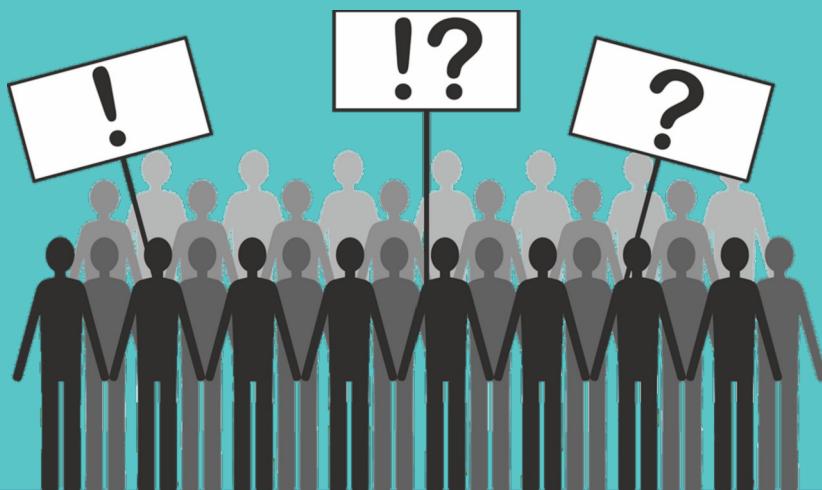


[Le syndic@lisme au tournant du XXI^e siècle]



Synthèse
du rapport de recherche du Centre
Henri Aigueperse-UNSA Éducation

réalisé par Denis Adam



Mars 2021

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 déclins, 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.

Or, plus qu'une crise profonde mais passagère, le syndicalisme français traverse une période paradoxale à plusieurs égards. En effet, après une période de forte décrue entre 1960 et 1993, le nombre de syndiqué.e.s semble s'être à peu près stabilisé autour de 11 % des salarié.e.s ; un pourcentage certes stable mais faible et surtout inégal entre 19,1 % des agents de la Fonction publique qui sont syndiqués et seulement 8,4 % des salarié.e.s qui le sont dans le secteur privé. Écarts également entre les grandes entreprises et les TPE, entre des derniers bastions de culture ouvrière et les fleurons des entreprises innovantes, entre les catégories professionnelles. Déséquilibre entre les âges aussi, 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 %. S'il demeure un rempart pour la sauvegarde des droits des travailleuses et travailleurs, il ne recueille la confiance que d'un tiers de la population. Socialement utile, l'interrogation demeure quant à son efficacité. Beaucoup le disent trop politisé, trop divisé, trop éloigné. Et 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.

Ces disparités, qui interrogent son influence, sa capacité d'agir et la confiance que lui font les Français.e.s, questionnent l'avenir, et donc le devenir, du syndicalisme au XXIe siècle.

Ce travail d'étude 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 nouveaux rapports au travail, les évolutions du monde du travail, le développement de la digitalisation... Dans ces domaines 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 ne peuvent, pas davantage, être ignorées. Elles ont 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.

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 illustre ce qu'il est courant de désigner comme une « *crise du syndicalisme* » et qui est au cœur de la deuxième partie de cette recherche.

En effet, longtemps, le syndicalisme a attribué son affaiblissement à des causes extérieures aux organisations syndicales elles-mêmes : un individualisme tendant à l'égoïsme, des dirigeants et des patrons peu enclins au dialogue et au développement d'une démocratie sociale, une remise en cause des droits acquis, une mondialisation libérale et capitaliste ne souffrant aucun système alternatif.

Il aura fallu un sursaut pour que les organisations syndicales françaises prennent conscience, au tournant des années 2000, que la responsabilité incombait également à leurs modes de fonctionnement. Le syndicalisme français véhicule une représentation traditionnelle d'appareils trop rigides, trop centralisés, trop distants des réalités du terrain, s'inscrivant 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 et 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 (grève, manifestation...) souvent dépassés.

Cette prise de conscience par les organisations syndicales, d'être elles-mêmes une partie de la cause de leur fragilisation et donc une partie de la solution, conduit dans la troisième partie de ce travail à évoquer les pistes pour y remédier en s'appuyant sur trois piliers. En effet, pour profonde qu'elle soit, cette situation difficile n'est pas inéluctable, les acteurs syndicaux ne sont pas sans solutions, des possibilités de transformations sont envisageables, certaines d'ailleurs sont déjà expérimentées .

Le premier pilier 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 décloisonner 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.

Au tournant du XXI^e siècle et de ses mutations rapides, encore accélérées par la pandémie de Covid-19 et ses conséquences, la nécessité s'impose pour les institutions de s'adapter, d'évoluer, d'anticiper ou de prendre le risque de disparaître.

Or le syndicalisme est une institution et, à ce titre, il 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 : 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.

Ainsi, moins que son utilité, l'ensemble de ce travail interroge la capacité du syndicalisme français à prendre une place active et dynamique dans la construction d'un monde en pleine mutation. Cet engagement des organisations syndicales à être actrices du changement passe par leur propre transformation. Elle s'appuie à la fois sur une redéfinition de leur "*logiciel idéologique*" afin de poser les bases économiques, sociales, culturelles de la société à venir. Elle passe également par un travail interne d'évolution de ses fonctionnements, de ses rapports aux militant.e.s et à la démocratie. Elle nécessite enfin de combler le déficit d'éducation "*politique*" dont souffre la France et qui invite les syndicats à retrouver, à développer, à (ré)inventer leur participation à une Éducation populaire du XXI^e siècle.

Sans que cela ne soit ni prescriptif ni exhaustif et sans être une conclusion définitive, ce travail de recherche s'achève sur l'évocation de dix pistes issues des éléments de l'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. Toutes, elles peuvent permettre la réflexion, ouvrir sur de nouvelles initiatives, alimenter le débat d'un syndicalisme vivant, en quête de renouveau.

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