Contre le néolibéralisme et une guerre de trente ans, la digue du syndicalisme est fragilisée mais subsiste

Jean-Marie Pernot

Pendant une trentaine d'années, le syndicalisme en France n'a été appréhendé que sous l'angle de « la crise ». Depuis les années 2010, ce paradigme a cédé la place au simple constat d'une a-syndicalisation, devenue structurelle du monde du travail, l'appellation « le monde du travail » cédant progressivement la place au pluriel tant les situations sont différentes au regard de la syndicalisation : à un bout du spectre, la fonction publique et quelques services publics qui ont conservé un maillage syndical significatif, à l'autre bout le vaste territoire de la précarité, des plateformes jusqu'à cette multiplicité de statuts présents dans une même entreprise (CDD, intérimaires, salariés d'autre entreprises, stagiaires, apprentis, travailleurs en régie…). Au milieu, le gros des salariés du privé où dominent désormais les activités de service. Depuis un demi-siècle, la morphologie du salariat s'est transformée, les ouvriers occupant une place quantitativement réduite, la place des employés et surtout les catégories de techniciens et d'encadrement se sont considérablement accrues. Ces évolutions relèvent de tendances longues de la population active ; on la retrouve dans le mouvement syndical, ce qui n'est pas anormal mais elles y sont amplifiées et particulièrement au cours des trente dernières années. Le taux de syndicalisation global est entre 8 et 10 % selon les estimations, avec un grand écart, selon la DARES, entre la fonction publique (plus de18 %) et le secteur privé (entre 7 et 8 %)[1].

Un phénomène international

La désignation en termes de crise a aussi cédé du terrain face au constat d'un affaiblissement structurel du syndicalisme partout dans le monde, du moins dans les parties de celui-ci où le syndicalisme fait l'objet d'une adhésion volontaire et n'est donc pas une structure de l'État autoritaire. Un séminaire de chercheurs européens avait, en 2018, dressé le constat convergent de l'affaiblissement des forces syndicales en Europe après la crise de 2008[2] : tous les mouvements syndicaux européens, quel que soit leur situation initiale, avaient en dix ou quinze années perdu des degrés de puissance. À tendances communes, raisons communes : la mondialisation, la financiarisation, la modification des rapports de force entre le capital et le travail constituent les raisons universelles de l'affaiblissement des syndicats dans le monde. Mais aussi pour l'Europe, le constat que l'Europe sociale, un moment mise en avant comme contrepartie des politiques néolibérales, n'avait pas fonctionné, ce qui n'a étonné que ceux qui avaient envie d'y croire. L'Organisation internationale du travail (OIT) s'était émue d'une telle évolution il y a quelques années (2021) en envisageant les quatre scénarios possibles pour l'avenir des syndicats : la marginalisation, la dualisation, le remplacement et enfin, le scenario optimiste : la revitalisation. Cette

[1] M.T. Pignoni, 2023, « Léger repli de la syndicalisation en France entre 2013 et 2019 : dans quelles activités et pour quelles catégories de salariés », DARES, *Analyses*, n°6, février 2023.

[2] H. Dribbusch, S. Lehndorff, T. Schulten**,** Rough waters: European trade unions in a time of crises, Etui 2018.

dernière tarde toutefois à voir le jour et les évolutions depuis cette date ne sont guère encourageantes, en France comme ailleurs.

Pour en rester à la France, le rétrécissement et la perte d'influence des syndicats ne doivent pas seulement, loin de là, aux modifications structurelles de la population active ou aux évolutions du tissu économique : ils sont également le produit d'un intense travail de reconfiguration de la représentation : les règles et les institutions qui encadrent le rôle des syndicats ne sont évidemment pas neutres et contribuent, autant que les facteurs économiques ou idéologiques, à modeler des acteurs et des pratiques syndicales. L'État, le patronat, ont agi avec zèle contre ce qui pouvait se présenter comme adversaire et même contre ceux qui ne l'étaient pas vraiment : les syndicats les plus contestataires bien sûr, mais aussi les autres s'ils cherchaient à échapper au conformisme néolibéral. Il ne faut pas cacher non plus - mais on n'en traitera pas ici - la contribution que le mouvement syndical a apporté lui-même à son propre affaiblissement.

Au début, les lois Auroux

Pourquoi remonter jusque-là ? Les lois Auroux (1982) ont été adoptées par le premier gouvernement de la gauche issu des élections victorieuses de 1981. Influencées par la CFDT, mais soutenues par tous les syndicats, elles favorisaient l'activité syndicale dans les entreprises en obligeant celles-ci à une négociation chaque année sur les salaires et la durée du travail : elles créaient les CHS-CT et un nouveau droit, le droit d'expression des travailleurs et des travailleuses sur leur travail. Ces lois ont été accueillies avec des cris d'orfraie par le patronat qui y a vu « l'instauration des soviets partout » (sic). Elles étaient faites donc pour créer des droits et des possibilités nouvelles pour les syndicats. Ceux-ci se sont saisis des deux premières dispositions (obligation annuelle de négocier, CHS-CT) mais très peu de la dernière : les questions d'emplois et de chômage ont rapidement dominé la période (la barre des 2 millions de chômeurs était franchie en 1982), ils n'ont guère mis en œuvre ce droit potentiellement émancipateur. Peut-être aussi certains syndicalistes ont-ils (elles) manqué d'allant pour mettre en œuvre un droit qui donnait la parole à ceux et celles qu'ils étaient censés représenter !

La lutte contre l'influence syndicale a redoublé dans les années 1990 : il s'agissait d'abord d'affaiblir la portée des normes sociales publiques en déplaçant les lieux de la production normative ; la traduction a été la bataille visant à imposer le primat de la négociation d'entreprise sur la négociation de branche. Tous les syndicalismes, en Europe notamment, ont lutté contre ce processus qui a visé, partout, à affaiblir la substance des accords de branche et réduire les solidarités entre travailleurs (euses) ; cette bataille, devenue âpre au cours des années 1990 a pris une tournure étrange en France où, sous l'effet des lois Auroux, la négociation d'entreprise prenait une place encouragée par le mouvement syndical : d'où cette étrangeté du syndicalisme français qui a été d'accompagner cette décentralisation de la négociation qui, partout ailleurs, a rencontré une opposition syndicale virulente (Allemagne, Italie, Belgique, pays nordiques). Cette décentralisation a été une machine de guerre contre le syndicalisme car elle brisait la solidarité des travailleurs d'une même branche : au lieu d'une couverture syndicale globale qui assurait en particulier la progression des salaires,

chacun était renvoyé au rapport de force local, donc inégal, en particulier entre grandes et petites entreprises. Les négociations autour des 35 heures ont constitué l'apogée de ce processus (le début des années 2000), le nombre d'accords d'entreprises a été alors multiplié par deux ou trois, banalisant la procédure et l'installant définitivement dans le paysage de la négociation.

Cette évolution s'est combinée avec une transformation profonde des relations économiques interentreprises liés au développement de la sous-traitance, celle-ci dépassant les frontières avec l'accentuation de la mondialisation : les chaînes de valeur ont pris un importance croissante et la capacité syndicale à créer de la solidarité en a souffert d'autant ; le salaire (avec le salaire, les conditions d'emploi, de formation, le statut au regard de la précarité, etc.) dépend moins désormais du secteur d'activité que de la place de l'entreprise dans la chaîne de valeur : ce changement est considérable car il donne un pouvoir unilatéral aux entreprises du sommet de la chaine de sous-traitance. Ce processus contribue à la dégradation des conditions de travail et des conditions salariales dans toutes les entreprises en aval du donneur d'ordre[3].

La France a accentué ce phénomène : la sous-traitance y est tout entière organisée pour drainer le maximum de profit vers le sommet de la chaîne de valeur, ce qui explique (entre autres) le niveau des montants redistribués chaque année aux actionnaires[4]. Dans les entreprises sous-traitantes où résident désormais les termes de la négociation, il ne reste souvent que la marge de manœuvre parfois étroite que dictent les conditions de passation des marchés de sous-traitance, ce qui pousse les salaires réels à la baisse et induit des gestions d'emplois hyper-flexibles ; la multiplicité de statuts de travail (intérim, statuts de travail relevant d'une autre entreprise, stagiaire, apprentis, « travailleurs indépendants », etc.) dans toutes les entreprises dilue la « communauté de travail ». Le rôle unificateur de l'action syndicale peine à se manifester, y compris au sommet de la chaine de valeur où la financiarisation croissante a installé les actionnaires comme partenaires invisibles de la confrontation ce qui, bien sûr, n'a cessé d'affaiblir les résultats de la négociation à ce niveau.

Les syndicats, qui sont logés plus souvent chez les donneurs d'ordre que chez les sous-traitants, n'organisent plus la solidarité salariale entre travailleurs mais coopèrent (contre leur gré) à la gestion des divisions du salariat. Le capitalisme a eu historiquement comme premier effet de rassembler les travailleurs sur un même lieu en les assignant collectivement à l'accomplissement d'une tâche : le capitalisme d'aujourd'hui est séparateur, il organise la division et une concurrence baissière entre les travailleurs.

Le syndicalisme, en France comme ailleurs est pris dans cette tenaille, l'affaiblissement considérable de l'implantation dans le secteur privé trouve ici une première explication.

---

[3] 73 % des entreprises entre 50 et 249 salariés ont recours à la sous-traitance ; 83 % des entreprises au-dessus de 205 salariés. *Insee Première*, n° 1985, Février 2024.

[4] On rappelle que la France se situe en deuxième position (derrière les États-Unis) pour la rémunération des actionnaires ; les entreprises du CAC 40 ont reversé en 2025 107 milliards d'euros à leurs actionnaires.

Les attaques contre le droit du travail

La place acquise par la négociation d'entreprise n'a pas porté atteinte, dans un premier temps, aux normes produites au niveau des branches ou dans le droit du travail qui, en France comme dans d'autres pays, fait l'objet d'un « Code » qui organise historiquement le compromis social entre employeurs et syndicats. Il existe en principe un ordre de protection, ce qu'on appelle une « hiérarchie des normes » qui veut qu'une négociation à un niveau donné ne peut déroger aux normes du niveau supérieur : un accord de branches ne peut pas instaurer une norme en dessous ce que prévoit le Code du travail, un accord d'entreprise ou de groupe ne peut pas prévoir de dispositions inférieures à ce que prévoit la branche dont relève l'entreprise. C'est ce qu'on appelle un principe de faveur : on ne peut déroger aux règles du niveau supérieur que par des dispositions plus profitables aux travailleurs. C'était une règle d'or qui permettait à un syndicalisme dont l'implantation était irrégulière, de produire des normes applicables à tous ceux qui lui échappaient. C'est grâce à de telles règles sociales que les syndicats peuvent « représenter les travailleurs (euses) » même avec un taux de syndicalisation limité.

Ce principe a d'abord été affaibli puis très abimé par différentes lois égrenées au cours des années 2000 : la loi Fillon en 2004 introduit la possibilité pour les entreprises de déroger à un accord de branche sur « certains sujets », c'est une première brèche, assumée, dans le principe de faveur. Son effet est limité, bien sûr, jusqu'à la loi suivante qui en élargit la possibilité. En 2016, dans la loi El Khomri, les tabous sautent : l'accord d'entreprise devient premier en matière de temps de travail et de congés ou de rémunération des heures supplémentaires. En 2017, la loi découlant des ordonnances Macron banalise la transgression : les entreprises ont table ouverte pour fabriquer leur droit du travail, sachant que dans le même temps « l'accord de groupe » acquiert pleine puissance pour s'imposer devant tous les accords d'entreprise logées dans son périmètre. Pas mal pour une négociation vendue comme « plus proche du terrain » ! C'est plutôt à une recentralisation que l'on assiste : le droit du travail cesse d'être une norme publique, il est devenu en grande partie un droit fabriqué dans les groupes, chacun l'adaptant à son gré face à un syndicalisme totalement écartelé par les différents lieux de « négociation ».

Il convient de tempérer le constat : dans de nombreux domaines, la branche reste un lieu de normalisation : des chercheurs font remarquer à juste titre que certains secteurs restent bordés par la convention collective de branche : le secteur du nettoyage, par exemple, (15 000 entreprises, 600 000 salariés), l'aide à domicile (plus de 200 000 salariés) et bien d'autres ; dans ces secteurs, la convention collective reste une référence déterminante, le problème pour les syndicats est de s'y implanter, ce qui n'est pas une petite affaire étant donné la dispersion des travailleurs – et surtout des travailleuses – qui les composent. Par ailleurs un certain nombre de limites restent imposées aux entreprises et il n'y a pas besoin de crier au loup trop vite : il reste (heureusement) des règles publiques et donc des choses à défendre dans le droit du travail qui n'existent pas dans de nombreux pays sur la planète.

L'apogée des transformations du terrain d'action des syndicats, ce sont les lois Macron (2018) qui apparaissent aujourd'hui comme de véritables lois scélérates à

l’égard du syndicalisme. Sans concertation, à peine élu, Macron réduit drastiquement par ordonnances les droits syndicaux, supprime les délégués du personnel, les CHS-CT, transforme les anciens comités d’entreprise (CE) en Comité social et économique (CSE), vaste enceinte qui parle de tout en empêchant les suppléants de siéger, asséchant ainsi les passages de témoins : les militants s’écroulent sous la charge, les *burn out* se multiplient, les élus peinent à trouver la relève, bref c’est un saccage au point que le comité mis en place par la loi pour faire un bilan et suivre la mise en place de celle-ci a été dissous par le même Macron à l’issue de son premier rapport, lequel attirait l’attention en termes pourtant mesurés sur les risques induits par les changements de 2017.

Au cours des vingt dernières années, la présence syndicale dans le secteur privé a connu des attaques comme on n’en a jamais connu depuis la période 1940-1945, certaines indirectes comme les évolutions des lieux de négociation, d’autres carrément agressives comme la loi du 29 mars 2018 transcrivant les ordonnances Macron. D’autres changements intervenus pour aménager le champ syndical se sont ajoutés à un tableau déjà chargé.

Les nouvelles règles de reconnaissance de la représentativité des syndicats

Parallèlement à ces transformations de leur terrain d’intervention, les syndicats ont connu d’autres changements qui, comme les lois Auroux, étaient animés au départ d’autres intentions mais qui se sont refermés comme un piège sur la représentation. Ainsi la loi du 20 août 2008 qui réorganisait la reconnaissance de représentativité des syndicats. Elle venait remplacer le dispositif antérieur, hérité de l’après-guerre, c'est-à-dire de critères établis par ordonnance lorsque les syndicats ont retrouvé un statut légal en 1945, inscrits plus tard dans la loi de loi de 1950 qui mettait en place les conventions collectives.

Ce dispositif était à bout de souffle : n’importe quel syndicat inscrit sur une liste établi par l’État était par nature représentatif dans les entreprises ou les branches et pouvaient signer, même très minoritaire, un accord d’entreprise ou de branche qui s’appliquait à tous ; ce système avait permis par exemple au patronat de piloter les accords sociaux simplement en disposant d’un syndicat « ami », que ce soit au niveau de la branche puis, plus tard, au niveau de l’entreprise. Un seul militant, réputé représentatif parce qu’il se recommandait d’un syndicat présent sur la liste nationale, pouvait ainsi produire de l’accord social même contre tous les autres ! Ce système était devenu aberrant et les syndicats les plus importants (la CGT et la CFDT en l’occurrence) sont convenus avec le patronat d’un nouveau système dans lequel l’élection par les travailleurs déterminerait, par agrégations successives, la représentativité de chaque syndicat au niveau de l’entreprise, du groupe, de la branche et au niveau national.

Ce système *a priori* plus démocratique ou qui, du moins, tenait compte de la réalité du terrain, s’est dans la réalité retourné en partie contre la représentation syndicale : s’il a mis fin aux aberrations antérieures, il a transformé l’entreprise en lieu de perpétuels affrontements entre les syndicats pour l’obtention des suffrages aux élections suivantes. Au résultat électoral est attaché non seulement la pondération de

chacun pour signer des accords[5] mais aussi les droits syndicaux de chacun, la compétition est donc à enjeux élevés. Le scrutin choisi pour départager les syndicats fut celui du Comité d'entreprise, choix absurde puisque la gestion des CE n'a quasiment pas de rapport avec le contenu des positions qu'évoquent la référence aux sigles. Bref une disposition *a priori* utile à la relégitimation des syndicats s'est transformée en nouvelle machine à détruire les logiques unitaires, à placer le mouvement syndical en campagne électorale permanente parce que, bien sûr, il n'a pas été question de regrouper tout cela le même jour, sauf pour la fonction publique. Dans les TPE où n'existe pas de section syndicale, on a inventé un mode de scrutin tellement fonctionnel que la dernière consultation électorale (2024, 5,4 millions de salariés), le taux de participation a été de…. 4 %.

Les seuils de représentativité ont été mis en place trop bas pour ne froisser personne : il faut avoir recueilli 10 % minimum pour être représentatif dans l'entreprise et 8 % pour l'être dans la branche et au niveau interprofessionnel ÷es accommodements ont été apportés, par exemple, pour que la CFE-CGC (qui ne syndique *a priori* que des cadres) puisse signer des accords généraux, bref l'État et le patronat continuent à faire leur course dans un « marché syndical » toujours aussi compétitif.

Et malgré tout cela, ils sont encore là

Pas grand-chose n'aura été épargné au syndicalisme en une trentaine d'années : de « bonnes » dispositions se sont retournées contre lui et on ne compte pas le nombre des attaques qui ne visaient que son affaiblissement. Avec des effectifs déclinants et des militant(e)s en difficulté, ils ont subi et/ou accompagné une institutionnalisation croissante dans les entreprises, coupant les militant(e)s de ceux qu'ils et elles sont censé(e)s représenter dans un « dialogue social » inégal et manipulé[6].

On notera que la période de la présidence de François Hollande s'est parfaitement inscrite dans cette tendance : la loi El Khomri, par exemple, était une attaque très radicale contre la logique des accords sociaux mise en place depuis 1950, une période où le patronat longeait les murs en raison de sa collaboration avec l'occupant pendant la guerre. Il est assez étrange de voir (encore) qualifier de « social-démocrate » une politique qui, dans un domaine clé des relations sociales, a défié une large majorité du camp syndical avec le plein soutien du patronat !

Les commentaires sur l'état du syndicalisme en France empruntent souvent le ton de la complainte ; il est parfois présenté comme l'homme malade de l'Europe alors que le syndicalisme ailleurs est également en difficulté. Bien sûr, le constat n'est pas infondé : les syndicats se sont affaiblis, leurs stratégies sont peu lisibles ou peu efficaces. Parfois même certaines centrales ont déconcerté les autres en accompagnant ou en inspirant des réformes qui ont joué contre le syndicalisme. Pourtant, ils sont encore là et sont capables, quand les circonstances l'exigent, de mobiliser une grande partie des travailleurs (euses) comme on l'a vu en 2023 avec la réforme des retraites. La bataille

[5] Un accord est réputé valide s'il a été signé par des syndicats regroupant plus de 50 % des suffrages lors des élections antérieures. Mais il peut l'être aussi si les signataires ont eu plus de 30 % des suffrages sous réserve qu'aucune coalition de plus de 50 % ne s'y oppose. Il peut également être soumis à référendum auprès des salariés ;

[6] De nombreux ouvrages de sociologues et de politistes font état de cette institutionnalisation. Voir, entre autres S. Béroud, B. Giraud,,K. Yon, *Sociologie politique du syndicalisme,* Paris, Armand Colin, 2018.

a certes été perdue mais d'abord elle a eu lieu et produit des effets importants dans le champ politique. Sa suspension en 2025, même si elle est fragile, provisoire et limitée, doit à l'ampleur d'un mouvement social qu'ils ont su organiser.

Ils regroupent aujourd'hui environ deux millions de travailleurs(euses) syndiqué(e)s. Ça traduit un taux de syndicalisation assez faible, ça laisse entrevoir le nombre et l'étendue des déserts syndicaux. Mais c'est tout de même 2 millions de personnes mobilisables et sans doute un peu davantage par le rayonnement autour des militants et des militantes. Qui peut en produire autant ? Sans unité construite entre eux, ils ne parviendront pas à reconquérir l'espace nécessaire à une pleine représentation du monde du travail

On peut, il faut, les critiquer, relever leurs insuffisances. On peut, il faut, critiquer la bureaucratisation, l'absorption des représentants dans les institutions d'un soi-disant « dialogue social » qui n'aboutit qu'à la « domestication » des syndicats ; critiquer ou dénoncer l'impasse de certaines stratégies d'accompagnement (CFDT), l'incapacité pour d'autres à redéployer leur activité (CGT), constater ou déplorer la stagnation ou le recul des plus contestataires (Solidaires), le rôle néfaste des divisions syndicales depuis trente ans, etc. Il convient cependant de considérer ce qui bouge : la menace de l'extrême droite rebat les cartes, la dégradation des situations sociales et écologiques rapproche les centrales syndicales, le temps de la revitalisation est peut-être venu.

Dans l'état actuel des forces politiques et face à la montée de l'extrême droite et aux risques que fait peser son possible accès au pouvoir, le syndicalisme n'est qu'une digue fragile mais qu'on ne saurait sous-estimer[7].

Jean-Marie Pernot est politiste, chercheur associé à l'IRES (Institut de recherches économiques et sociales) et au CHS (Centre d'histoire sociale des mondes contemporains – Paris 1).

[7] Pour aller plus loin, voir, parus récemment : Baptiste Giraud, 2026, *Des syndicats dociles ? Ce que le dialogue social fait au syndicalisme*, Lyon, PUL, 2026 ; Sophie Béroud, Thibault Métais (dir.), « Le champ syndical », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2026/4, n° 264.