieur, son envie de vous faire progresser et monter en compétences : votre bien-être au travail est d'abord lié à la considération qu'il vous porte.

VOUS ÊTES UN SALARIÉ PORTÉ PAR L'ÉMOTION

Votre bien-être au travail dépend de vos émotions. Plaisir à venir au bureau tous les matins, intérêt de vos missions et stimulation intellectuelle sont importants pour vous.

I LOVE MY JOB

VOUS ÊTES UN SALARIÉ PORTÉ PAR LE CADRE DE TRAVAIL

Équipement mis à votre disposition, idée précise de vos missions, soutien de vos collègues, votre bien-être est lié à votre environnement professionnel.

L'aspiration "*au bonheur*" ne peut être compatible avec un travail avilissant, des conditions d'emploi déplorables, des pressions insupportables, pas plus qu'elle n'est réalisable dans des conditions dégradées d'accès au logement, à la santé, à la culture...

Ce qui est vrai pour les travailleuses et travailleurs l'est également pour les militant.e.s syndicaux. Leurs conditions de travail syndical doit permettre leur épanouissement professionnel et personnel. Au-delà de la légitimité de cette demande, c'est une condition pour maintenir leur engagement mais aussi pour susciter celui d'autres. Cela signifie la nécessité pour les organisations syndicales de penser le "*bien-être*" de leurs militant.e.s à la fois dans la qualité des conditions de travail et de vie qu'ils leur proposent que dans la richesse des missions, dans le respect de leur degré d'investissement et de participation, dans l'accompagnement de leur développement professionnel.

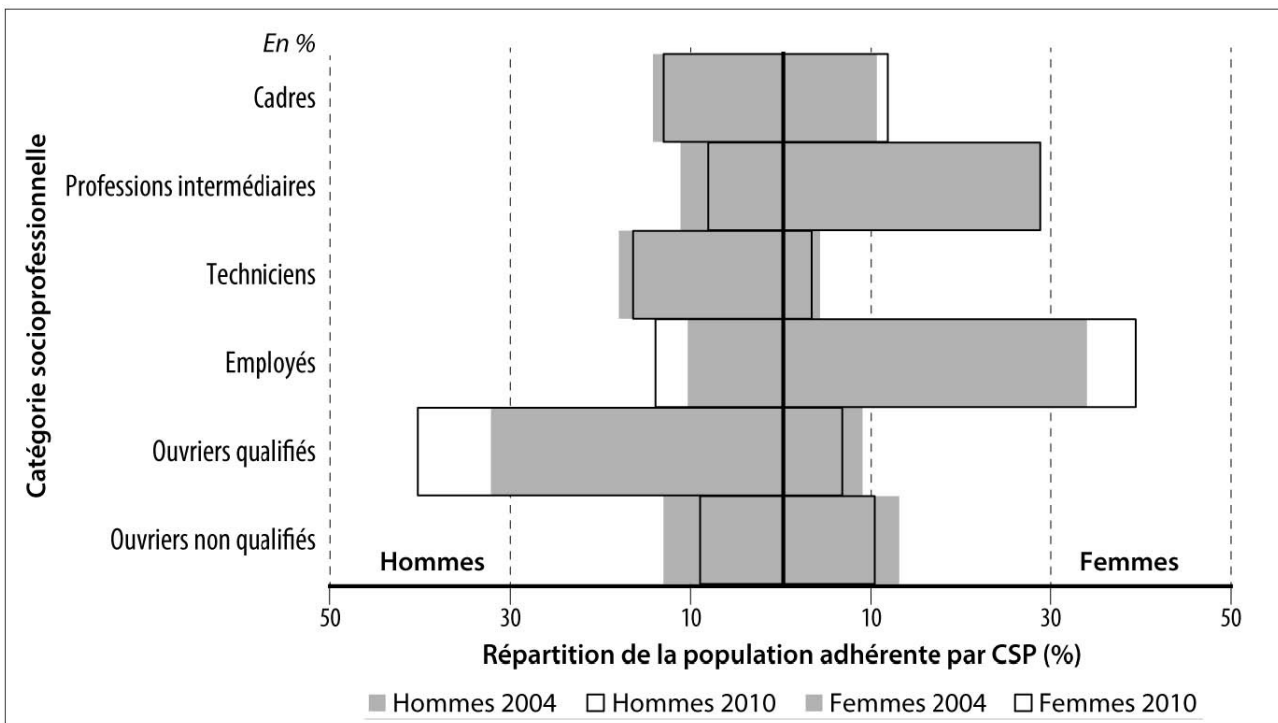
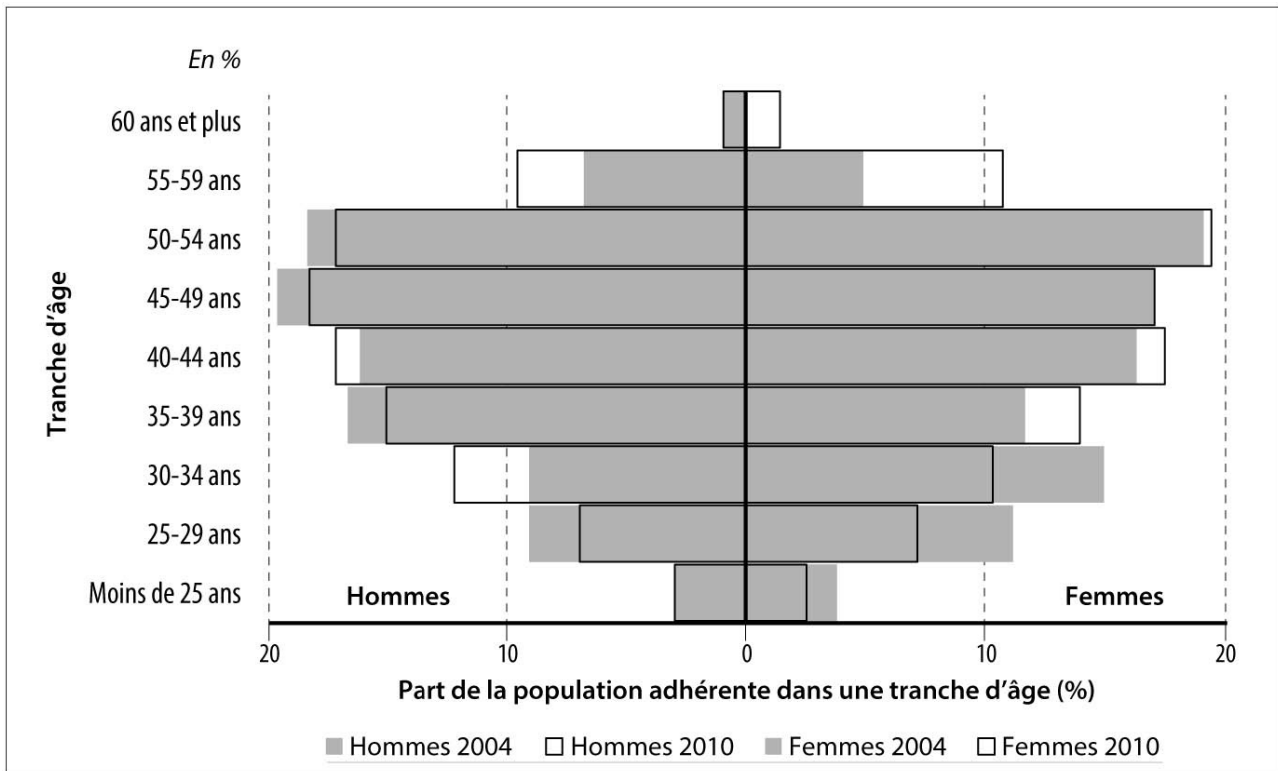
Cette attention est d'autant plus nécessaire pour permettre la diversification des équipes militantes.

Le développement de la diversité

Le renouveau syndical passe certainement par une plus grande prise en compte de la diversité de la population et de la sociologie du monde du travail. En effet, les études concordent et montrent que, si les syndiqué.e.s sont assez éloigné.e.s de cette diversité, c'est encore plus vrai pour les militant.e.s.

Nous ne retiendrons ici que quatre critères, ceux de l'âge, du genre, de la catégorie socioprofessionnelle et (dans une moindre mesure étant donné l'impossibilité d'avoir des données précises) de l'origine ethnique. Ils nous apparaissent comme les plus significatifs et les plus au coeur des débats relatifs à la redynamisation du syndicalisme. D'autres éléments seraient certainement à prendre en compte également comme le taux d'adhérent.e.s et de militant.e.s en situation de handicap ou leur répartition géographique (région parisienne/province ; urbain/rural), par exemple.

Les deux tableaux ci-dessous rendent compte à la fois de la répartition des syndicats par genre entre femmes et hommes mais également par tranches d'âges pour le premier, et par catégories socioprofessionnelles pour le second. Ils sont tous deux issus de l'article de Maxime Lescurieux « *La représentation syndicale des femmes, de l'adhésion à la prise de responsabilités : une inclusion socialement sélective* », publié dans la revue de l'Ires en 2019.



La difficile syndicalisation des jeunes

Le premier tableau montre nettement le faible taux de syndicalisation des jeunes. Si une part de l'explication réside dans le fait que les nouvelles générations sont moins en emploi que leurs aîné.e.s, pour partie parce qu'encore en études, pour partie parce que leur insertion

professionnelle n'est pas encore réalisée ou stabilisée, la difficulté de leur adhésion syndicale est réelle : 5 % des moins de 35 ans sont syndiqués dont 2% pour les moins de 25 ans.

Ce déficit rejoint la question de la méconnaissance des syndicats mais les études montrent qu'il est moins lié à une hypothétique défiance qu'à la situation professionnelle des jeunes en France avec un âge moyen situé autour de 27 ans pour obtenir un premier CDI.

La recherche « *Jeunes et mouvement syndical. Trajectoires d'engagements et stratégies organisationnelles* » conduite par Sophie Bérout, Fanny Chartier, Camille Dupuy Marcus Kahmann, Karel Yon pour la CGT dans le cadre des agences d'objectifs de l'IRES et publiée en mai 2018, met en évidence que la différence de taux de syndicalisation selon l'âge vient d'une différence de positionnement sur le marché du travail. « *Plus on est dans une situation de précarité, moins on se syndique. Plus on est en CDI, plus on a d'ancienneté, plus on se syndique. Il est d'ailleurs frappant que les différences observées pour l'ensemble des salariés (les femmes sont moins syndiquées que les hommes) sont encore plus accusées chez les jeunes. Autrement dit, prendre une carte syndicale ou un mandat de représentant du personnel, c'est un effet d'âge* », explique Camille Dupuy⁸⁴. Ainsi les jeunes se syndiquent lorsque leur situation professionnelle se stabilise et non avant.

Bien que les chiffres montrent une faible représentation des jeunes dans les organisations syndicales ainsi qu'un vieillissement des responsables syndicaux, la recherche tend à affirmer que « *les jeunes travailleurs ne constituent pas toujours un public prioritaire pour les syndicats* »⁸⁵ et explique cette distance par trois éléments :

- le refus d'un "jeunisme" consistant à faire des jeunes une catégorie spécifique de travailleurs ;
- la remise en cause de l'homogénéité de la jeunesse ;
- la crainte d'une déstabilisation de l'appareil syndical.

En revanche, l'enjeu de fidéliser les jeunes adhérents se pose et « *une fois repérés, les jeunes militants prometteurs connaissent des carrières syndicales très rapides* ». C'est encore plus vrai lorsque la jeunesse est « *combinée à d'autres facteurs – le fait d'être une femme notamment, caractéristique elle-aussi rare chez les militants syndicaux* », même si cette ascension ne va pas toujours de soi et demande de faire régulièrement ses preuves.

Une féminisation en trompe-l'œil

« *Les femmes sont encore sous-représentées au sein des institutions syndicales, tant en bas de la hiérarchie (en matière de nombre d'adhérentes) et aux niveaux intermédiaires (militantes et permanentes sur les lieux de travail) qu'en haut (aux postes exécutifs des appareils), bien qu'elles aient investi massivement le marché du travail salarié depuis la fin de la seconde guerre mondiale* », constate Maxime Lescurieux⁸⁶ qui s'appuie sur les données de l'enquête « *Relations*

84 <https://syndicollectif.fr/les-jeunes-et-le-syndicalisme-pas-de-defiance/>

85 <http://www.ires.fr/etudes-recherches-ouvrages/etudes-des-organisations-syndicales/item/5698-jeunes-et-mouvement-syndical-trajectoires-d-engagements-et-strategies-organisationnelles>

professionnelles et négociations d'entreprise » (REPONSE) de la Dares et de l'enquête « *Statistiques sur les ressources et conditions de vie* » (SRCV) de l'Insee. Il conclut son article ainsi :

« ... les politiques en matière de mixité et de parité ont jusqu'à présent eu des effets limités parmi les militants syndiqués depuis 1999. Bien que l'on assiste à une relative féminisation du tissu militant, les femmes sont encore sous-représentées au sein de la sphère syndicale en 2010. L'articulation des sphères chez les militants est encore un frein à l'adhésion syndicale, en particulier chez les femmes. Ce résultat nous amène donc à conclure à la persistance d'un régime de genre en France, malgré les dispositions législatives. Cette résistance peut s'expliquer par une faible conscience de la réalité des inégalités sexuées concernant l'engagement public et la vie privée (Guillaume et al., 2015) et, plus généralement, par un déni des rapports sociaux de sexe qui traversent les sphères de vie.

Parallèlement, l'institution syndicale tend à renforcer le caractère « vorace » de l'engagement militant, lequel requiert de plus en plus de temps disponible. Ces contraintes temporelles aboutissent également à une sélection des militants à l'entrée ou au sein des syndicats, en l'occurrence des militants culturellement et économiquement dotés, notamment chez les femmes où sont surreprésentées celles qui sont le plus en capacité d'externaliser facilement le travail parental et domestique. On peut légitimement s'interroger si cela n'est pas le reflet de politiques d'« égalité élitiste » qui négligent les problématiques matérielles, économiques et sociales propres aux ouvrières et employées ».

Les deux tableaux viennent illustrer ces propos. Si le nombre de femmes syndiquées tend à augmenter, il reste inférieur à celui des hommes. C'est également le cas pour les militantes et d'autant plus que l'on progresse dans la hiérarchie syndicale. Pour mémoire, une seule femme a dirigé à ce jour une confédération. Par ailleurs, l'accession à des responsabilités syndicales importantes nécessite la possibilité de ressources économiques et culturelles qui créent une sélection supplémentaire. Bien que toutes les organisations syndicales affichent la revendication de l'égalité femmes-hommes dans le monde du travail comme plus globalement dans le quotidien de la société, elle sont elles-mêmes en retard sur cette égalité au sein de leur structuration et maintiennent majoritairement un fonctionnement genré et inégalitaire.

Un syndicalisme à l'image de la diversité sociale ?

Cette même inégalité se retrouve dans la dimension socioprofessionnelle et concerne les hommes et davantage les femmes.

86 Lescurieux, Maxime. « *La représentation syndicale des femmes, de l'adhésion à la prise de responsabilités : une inclusion socialement sélective* », La Revue de l'Ires, vol. 98, no. 2, 2019, pp. 59-82.

« Un homme, plutôt employé, en CDI ou occupant un emploi statutaire (96,3% des adhérents) dans une grande entreprise » est le profil type de l'adhérent à la CGT selon l'ouvrage « *Sociologie politique du syndicalisme* ». Si la répartition est plus équilibrée en femmes (48%) et hommes (52%) à la CFDT davantage implantée dans les entreprises de moins de 200 salariés (70 % de ses adhérent.e.s) la proportion des cadres, ingénieurs et techniciens y est largement supérieure.

L'affaiblissement du nombre d'ouvriers (environ un quart des adhérents de la CGT et de FO), conforte le syndicalisme sur les classes moyennes et supérieures, au détriment des travailleurs connaissant les situations d'emploi les plus pénibles ou précaires.

De la même manière et comme cela a déjà été montré pour les femmes, les militant.e.s se recrutent davantage dans les catégories socioprofessionnelles plus élevées. Cela peut s'expliquer par de multiples facteurs : l'élévation du niveau de formation scolaire des salariés et le développement d'emplois plus qualifiés. Le fait d'une plus grande stabilité professionnelle qui, on l'a vu pour les jeunes, est corrélée à l'adhésion voire à l'engagement syndical. La complexification aussi du monde du travail avec l'évolution des cadres juridiques, des négociations, de la dimension européenne voire internationale, nécessite le développement d'une culture syndicale plus complexe et des formations adaptées. Elles demandent de la disponibilité intellectuelle et en temps, et créent donc là encore des sélections entre les adhérent.e.s et militant.e.s.

Une image syndicale de la diversité ethnique ?

Cette question est plus difficile à documenter étant donné que les statistiques ethniques ne sont pas autorisées en France. Elle mérite toutefois d'être posée, même si elle reste pour l'essentiel sans réponse.

Pourquoi ?

Pour deux raisons que nous venons d'évoquer précédemment.

L'évolution du syndicalisme est marquée par une progression de la syndicalisation et du militantisme syndical parmi les employés et les cadres concomitamment à une baisse dans le monde ouvrier et un faible ancrage chez les travailleurs précaires. Malgré ces revendications, il peine encore à syndiquer les femmes et les jeunes, mais surtout à leur confier des responsabilités en tant que militant.e.s. Ce double mouvement tend à mettre en évidence une sorte de « *gentrification* » syndicale qui s'éloigne de l'image traditionnelle des syndicats ouvriers. Se rapproche-t-elle pour autant de la sociologie de la population salariée ? Pour ce faire, elle doit être en capacité d'amplifier ses actions en direction de sa diversification. Les salarié.e.s étranger.e.s, les salarié.e.s migrant.e.s, les salarié.e.s issu.e.s de l'immigration trouvent-ils leur place dans les syndicats ?

Comme il demeure un "plafond de verre" pour l'accès des femmes aux responsabilités syndicales, n'en existe-t-il pas un pour les couleurs de peau ? Combien de femmes et d'hommes

"non blanc.he.s" dans les équipes dirigeantes des syndicats, des fédérations, des confédérations ? Le simple fait de poser la question indique le chemin restant à parcourir.

Quelques spécificités du syndicalisme

Au travers de ces données relatives à l'engagement, quelques réflexions s'imposent pour faire le lien avec notre question du syndicalisme. Nous en retiendrons trois à ce stade de notre travail :

- contrairement à ce que l'on peut constater dans l'engagement associatif, l'élévation du niveau de qualification et d'étude ne correspond pas à une adhésion plus forte aux syndicats. En revanche, les études révèlent une élévation du niveau de formation des responsables syndicaux. Ce phénomène conduit à plusieurs questionnements. D'un côté, il faut interroger la capacité des syndicats à faire adhérer des salarié.e.s mieux formé.e.s ? Celles-ci ou ceux-ci se sentent-elles/ils en capacité d'agir par eux-mêmes pour défendre leurs droits ? Craignent-elles/ils davantage une dégradation de leur image et de leur situation professionnelle si elles ou ils sont syndiqué.e.s ? Considèrent-elles/ils les messages syndicaux comme inadaptés à leur niveau ? De l'autre, il faut à la fois se réjouir d'une montée du niveau des responsables syndicaux mais s'interroger sur l'écart grandissant susceptible d'exister entre eux et leur base ;

- ce point fait écho à celui de la professionnalisation des cadres syndicaux. En effet, les entretiens conduits dans le cadre d'une étude précédente relative au développement professionnel des militant.e.s⁸⁷ faisaient apparaître la difficulté pour certain.e.s d'entre elles/eux de se référer à leur métier d'origine, tant « *syndicaliste* » apparaissait comme étant leur métier actuel. Un double questionnement se pose aux organisations syndicales : celle de la professionnalisation des militant.e.s et celle du recrutement d'un personnel, cadres du syndicat, sans être militant.e.s ;

- le développement d'un engagement plus ponctuel renforce cette question des « *permanent.e.s* » syndicaux, mais aussi la capacité des organisations syndicales à proposer des implications courtes, sur des missions précises, dans des actions circonscrites. Faut-il envisager des organisations avec différents cercles de militant.e.s en fonction de leur degré d'engagement (comme l'a développé par exemple le syndicat de l'éducation populaire de l'UNSA (SEP-UNSA) ?

- si les plus forts taux d'adhésion syndicale en Europe correspondent aux systèmes syndicaux qui lient le plus fortement l'adhésion aux services (par exemple pour l'assurance chômage ou l'obtention de droits acquis...), les analyses montrent également des diminutions du nombre d'adhérents dans ces pays : c'est ainsi le cas en Belgique qui est passée de 56,2 % de syndiqué.e.s à 54,2 % en 15 ans (entre 2000 et 2015), comme de la Suède avec une baisse de plus de 13 points passant de 80,1 % de syndiqué.e.s en 2000 à 66,8 % en 2015. De même, dans un pays comme l'Allemagne à forte tradition de négociation, le taux de syndicalisation a chuté de 7 points, passant de 24,6 % en 2000 à 17,6 % en 2015. Ainsi donc l'adéquation entre les apports proposés par les syndicats et leur nombre d'adhérent.e.s n'est pas totalement avérée.

87 Denis Adam, Développement professionnel des militant.e.s de l'UNSA Éducation, mai 2020, Centre Henri Aigueperse,- UNSA Éducation

- les syndicats réalisent régulièrement des études et sondages pour mieux connaître leurs syndiqué.e.s et plus globalement les salarié.e.s. Dans le champ de l'Éducation, le baromètre des métiers de l'UNSA Éducation, par sa régularité (chaque année depuis 9 années consécutives) et le nombre de ses répondants, fait référence⁸⁸.

Avant de conclure ce travail de recherche et sans que cela ne soit ni prescriptif ni exhaustif, nous proposons dix pistes issues de éléments de cette étude et qui peuvent permettre de réfléchir à la redynamisation du syndicalisme français à l'orée du XXI^e siècle.

Certaines sont déjà expérimentées par une ou plusieurs organisations syndicales, d'autres s'inspirent de ce qui se fait ailleurs, dans d'autres pays, dans le monde associatif et celui des ONG. D'autres enfin sont peut-être irréalistes ou utopiques, mais elles peuvent permettre la réflexion, ouvrir sur de nouvelles initiatives, alimenter le débat d'un syndicalisme vivant, en quête de renouveau.

88 Il fait l'objet d'une étude longitudinale en cours de réalisation, analysant ses résultats de 2013 à 2020 par le Centre Henri Aigueperse UNSA Éducation. Elle sera publiée dans le cadre des agences d'objectifs de l'IRES.

10 pistes à explorer pour (re)dynamiser le syndicalisme du XXI^e siècle

I. Construire une image renouvelée du syndicalisme et la faire (mieux) connaître

Le syndicalisme souffre d'une forte méconnaissance en France, en grande partie parce que l'éducation politique n'est que très peu inscrite dans les programmes scolaires. Elle n'est par ailleurs que peu transmise dans les mouvements d'éducation populaire, dans les mouvements de jeunesse, voire dans les syndicats et partis politiques eux-mêmes. Aussi, la culture militante est fragilisée.

Donner envie de se syndiquer ou tout au moins de se rapprocher d'un syndicat, nécessite de savoir ce qu'il est, ce qu'il fait, ce qu'il peut apporter.

Une culture "*politique*"

Il ne s'agit pas seulement de « *faire de la publicité* », mais bien de participer à la construction d'une nouvelle « *culture* » collective en faisant mieux connaître le syndicalisme.

Comment ?

- en revendiquant un enseignement de "*sciences politiques*" dans toutes les filières scolaires, mais également dans toutes les formations professionnelles ;
- en développant la dimension d'"*éducation politique*" de l'éducation populaire ;
- en élaborant des supports de connaissance des syndicats ;
- en participant à l'information et la formation des journalistes et des médias sur le syndicalisme ;
- en redonnant du sens au 1^{er} mai.

Une image positive

Le syndicalisme est également identifié comme trop contestataire. Il s'agit donc de modifier cette image par le développement d'une culture de la négociation, de la construction qui ne nie pas les désaccords ou les oppositions mais privilégie les propositions et les progrès obtenus.

Comment ?

- par la valorisation de propositions réalistes, partagées, compréhensibles, cohérentes ;
- par la mise en avant des accords, des « *verres à moitié pleins* », des bénéfices obtenus ;
- par la revendication d'une démocratie sociale à tous les niveaux (dans les entreprises, les services, les branches professionnelles, dans les rapports avec l'État ...) ;
- par la diffusion d'évaluations régulières sur le travail réalisé, ses résultats, les freins et les leviers pour aller plus loin.

2. Prendre en compte les priorités des « travailleuses et travailleurs »

Le syndicalisme apparaît trop éloigné des préoccupations du quotidien. Le réinscrire dans la " vraie vie" nécessite de mieux articuler sa vision idéalisée d'une société plus juste avec les attentes et les besoins des salarié.e.s.

Une prise en compte des besoins

Il s'agit de mieux connaître et de mieux prendre en compte les salarié.e.s, les aspects de leur vie professionnelle mais aussi ceux de leur quotidien.

Comment ?

- par une meilleure connaissance des attentes et des besoins grâce à des sondages, des études, des suivis de panels effectués régulièrement ;
- par une redéfinition du rôle et de la place du travail et des actions pour la faire évoluer ;
- par des accompagnements de développement professionnel, des reconversions, de la VAE...

Une articulation des conditions de vie

Une place plus limitée du travail interroge les autres sources de revenus (revenu universel par exemple), d'autres calculs de l'impôt, la durée du temps de travail légale, le partage du travail, la place de la robotisation et de la digitalisation de certaines tâches afin d'aller vers une meilleure qualité du travail humain. Si le syndicat a vocation à agir sur le domaine professionnel, il ne peut faire l'impasse sur l'articulation de celui-ci avec le reste des éléments constitutifs de la vie personnelle.

Comment ?

- par des actions d'amélioration de conditions de travail et de vie au travers des questions de santé et de bien-être, mais aussi par des actions en faveur du logement, de l'action sociale, de la culture, de la formation ;
- par une meilleure prise en compte des personnes "sans-emploi", des vacataires, des contractuel.le.s, des "temps partiels imposés" ;
- par la construction d'une société inclusive en faveur de toutes et tous.

3. Privilégier (toutes) les proximités

Les syndicats peuvent apparaître comme distants. Cette distance n'est pas que physique ou géographique, même si cette dimension doit être prise largement en compte.

Une présence au plus proche du "terrain"

Comment ?

- par des présences au sein des services et des sites des entreprises ;
- par des rencontres, des interventions dans les entreprises, les ateliers, les services, les bureaux, les établissements... ;
- par un usage accru des heures d'informations syndicales ;
- par de la diffusion d'informations "*localisées*" ;
- par une systématisation du contact avec les adhérent.e.s.

Une représentation diversifiée

Mais il s'agit également de penser des proximités plus symboliques, d'identification possible aux représentants syndicaux. Y a-t-il des jeunes ? Des femmes ? Des personnes d'origines ethniques différentes ? Des catégories professionnelles diversifiées ?

Pour cela il est nécessaire de tendre aux mixités dans les équipes syndicales et d'éviter la reproduction ou la cooptation des semblables : homme blanc de 45 à 55 ans.

Comment ?

- en recrutant dans la diversité ;
- en promouvant l'engagement des jeunes et en leur confiant des responsabilités ;
- en développant davantage le travail intersyndical, fédéral, interprofessionnel afin de renforcer une culture plus large et plus diversifiée.

Un langage syndical adapté

Enfin, la proximité est également une question culturelle et de langage. Il s'agit de mieux correspondre aux références des salarié.e.s et de faire correspondre les données générales avec les situations spécifiques.

Comment ?

- en faisant évoluer les messages pour qu'ils "*parlent*" davantage aux salarié.e.s et des salarié.e.s ;
- en faisant des liens entre le "*penser global*" et l'"*agir local*" ;
- en utilisant des exemples, des mises en situation, des données explicites.

4. Proposer une offre nouvelle

On peut discuter la notion de syndicalisme de service qui laisserait penser la substitution d'idéaux collectifs au profit de services individualisés ; pour autant, deux constats s'imposent : historiquement, les syndicats se sont constitués à partir des sociétés de secours mutuels dans l'objectif justement de « rendre service » à leurs membres ; d'autre part, tous les syndicats offrent des « services » plus ou moins en lien avec les aspects professionnels de leurs adhérents ou sympathisants.

Des besoins peu ou pas pris en compte

Proposer des services nouveaux revient donc d'abord à interroger les besoins non couverts :

- par une veille sur les besoins nouveaux et ceux non couverts.

La valorisation des services existants

Il ne s'agit pas pour les syndicats de faire double emploi avec l'existant voire d'envisager d'intervenir sur les champs occupés par des organismes créés par eux il y a déjà longtemps. Ceux-ci ne sont pas toujours connus et le syndicalisme peut aider à les promouvoir :

- par la valorisation des actions de nos partenaires.

Des services à faire émerger

Des domaines émergents peuvent également exister et être pris en charge (comme la préparation à la retraite ou la défense, représentation et organisation des sans-emplois, par exemple) ; ce peut également être le cas de domaines insuffisamment pris en charge par d'autres voire par les employeurs (comme le développement professionnel par exemple) :

- par la mise en œuvre d'actions de formation, d'accompagnement... ;
- par l'invention de nouvelles formes de services ;
- par une continuité syndicale en cas d'évolution ou de reconversion professionnelle (alors qu'actuellement l'adhésion à un syndicat dépend de l'entreprise ou du métier, chaque changement imposant de changer de syndicat).

Un "plus" adhérents

Dans le contexte français qui permet à tou.te.s salarié.e.s, syndiqué.e.s ou non, de bénéficier des avantages négociés par les organisations syndicales, il convient aussi de réfléchir au "plus adhérent.e", c'est-à-dire aux avantages, services ou ressources qui sont réservés à celles et ceux qui se syndiquent.

5. S'appuyer sur les expertises multiples

La complexification du monde nécessite le recours à des éclairages multiples. Pour construire sa propre expertise, le syndicalisme ne peut se limiter à sa réflexion propre. De même, il ne peut limiter ses ressources à celles qui lui sont proches. Il est nécessaire d'intégrer dans les pratiques la confrontation des idées aux analyses diverses et aux différents courants de pensée.

La confrontation des idées

Il revient au syndicalisme d'initier le débat d'idées :

- en valorisant l'expertise d'usage des travailleuses et travailleurs mais aussi des citoyen.ne.s ;
- en éclairant ses mandats par une confrontation avec les travaux des chercheuses et chercheurs ainsi que des penseuses et penseurs ;
- en réinterrogeant ses analyses internes afin de les actualiser, les conforter ou les modifier en regard du contexte, des évolutions, des nouvelles réflexions.

Des points de vue diversifiés

Multiplier les regards revient également à sortir du seul champ du monde du travail. Cela nécessite des approches interdisciplinaires qui prennent en compte tous les aspects de la vie des gens. Il revient ainsi au syndicalisme de penser l'éducation et la formation tout au long de la vie, d'envisager les séparations et les articulations entre activité, travail et loisir, de repenser les ressources, les rémunérations et les fiscalités, de proposer une meilleure prise en compte des différents temps de vie. Les accès à la culture, à la santé, au logement s'inscrivent dans le cadre plus large du bien-être à la fois vecteur d'une meilleure qualité de vie et d'un plus grand épanouissement professionnel ; il revient au syndicalisme d'être sensible aux deux.

Dans ce domaine, il est vraisemblable que le syndicalisme doit réinventer sa mission d'éducation populaire et l'actualiser aux besoins et avec les outils de la société du XXI^e siècle.

6. Agir pour les évolutions sociétales

Issus d'une matrice initiale commune, les syndicats défendent plus ou moins tous les mêmes valeurs et promeuvent le progrès social et sociétal. Mais sur ce champ, ils apparaissent souvent dans le discours et le suivisme de mouvements ou d'associations, alors qu'ils pourraient être en première ligne d'actions qu'ils proposent et initient.

C'est le cas pour les droits humains, les luttes contre les discriminations, mais aussi l'égalité femme-homme ou l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Des valeurs en actes

Sans se substituer aux structures spécifiques, une action plus marquée pourrait être davantage lisible :

- par des actions de type « lanceur d'alerte » ;
- en incarnant ces valeurs dans la manière d'agir et dans le fonctionnement interne des organisations syndicales ;
- en les inscrivant dans leurs revendications ;
- en organisant en partenariat la mise en œuvre de ces valeurs dans le monde du travail et plus largement de manière quotidienne.

Il s'agit aussi d'être à l'initiative des attentes nouvelles de la population. La lutte contre le sexisme, le racisme, les violences faites aux femmes, les droits LGBT, les actions pour réduire les inégalités ... font partie des revendications actuelles. Elles peuvent trouver un plus grand écho dans l'action syndicale. Il s'agit aussi d'anticiper la défense et l'innovation de droits nouveaux liés aux évolutions de la société et des technologies comme la protection des données et de la vie privée, le travail à distance, le rapport à l'intelligence artificielle, par exemple. Il s'agit aussi d'agir pour la reconnaissance, la revalorisation, le développement des métiers liés au soin (au "care") qui se révèlent indispensables pour la cohésion sociale et l'épanouissement individuel, mais demeurent encore trop des emplois de "seconde zone", mal payés et mal reconnus.

Une force d'innovation

Le rapport à la nature, la question environnementale, la lutte contre le réchauffement climatique, les démarches écologiques sont au cœur d'un défi essentiel pour le XXI^e siècle et pour l'avenir de l'humanité. Or ces questions viennent percuter de plein front les enjeux syndicaux dans une double confrontation. La question industrielle : comment développer des entreprises "propres" ? Comment cesser les activités professionnelles polluantes ? Comment passer rapidement à une "économie verte" ? La question sociale : quelles pertes d'emplois ? Comment envisager les reconversions ? Quels coûts pour les individus ? Pour la société ?

Dans ce domaine également, le syndicalisme peut être force d'innovation et d'inventivité :

- en aidant au développement de nouveaux secteurs d'activités liés aux nouveaux défis (environnement, migration, santé, énergies,...) ;
- en agissant pour la transformation ou la suppression des activités polluantes, déshumanisantes...
- en proposant de nouvelles formes de reconversions professionnelles ;
- en agissant en amont sur la valorisation des métiers « verts », sur ceux du soin, sur la formation et l'orientation dans ces domaines.

7. Construire des coopérations

Comme il ne peut réfléchir seul, le syndicalisme ne peut agir seul. Encore moins en rangs divisés, voire opposés.

Des coopérations intersyndicales

L'histoire syndicale française ne conduit pas à un rapprochement ni à des regroupements des syndicats entre eux. Pour autant, les rapprochements sont lisibles. CFDT, UNSA et CFTC constituent un "*pôle réformiste*" et assument à de nombreuses occasions, de travailler et d'agir ensemble. Plusieurs syndicats et courants de la FSU prônent un rapprochement avec la CGT qui pourrait certainement faire sens. Dans tous les cas, le pluralisme syndical est appelé à perdurer, mais certainement à évoluer. Si de grandes actions unitaires devenues assez rares risquent d'être plutôt superficielles, des alliances de circonstances et des coopérations plus durables peuvent renforcer les syndicats et améliorer leur image.

Les rapports aux partis politiques sont plus sensibles et ne peuvent donc que gagner à des rencontres, des échanges, des réflexions communes dans la préservation des identités et des fonctions de chacun, au risque de confusion en cas de trop grande proximité.

Des partenariats

Mais au-delà des autres syndicats et des partis politiques, le syndicalisme gagne en légitimité lorsqu'il est capable de construire des partenariats avec le monde associatif, avec les ONG, avec des mutuelles, des coopératives pour faire avancer des revendications, s'opposer à des reculs sociétaux, défendre l'émancipation individuelle et collective, agir pour construire un avenir plus juste, plus humaniste, plus solidaire, plus écologique, plus éthique et équitable. Dans cette approche, il doit être davantage volontariste, en prenant l'initiative de coopérations et d'actions communes, sans attendre qu'on vienne le solliciter.

En revanche, il est certainement nécessaire de réinterroger certains collectifs créés à l'initiative syndicale ou les impliquant fortement, et qui, au fil de l'histoire, sont devenus de trop lourdes machines, aux modes de décisions lents et inefficaces. La recherche de compromis impose souvent le plus petit dénominateur commun et empêche les initiatives innovantes. Les modes de partenariats de ces structures méritent d'être réformés, transformés, repensés.

8. Inventer des formes de démocratie participative

Les difficultés vécues par le système démocratique ont un double impact sur le syndicalisme.

La garantie de la démocratie

Tout d'abord, parce que le mouvement syndical s'inscrit dans une défense de la démocratie. Son existence même est une garantie démocratique. Une démocratie fragilisée peut se traduire par la remise en question du droit syndical, mais plus largement de la possibilité des travailleurs à défendre leurs droits. À ce titre, le syndicalisme ne peut que participer à la réflexion et aux actions qui redonnent du sens à la démarche démocratique. Tout comme il s'inscrit dans une revendication de développement d'une démocratie sociale à chaque niveau (de l'entreprise à l'État).

Un fonctionnement démocratique renouvelé

Ensuite parce que le syndicalisme revendique pour lui-même, en interne, un fonctionnement démocratique. Or celui-ci est essentiellement, pour ne pas dire exclusivement, construit sur une approche représentative. Entre la "base" des syndiqué.e.s et le sommet de l'appareil syndical, combien d'instances auxquelles ne participent qu'un petit nombre de délégué.e.s, de moins en moins nombreux au fur et à mesure que sont franchis les niveaux des structures pyramidales ?

Ce fonctionnement vertical induit de la distance et de la méfiance.

À l'heure des expérimentations de démarches participatives, de conventions citoyennes, de tirages au sort, il est indispensable que le syndicalisme repense ses propres modes de décisions et le fonctionnement de sa démocratie interne :

- en associant plus largement les adhérent.e.s ;
- en développant des formes de participation plus actives comme des espaces de parole, de dialogue, de débat, de délibération ;
- en explicitant le fonctionnement de la démocratie participative choisie et comment l'avis des adhérent-es, militant-es est pris en compte et influe sur les décisions ;
- en limitant la durée et le nombre des mandats syndicaux ;
- en agissant sur la diversité des représentants afin qu'ils rendent davantage compte de la diversité des adhérent.e.s.

La place et la parole des non-syndiqué.e.s nécessitent également d'être posées et prises en compte.

9. Accompagner l'engagement et le militantisme

S'il n'y a pas moins d'engagement, les formes de celui-ci évoluent. Elles sont davantage inscrites dans des temps donnés et limités, circonscrites sur des actions plus précises ou dans des domaines plus définis.

Des formes d'engagement diversifiées

Il s'agit pour le syndicalisme de répondre davantage à ces données et attentes nouvelles :

- en proposant des formes diversifiées d'engagement (dans leur durée, leur contenu, leur mode d'implication...)
- en alimentant régulièrement des réseaux de personnes engagées dans une action, un temps, une démarche ;
- en valorisant chaque engagement et en ne pénalisant aucune diminution de l'engagement.

Des modes d'actions renouvelées

Permettre l'engagement, c'est également proposer des formes d'action qui correspondent aux envies des personnes de s'engager. Le syndicalisme doit certainement être davantage inventif dans ce domaine. Si la grève, les manifestations, le tractage restent des formes traditionnelles qui peuvent avoir ponctuellement du sens, elles sont assez éloignées du fonctionnement quotidien de la société actuelle, davantage sensible aux images, aux messages sur les réseaux sociaux, aux actions ciblées et localisées.

Un accompagnement des militant.e.s

Cela passe également par une meilleure prise en considération des militant.e.s qui demande un accueil et un accompagnement tout au long de leur temps de militance. Assurer leur diversité nécessite de prendre en compte leurs contraintes et s'y adapter (horaire de travail, durée des réunions, télétravail, gestion des déplacements...). Il s'agit également de les former et de les inscrire dans une démarche de développement professionnel qui propose des parcours militants tenant compte de la valorisation des acquis de l'expérience, anticipe la fin du temps de militance et donc du retour vers une autre vie professionnelle en y valorisant les nouvelles compétences acquises (cf rapport de recherche sur le développement professionnel des militant.e.s). La prise rapide de responsabilités de jeunes militant.e.s peu expérimenté.e.s nécessite à la fois de les inscrire dans une histoire, un héritage, une tradition et de leur permettre d'apporter de nouveaux modes de fonctionnement, de réflexion, d'actions.

-

10. Développer une action internationale et européenne

Face à la mondialisation, au poids des instances internationales et européennes, il est indispensable de redynamiser un syndicalisme dépassant les frontières nationales.

Une dimension internationale

Là aussi à défaut de pouvoir agir unanimement, des coopérations entre organisations, entre pays, entre syndicats sont certainement à imaginer.

Le syndicalisme doit assumer et assurer son rôle de lobby des travailleuses et travailleurs auprès des instances mondiales et communautaires en toute transparence, évaluer et rendre compte de ses démarches, de ses actions ; de ses réussites et de ses échecs. C'est à cette mesure qu'il renforcera sa crédibilité.

Un enrichissement mutuel

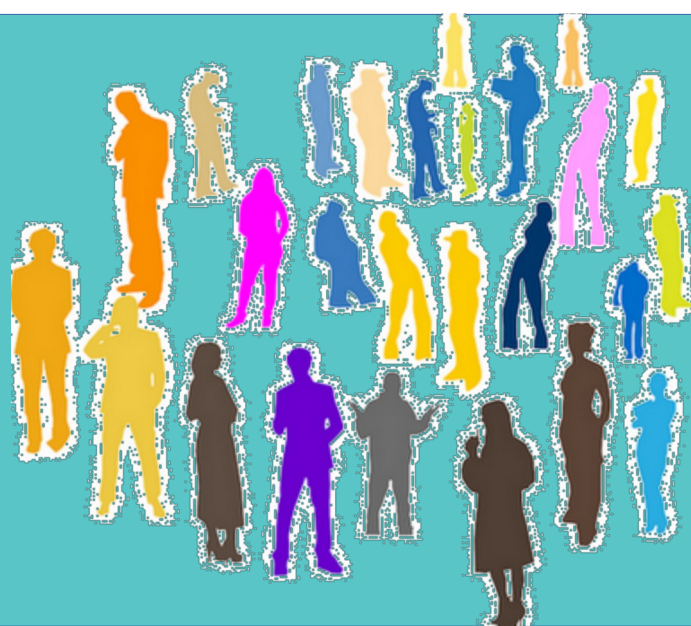
Les pratiques syndicales des différents pays doivent être inspirantes et permettre un renforcement mutuel. La mutualisation des réflexions et des analyses donne des atouts considérables à un mouvement syndical capable d'une pensée mondiale et d'un regard critique sur le libéralisme économique et politique mondialisé.

L'action syndicale internationale doit également conduire à multiplier les échanges entre militant.e.s de différents pays et participer à des actions de mobilité en faveur des travailleurs.

Si la solidarité (en particulier Nord-Sud) doit être au cœur de l'action syndicale internationale, elle a tout à gagner en prenant ses distances avec les approches néo-colonialistes ou condescendantes et à construire des partenariats avec les pays en développement qui permettent de partager leurs expériences, pratiques et expertises comme des ressources capables d'apporter du renouveau aux structures syndicales anciennes des pays développés.

Conclusion

[le syndicalisme : un
corps (intermédiaire)
vivant]



Au-delà d'une crise qui, pour profonde, ne serait que passagère, le syndicalisme français traverse une période paradoxale à plusieurs égards. Le nombre de ses adhérent.e.s est faible mais stable et inégal entre la Fonction publique et le secteur privé, entre les grandes entreprises et les TPE, entre des derniers bastions de culture ouvrière et les fleurons des entreprises innovantes. Confronté à une évolution rapide du monde du travail, il demeure un rempart pour la sauvegarde des droits des travailleuses et travailleurs et, pourtant, il ne recueille la confiance que d'un tiers de la population. Nul doute qu'il est socialement utile, mais l'interrogation demeure quant à son efficacité. Trop politisé ? Trop divisé ? Trop éloigné ? Les nouvelles règles de représentativité n'ont guère changé la donne. Globalement les syndicats français sont mal connus et seuls les deux premiers d'entre eux émergent et se disputent la première place : la CFDT et la CGT.

Un premier constat s'impose. Le déficit d'une éducation "*politique*". Si l'adhésion syndicale voire le militantisme ne font pas partie de sa culture familiale, un.e jeune a peu de chance de savoir ce qu'est, à quoi sert et comment fonctionne un syndicat avant d'en croiser un, peut-être, une fois arrivé.e dans le monde du travail. Les conditions de cette rencontre risquent alors d'être liées à une période électorale ou à une difficulté professionnelle. Dans les deux cas, ce n'est pas la meilleure manière de comprendre, de faire un choix, d'adhérer, voire de militer. Aussi pour la plupart des salariés, le syndicat est incarné non par le logo d'une centrale avec laquelle on partage des idéaux, mais avec un collègue identifié comme le représentant syndical de l'entreprise, du service et en qui l'on a (plus ou moins) confiance. Cette forme de proximité renforce le caractère pragmatique attendu de l'action syndicale qui doit être capable, au-delà de grands discours et des ancrages idéologiques, de régler positivement une situation, d'obtenir des avancées, d'empêcher les reculs...

Il est donc attendu du syndicalisme de terrain qu'il soit à la fois dans la négociation et la revendication, dans la capacité à s'opposer et à accepter des compromis, à exiger le maximum et à limiter les dégâts. Or la tradition syndicale française s'inscrit majoritairement dans la lutte des classes et le contre-pouvoir aux patrons et aux dirigeants, dans un anticapitalisme et une défense des travailleuses et travailleurs, dans un internationalisme opposé à la mondialisation libérale. Il est davantage perçu comme politisé par le projet de société, inspiré pour les uns par le marxisme, pour les autres par la doctrine sociale de l'église catholique, que par ses proximités supposées avec des partis politiques. Son idéal émancipateur apparaît comme utopique et déconnecté des difficiles réalités du monde économique actuel qu'il semble ne pas (vouloir) comprendre.

Fort de son héritage et de ses traditions, il maintient des modes d'actions souvent dépassés (grève, manifestation...) qui amusent ou exaspèrent et a longtemps rejeté sur des causes externes la fragilisation dont il est l'objet. Le refus du dialogue social par les dirigeants, l'individualisme confinant à l'égoïsme des gens, la remise en cause des droits acquis ont souvent été la seule justification qu'il proposait à l'analyse de son propre déclin, au risque de l'accentuer et d'accélérer sa chute.

Car le syndicalisme est mortel et peut-être déjà mourant.

Il n'est pourtant pas encore mort.

Plus ou moins rapidement, les organisations syndicales françaises ont dû se résoudre au tournant des années 2000 à considérer qu'au-delà des difficultés qu'elles rencontraient du fait de l'évolution de la société, elles étaient elles-mêmes une partie de la cause de leur fragilisation et donc une partie de la solution pour y remédier.

Cette prise de conscience s'appuie sur trois piliers.

Le premier consiste à discuter, à rejeter même, l'idée de crise. En effet celle-ci induit une situation passagère, une rupture avec une situation précédente vers laquelle il serait bon de revenir. Malade, le syndicalisme pourrait être tenté de se focaliser sur la guérison capable de le ramener à son état précédent, imaginant celui-ci comme un "*âge d'or*" à retrouver. Or dans un monde en mutation, il ne s'agit pas tant de regarder dans le rétroviseur de la nostalgie d'un passé idéalisé que de se projeter dans l'avenir. Accepter de changer pour aller de l'avant est la première condition pour se reconstruire. Elle nécessite de réinterroger sa perception de la société, de confronter ses idées à d'autres expertises, de décroquer l'univers du travail du reste de la vie, d'innover dans ses propositions et ses actions, d'y incorporer les préoccupations actuelles comme la dimension environnementale ou la lutte pour l'égalité et contre les discriminations, afin de participer à la construction d'une société nouvelle, plus humaniste, plus juste, plus solidaire, plus écologique.

Le deuxième point d'appui réside dans les êtres humains. Ce sont les gens qui font les syndicats et ceux-ci sont au service des gens. Cercle vertueux. Il est donc nécessaire de se rapprocher d'eux. De davantage les écouter, les connaître, les comprendre. Qu'attendent-ils des syndicats ? Quels sont leurs besoins ? Leurs préoccupations ? Comment mieux y répondre ? Une partie de la réponse semble résider dans la notion de proximité. Une proximité géographique qui permet la rencontre et l'incarnation du syndicat au plus près du lieu de travail (et de vie). Mais aussi une proximité professionnelle, personnelle, intellectuelle qui permet de s'identifier à des représentant.e.s qui nous ressemblent et partagent les mêmes préoccupations. Fin du militantisme ? Non, fin d'une forme de militantisme caractérisée par la durée, la pérennité, l'engagement à tout faire. Une participation plus ponctuelle, plus ciblée, plus choisie s'y substitue. Il s'agit de la prendre en compte, de proposer de nouvelles formes d'implication, de faire de la place aux femmes, aux jeunes, aux travailleurs précaires, aux handicapés, à la diversité.

Pour les accueillir, le troisième pilier est celui du fonctionnement interne et de l'invention de nouveaux modes démocratiques. Il est aussi celui de l'ouverture aux partenariats et à la dimension internationale et européenne. Trop éloigné de sa base, le syndicalisme l'est aussi parce que ses instances sont exclusivement bâties dans un système pyramidal et sur le mode représentatif. Plus

les responsabilités sont grandes, plus elles sont portées par des délégué.e.s éloigné.e.s du quotidien des travailleuses et des travailleurs. Sans remettre en cause ce système de représentant.e.s, il convient d'interroger la possibilité de lui adjoindre d'autres formes de participation, plus directes, plus larges, plus diverses. À la verticalité des circuits d'informations et de décisions, il peut être pertinent de penser des modes plus horizontaux, plus souples, plus ouverts. Dans de nombreux domaines, la construction de partenariats et coopérations peut permettre au syndicalisme d'être dans l'action davantage que dans le discours et les expériences étrangères peuvent le nourrir en lui apportant un souffle nouveau.

Nous avons décrit, en introduction de cette étude, le syndicalisme comme étant une institution. Avec les deux dimensions qu'impliquent une telle affirmation.

Le syndicalisme est institué. Par son histoire, ses traditions, son fonctionnement, ses instances, ses acquis, ses victoires, le poids qu'il représente (tant réel que symbolique), ses militant.e.s traditionnel.le.s et largement investi.e.s. C'est sa force, mais aussi sa faiblesse. C'est son côté mortel.

Mais le syndicalisme est aussi instituant. Il est capable de prises de conscience, de remises en questions, d'évolutions, d'innovations, d'inventions. Il peut s'appuyer sur la diversité de nouvelles et nouveaux militant.e.s, proposer de nouvelles formes d'engagement, mettre en œuvre la construction d'une société nouvelle. Il est un corps intermédiaire, un corps vivant.

10 pistes à explorer pour (re)dynamiser le syndicalisme du XXIe siècle

1. Construire une image renouvelée du syndicalisme et la faire (mieux) connaître
2. Prendre en compte les priorités des « *travailleuses et travailleurs* »
3. Privilégier (toutes) les proximités
4. Proposer une offre nouvelle
5. S'appuyer sur les expertises multiples
6. Agir pour les évolutions sociétales
7. Construire des coopérations
8. Inventer des formes de démocratie participative
9. Accompagner l'engagement et le militantisme
10. Développer une action internationale et européenne

[Bibliographie]

Introduction

Mouriaux, René. « *Le syndicalisme français : combien de divisions ?* », *Mouvements*, vol. no 43, no. 1, 2006, pp. 71-75.

Rist, Gilbert. « *Chapitre 6. L'utile et le futile* », *L'économie ordinaire entre songes et mensonges*. sous la direction de Rist Gilbert. Presses de Sciences Po, 2010, pp. 117-131.

Partie I

Aebischer, Sylvie. « La « forteresse FEN » vue du ministère de l'Éducation nationale, un colosse aux pieds d'argile », *Carrefours de l'éducation*, vol. 33, no. 1, 2012, pp. 13-26.

Bourdieu, Pierre et Jean-Claude Passeron, *Les Héritiers. Les étudiants et la culture*, Paris, les Éditions de minuit, coll. Le sens commun, 1964

Da Costa, Isabel et Udo Rehfeldt. « *Au-delà des frontières : l'action syndicale au niveau international* », *Sociologies pratiques*, vol. 19, no. 2, 2009, pp. 83-96.

Damon, Julien. « *Les classes moyennes : définitions et situations* », *Études*, vol. tome 416, no. 5, 2012, pp. 605-616.

Dirringer, Josépha. « *L'esprit du dialogue social : de la loi du 20 août 2008 aux accords collectifs relatifs au droit syndical et à la représentation des salariés* », *La Revue de l'Ires*, vol. 87, no. 4, 2015, pp. 125-151.

Duval, Guillaume. « *Travail : du plein-emploi au chômage de masse* », *Alternatives Économiques*, vol. 378, no. 4, 2018, pp. 72-72.

Geay, Bertrand. « I. Les spécificités du syndicalisme enseignant », Bertrand Geay éd., *Le syndicalisme enseignant*. La Découverte, 2005, pp. 6-31.

Hege, Adelheid, Christian Dufour, et Marcus Kahmann. « *La loi du 20 août 2008 et les fondements de la représentation syndicale* », *La Revue de l'Ires*, vol. 87, no. 4, 2015, pp. 95-123
Béroud, Sophie. « *Syndicalisme* », Olivier Fillieule éd., *Dictionnaire des mouvements sociaux*. Presses de Sciences Po, 2009, pp. 540-548.

Georgi, Frank. « "Le monde change, changeons notre syndicalisme". *La crise vue par la CFDT (1973-1988)* », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, vol. no 84, no. 4, 2004, pp. 93-105.

Gramsci, Antonio, *Cahiers de prison* (1983)

Le Merrer, Pascal. « *Vers quel plein-emploi ?* », Idées économiques et sociales, vol. 188, no. 2, 2017, pp. 26-34.

R. Lourau, *L'analyse institutionnelle*, Paris, Éditions de Minuit, 1970.

Marchand, Olivier, « *Salariat et non-salariat dans une perspective historique* » in *Économie et Statistique* Année 1998 319-320 pp. 3-11

Mc Luhan M., Fiore Q., 1970, *Guerre et paix dans le village planétaire*, Paris, Robert Laffont, coll. "Libertés".

Méda, Dominique. « *Quelques notes pour en finir (vraiment) avec la « fin du travail »* », *Revue du MAUSS*, vol. no 18, no. 2, 2001, pp. 71-78.

Nay, Olivier. « *Chapitre 6. La société industrielle en question : utopies sociales, socialismes et pensée révolutionnaire* », *Histoire des idées politiques. La pensée politique occidentale de l'Antiquité à nos jours*, sous la direction de Nay Olivier. Armand Colin, 2016, pp. 377-496.

Pelloutier, Fernand, *Histoire des Bourses du travail*, préface de Sorel, p. 14, Londres, Gordon & Breach, 1971.

« *Rapport d'activité pour le 39e congrès confédéral CFDT (Metz, 25-29 mai 1982)* », *Syndicalisme*, numéro spécial, décembre 1981, p. 51.

Rifkin, Jeremy, *La troisième révolution industrielle ; comment le pouvoir latéral va transformer l'énergie, l'économie et le monde*, Éditions Les Liens qui libèrent, février 2012

Salerno, Gabriel. « *L'effondrement de la société industrielle, et après ?* », *Futuribles*, vol. 427, no. 6, 2018, pp. 61-81.

Serres, Michel, *Petite Poucette*, LE POMMIER Collection : Essais & Documents - 2012

Simula, Laurent, et Luc Simula. « *Dissertation 6. Le plein-emploi constitue-t-il un objectif crédible de politique économique ?* », Laurent Simula éd., *La dissertation économique. Préparation aux concours*. La Découverte, 2014, pp. 168-186.

Sirot, Stéphane, « *Le syndicalisme, la politique et la grève (France et Europe, XIXe-XXIe siècles)* », Arbre bleu éditions Nancy, 2011

Tournay, Virginie. « *Introduction* », Virginie Tournay éd., *Sociologie des institutions*. Presses Universitaires de France, 2011, pp. 3-8.

<https://www.businessinsider.fr/jeremy-rifkin-desaccord-hamon-fin-du-travail>

<https://centrehenriaigueperse.com/2020/03/20/transformation-numerique-remettre-le-metier-au-centre-de-lactivite/>

<https://www.cnrtl.fr/definition/crise>

<https://www.cnrtl.fr/definition/mutation>

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/Hors_collection/Dares-2016-025.pdf

<https://www.helloworkplace.fr/chiffres-cles-reconversion-professionnelle/>

<https://www.widoobiz.com/2019/02/07/le-management-est-mort-vive-le-nouveau-management/>

Parie II

Amossé, Thomas, et Jean-Michel Denis. « *La discrimination syndicale : une discrimination comme les autres ?*. *Enjeux et état des lieux* », Travail et emploi, vol. 145, no. 1, 2016, pp. 5-30.

« *Être jeune en 2017 : Quelles valeurs ? Quels modèles ?* » Ifop 2017

« *Chapitre 2. Pluralisme et (dé)politisation du syndicalisme* », , Sociologie politique du syndicalisme. Introduction à l'analyse sociologique des syndicats, sous la direction de Giraud Baptiste, Yon Karel, Bérourd Sophie. Armand Colin, 2018, pp. 49-76.

Guillot, Jean-Paul, En finir avec les idées fausses sur les syndicats et le dialogue social, pages 151-152

Le Bart, Christian. « *Chapitre 5 / Le second individualisme* », *L'individualisation*. sous la direction de Le Bart Christian. Presses de Sciences Po, 2008, pp. 153-194.

Lhuillier Dominique, et Hélène Yvonne Meynaud. « *Introduction. L'actualité du travail syndical* », Nouvelle revue de psychosociologie, vol. 18, no. 2, 2014, pp. 7-11.

Monceau, Gilles, « *L'individualisation contre l'individuation ?* », CIRCEFT, université Paris VIII - Diversité n° 157, été 2009 Seul et ensemble

Touraine, Alain (dir.) Mouvements sociaux d'aujourd'hui : acteurs et analystes, 1982

<https://www.journalducsm.com/generations-x-y-z/>

<https://www.ifop.com/publication/generations-mais-dou-viennent-ces-appellations-gen-x-y-z-alpha/>

https://www.liberation.fr/debats/2020/04/21/l-effacement-de-l-histoire-ouvriere-reproduit-un-mepri-de-classe_1785708

<https://syndicollectif.fr/limage-contrastee-des-syndicats-en-france/>

Adam, Denis, Développement professionnel des militant.e.s de l'UNSA Éducation, mai 2020, Centre Henri Aigueperse,- UNSA Éducation

« *L'Afev : un engagement solidaire au service de l'éducation* », *Après-demain*, vol. n ° 21, nf, no. 1, 2012, pp. 50-51.

Brody, Aymeric, et Gilles Brougère. « *S'engager et apprendre dans les quartiers : le cas d'étudiants bénévoles de l'AFEV* », *Spécificités*, vol. 3, no. 1, 2010, pp. 109-128.

Doré, Antoine, « *Jacques Ion, S'engager dans une société d'individus* », *Lectures* [En ligne], Les comptes rendus, mis en ligne le 12 novembre 2012, URL : <http://journals.openedition.org/lectures/9794>

Dressen, Marnix, « *Guillaume Cécile (dir.), La CFTD. Sociologie d'une conversion réformatrice, Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll. « Pour une histoire du travail », 2014, 276 p.* », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 10 | 2017, mis en ligne le 01 mai 2017, URL : <http://journals.openedition.org/nrt/3162>

Erbes-Seguin Sabine. « *Démocratie syndicale : Vrai ou faux problème ?* ». In : *Sociologie du travail*, 6^e année n°4, Octobre-décembre 1964. pp. 419-423. www.persee.fr/doc/sotra_0038-0296_1964_num_6_4_1211

Farvaque, Nicolas et Arthur Nouailat, "*Libres ensemble*". *Sociologie des militants de l'UNSA* (mars 2019), ORSEU

Georgi, Frank. « "Le monde change, changeons notre syndicalisme". *La crise vue par la CFTD (1973-1988)* », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, vol. no 84, no. 4, 2004, pp. 93-105.

Guillaume Cécile (dir.), *La CFTD. Sociologie d'une conversion réformatrice*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll. « Pour une histoire du travail », 2014, 276 p.

Ion, Jacques, *La Fin des militants ?*, publié à L'Atelier, date de 1997

Ion, Jacques, *S'engager dans une société d'individus*, Paris, Armand Colin, coll. « *Individu et société* », 2012, 214 p

Kahmann, Marcus. « *Stratégies de renouveau syndical envers les travailleurs précaires : le cas des intérimaires dans la métallurgie* », *Chronique Internationale de l'IRES*, vol. 160, no. 4, 2017, pp. 52-69.

Lescurieux, Maxime. « *La représentation syndicale des femmes, de l'adhésion à la prise de responsabilités : une inclusion socialement sélective* », *La Revue de l'Ires*, vol. 98, no. 2, 2019, pp. 59-82.

C. Peter Magrath, *Democracy in Overalls : The Futile Quest for Union Democracy* First Published July 1, 1959 <https://doi.org/10.1177/001979395901200401>

Médiamétrie, *Jeunes et bénévolat : les moteurs de l'engagement*, 2019

Nizzoli, Cristina. « *Quel renouveau pour le syndicalisme contemporain ?* », *Chronique Internationale de l'IRES*, vol. 160, no. 4, 2017, pp. 3-18.

https://www.francebenevolat.org/sites/default/files/DOCUMENTATION/ETUDE_Evol%20b%C3%A9n%C3%A9volat%20associatif%20en%202019_DEF.pdf

<https://www.pactedupouvoirdevivre.fr/refaire-societe/>

<http://www.ires.fr/etudes-recherches-ouvrages/etudes-des-organisations-syndicales/item/5698-jeunes-et-mouvement-syndical-trajectoires-d-engagements-et-strategies-organisationnelles>

<https://www.parlonsrh.com/bien-etre-salaries-question-internationale/>

<https://syndicollectif.fr/les-jeunes-et-le-syndicalisme-pas-de-defiance/>