Le syndicalisme, un contre-pouvoir essentiel mais fragilisé

Karel Yon

Le temps où l'on pronostiquait l'irrémédiable déclin des syndicats semble révolu. Loin de disparaître ou de subsister comme un fossile incrusté dans les structures de l'État ou des entreprises, le syndicalisme reste bien vivant et continue de tenir son rang dans l'espace des mouvements sociaux. Les syndicats doivent certes désormais composer avec une protestation plus diverse, y compris dans la sphère du travail, et ne maîtrisent plus seuls le calendrier et la forme des mobilisations. Les réseaux socio-numériques constituent désormais un canal d'organisation autonome, facilitant la mise en relation et la coordination d'individus et de groupes éloignés les uns des autres. On l'a bien vu ces dix dernières années, de Nuit debout aux Gilets jaunes, et tout récemment encore avec l'appel du 17 octobre 2026 à faire converger les colères. Mais les mobilisations contre les réformes des retraites de 2019 et 2023 ou, plus récemment, le rôle joué par la CGT et l'intersyndicale de l'éducation dans le soutien à la révolte de la jeunesse scolarisée ont montré que les syndicats continuent de structurer l'action collective de façon décisive, même s'ils ne sont plus en capacité d'en fixer le rythme à eux seuls.

Cette redécouverte de la centralité du syndicalisme s'est d'ailleurs traduite par un rebond de la syndicalisation, sensible depuis 2023. À son congrès du printemps 2026, la CGT faisait par exemple état d'un solde positif net de 45 000 nouvelles et nouveaux adhérents, une première depuis douze ans. S'il reste modeste, le phénomène est d'autant plus notable que près de la moitié de ces néo-syndiqués ont moins de 35 ans. On pouvait déjà pressentir ce changement d'attitude à l'égard des syndicats au cours des années précédentes. Pendant la pandémie de Covid 19, les organisations syndicales se sont mobilisés pour informer les salariés de leurs droits et exiger le renforcement des conditions de sécurité sanitaire. Au sortir de la crise sanitaire, elles ont porté la voix des travailleurs, et surtout des travailleuses, des première et deuxième lignes dont on avait redécouvert l'importance à cette occasion. Ce combat pour la reconnaissance, à la fois symbolique et salariale, d'un monde du travail essentiel s'est prolongé dans le contexte de l'inflation où, dans de nombreux secteurs, des salariés ont fait l'apprentissage de la grève[1].

Reculs du syndicalisme et de la démocratie sociale

Mais ce regain d'intérêt pour le syndicalisme, que l'on constate aussi à l'échelle internationale, n'est qu'un aspect de la situation. Il s'inscrit dans un contexte lui aussi global marqué par une tendance lourde au recul des forces syndicales. En France, entre la fin des années 1970 et la fin des années 1980, le taux de syndicalisation a connu une chute vertigineuse, passant de 20 % – voire 40 % de syndiqué·es selon les estimations les plus récentes[2] – à seulement 10 %. En 2019, la direction des études du ministère du Travail (DARES) mesurait une nouvelle baisse de la syndicalisation par rapport à la précédente estimation datant de 2013, autant dans la fonction publique (de 19,8 à 18,4 %) que dans le secteur marchand (de 8,7 à 7,8 %), pour un taux global de syndicalisation passé de 11,2 à 10,3 %[3]. Et c'est bien souvent là où les travailleurs en auraient le plus besoin que les syndicats sont les plus faibles : dans les secteurs du bâtiment, du commerce et

1 Par exemple à Décathlon : M. Quijoux, K. Yon, « Servir l'entreprise pour mieux servir les salarié·es ? Les formes plurielles du syndicalisme d'entreprise dans une multinationale d'articles de sports », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 252, 2024, p. 48-69.

2 C. Batut, U. Lojkine, P. Santini, « Recompter les syndiqués », *Notes IPP*, n° 78, janvier 2022.

des services, parmi les jeunes, les précaires et les moins qualifiés, dans les petites et moyennes entreprises. Nombre d'entreprises sous-traitantes de l'industrie et des services sont des déserts syndicaux, alors que s'y concentrent les fractions populaires du salariat[4].

Même si les séries doivent être analysées avec prudence, on peut aussi évoquer la baisse de la conflictualité gréviste : dans le privé, on est passé de 4 000 journées de grèves pour 1 000 salariés en 1976 à 800 en 1995, soit un nombre divisé par cinq en vingt ans. En 2010, la DARES ne dénombre plus que 320 journées individuelles non travaillées (JINT) pour 1 000 salariés, et 160 en 2019, deux années qui furent pourtant déjà marquées par d'importants mouvements sur les retraites. Dans le contexte plus routinier de 2021, et en dépit d'une poussée de débrayages liés à l'inflation, ce n'étaient plus que 58 JINT pour 1 000 salarié·es. En 2023, les six mois de mobilisation contre la réforme des retraites ont tout juste réussi à relever le nombre de JINT à 171 pour 1 000 salariés[5]. Les grèves sont non seulement moins nombreuses et moins intenses, mais aussi moins victorieuses. Alors que les délocalisations déciment l'industrie, que l'essor du commerce en ligne justifie les licenciements dans la grande distribution et que le développement de l'intelligence artificielle attaque désormais les métiers qualifiés dans les services, les mobilisations pour défendre l'emploi arrachent peu de victoires. Il en est de même des luttes pour les salaires. Le refus du patronat de compenser les pertes dues à l'augmentation des prix est conforté par l'attitude d'un État employeur sous pression austéritaire. En même temps qu'il gèle le point d'indice des fonctionnaires, le gouvernement se refuse à impulser des négociations salariales qui répercuteraient sur l'ensemble des salaires les augmentations automatiques du salaire minimum (SMIC), seul niveau de salaire qui reste indexé sur l'inflation.

Plus largement, les enquêtes de la DARES mesurent un recul des instances représentatives du personnel (IRP) et de la présence syndicale : dans le secteur privé, la proportion d'établissements de plus de dix salariés couverts par une instance élue a baissé de 64 à 61 % entre 2017 et 2023, tandis que l'existence d'une représentation syndicale a baissé de 37 à 32 %[6]. De même, la participation aux élections professionnelles s'effondre. Dans la fonction publique, elle a perdu dix points en dix ans. Si, au plan interprofessionnel, la CFDT est devenue la première organisation représentative depuis 2017, c'est d'abord et avant tout parce qu'elle a perdu moins de voix que la CGT : 100 000 contre 150 000 à la CGT dans le privé entre 2014 et 2021, et 60 000 contre 80 000 à la CGT dans le public entre 2018 et 2022.

Des politiques visant à neutraliser les contre-pouvoirs syndicaux

Ces données ne sont pas le résultat d'une tendance naturelle. Elles ne traduisent pas un « désamour » des salariés pour le syndicalisme, comme on l'entend parfois, car ceux-ci restent majoritairement convaincus de l'utilité de l'action syndicale[7]. Cette fragilisation des syndicats est bien plutôt le résultat de politiques visant à réduire leur influence. Dans le secteur privé, les ordonnances Macron-Pénicaud de 2017 ont considérablement restreint les moyens d'action des syndicats. En prétendant simplifier le dialogue social, elles ont institué une nouvelle instance, le

3 M.T. Pignoni, « Léger repli de la syndicalisation en France entre 2013 et 2019 : dans quelles activités et pour quelles catégories de salariés ? », *DARES Analyses*, 2023/6.

4 Sur les logiques de la syndicalisation, je renvoie à B. Giraud, K. Yon, S. Béroud, *Sociologie politique du syndicalisme*, Armand Colin, 2018.

5 M. Lescurieux, « Les grèves en 2023. Une intensification essentiellement portée par la contestation de la réforme des retraites », *DARES Résultats*, 2025/6.

6 M.T. Pignoni, « Comment évoluent l'implantation et l'organisation de la représentation des salariés depuis la création des comités sociaux et économiques (CSE) ? », *Dares analyses*, 2025/41.

7 T. Haute, « Diversité et évolutions des attitudes des salariés à l'égard des syndicats en France », *Travail et emploi*, n° 164-165, 2021, p. 137-160.

Comité social et économique (CSE), qui remplace les anciennes IRP. Cela s'est traduit par la disparition des délégués du personnel qui faisaient exister une représentation de proximité. Les CSE sont de plus en plus centralisés, éloignant les représentants du personnel des lieux de travail. Dans le même temps, les appuis extérieurs dont les représentants syndicaux pouvaient disposer grâce à des expertises ont été réduits. Les mandats d'élu ou de délégué syndical, devenus à la fois plus techniques et polyvalents, produisent un épuisement militant qui nourrit la crise des vocations[8]. La dégradation de la situation est particulièrement notable dans le champ de la santé au travail. Les anciens Comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT), qui jouaient un rôle essentiel de prévention et de contrôle, ont été remplacés par une simple commission du CSE qui est facultative dans les entreprises de moins de 300 salariés. Résultat, la prise en charge de ces enjeux a reculé. La commission dédiée du CSE n'existe que dans 85 % des entreprises de 300 salariés ou plus, alors qu'elles étaient 92 % à posséder un CHSCT en 2017. Surtout, sa présence s'est effondrée dans les entreprises de 50 à 299 salariés, passant de 53 à 24 % entre 2017 et 2023[9]. Dans la fonction publique, l'influence des syndicats dépendait beaucoup de leur rôle dans la gestion des carrières des agents. Or, la loi Dussopt de transformation de la fonction publique, votée en 2019, a enlevé cette prérogative aux commissions paritaires, renforçant par la même occasion le commandement vertical des managers.

L'action collective des salariés, à commencer par le droit de grève, se trouve par ailleurs entravée de multiples manières. Au motif de garantir la continuité du service public, les conditions d'exercice du droit de grève ont d'abord été resserrées dans le secteur public. L'instauration d'un service minimum dans les transports collectifs et dans l'enseignement primaire sous le quinquennat de Nicolas Sarkozy (2007-2012) s'est ainsi traduite par l'obligation faite aux salariés souhaitant se mettre en grève de se déclarer deux jours à l'avance auprès de leur hiérarchie. Cette contrainte nouvelle, en plus de faciliter le remplacement des grévistes en amont des conflits, a aussi eu pour effet de dépeupler les assemblées générales, l'entrée en grève relevant désormais d'une décision individuelle préalable à l'expression d'une volonté collective. En 2019, la loi Dussopt a créé de nouvelles restrictions à l'exercice du droit de grève dans la fonction publique territoriale, notamment dans les services de traitement des déchets, des transports publics et des cantines scolaires : les pouvoirs publics locaux peuvent désormais engager des négociations pour encadrer le droit de grève ou, à défaut, en décider seuls. De nombreux maires se sont saisis de cette loi pour imposer à leurs agents la règle du « trentième indivisible » qui s'applique déjà dans la fonction publique d'État. Elle implique la retenue d'une journée de salaire pour tout arrêt de travail, même de quelques heures, rendant de la sorte les débrayages plus coûteux. Sur la même période, à l'occasion de plusieurs conflits impliquant notamment des ouvriers des raffineries (2010, 2021) ou du déchet (2023), les autorités publiques ont enclenché des procédures de réquisition des grévistes au motif de garantir la continuité des services d'urgence ou de prévenir les troubles à l'ordre public. Ces réquisitions ont été décidées de manière unilatérale, sur la base d'une interprétation très extensive de la jurisprudence, laissant peu de doutes sur l'intention des pouvoirs publics : faire de la réquisition un instrument pour dévitaliser la grève. Dans le secteur marchand, la jurisprudence du droit de grève a ouvert des brèches dans lesquelles des directions d'entreprise s'engouffrent, en faisant par exemple appel à des salariés d'autres filières d'un même groupe ou à des entreprises sous-traitantes pour remplacer des salariés grévistes. Le recours à la grève est problématique pour les travailleurs des plateformes, auxquels ne sont pas reconnus les mêmes droits qu'aux salariés.

Il faut aussi évoquer les discriminations vécues par les syndicalistes sur leur lieu de travail, au sujet desquelles les pouvoirs publics restent bien silencieux. Pourtant, une enquête menée par le Défenseur des droits en 2019 a montré que plus de la moitié des salariés exerçant ou ayant exercé

8 C. Guillaume, F. Rey, *La fabrique ordinaire de l'épuisement syndical*, note de la Fondation Jean-Jaurès, 2023.

9 L. Fiaschetti, « Les instances de représentation des salariés dans les entreprises en 2024. Davantage d'instances élues après cinq ans de baisse », *DARES Résultats*, 2026/43.

une activité syndicale déclarent qu'elle a été un frein à leur évolution professionnelle[10]. Plus de 40 % considèrent qu'elle a eu un impact négatif sur leur rémunération et leurs relations avec la hiérarchie. Les craintes de représailles associées à l'engagement syndical sont le premier motif mentionné pour expliquer le refus de se syndiquer. Pire, les dernières années ont été marquées par un durcissement notable de la répression à l'encontre des syndicalistes et des salariés mobilisés. La propension des pouvoirs publics à délégitimer toute forme de protestation dans l'espace public pour mieux la réprimer, de l'« écoterrorisme » des mobilisations environnementales aux « violences urbaines » des blocages lycéens, n'épargne plus les syndicalistes. Même les plus modérés s'exposent aux violences policières quand ils osent manifester. On ne compte plus les grévistes et manifestants victimes de violences policières, les militants et lanceurs d'alerte poursuivis en justice par leur employeur ou les autorités publiques sur des motifs aussi divers que le trouble à l'ordre public, le harcèlement moral, l'injure publique ou l'atteinte au secret des affaires. On voit aussi maintenant des groupes d'extrême droite apporter leur concours à ces pratiques répressives en ciblant des militants ou en attaquant des locaux syndicaux. Depuis le mouvement des retraites de 2023, la CGT a dressé une « liste noire » de la répression syndicale qui concerne plus de 1 000 militant·es. La Confédération syndicale internationale, qui publie depuis dix ans un Global Rights Index permettant de mesurer l'état des libertés syndicales, a rétrogradé la France dans son édition de 2026 de la catégorie de pays où se constatent des « violations réitérées des droits » à celle des « violations régulières des droits ». Du côté de l'État, la banalisation des réquisitions ou les poursuites massives engagées contre des grévistes dans les entreprises publiques comme EDF constituent autant de signaux que les employeurs privés peuvent interpréter comme une invitation à ne pas faire de compromis. Politiques publiques et stratégies privées concourent ainsi à restaurer une forme d'arbitraire patronal sur la relation d'emploi, au détriment des travailleurs et de leurs organisations syndicales.

L'évolution des règles de la négociation collective vient confirmer cette tendance à la restauration du pouvoir patronal, corollaire de la fragilisation des contre-pouvoirs syndicaux[11]. Historiquement, la négociation collective était conçue comme un instrument d'amélioration de la condition salariale : le Code du travail fournissait un socle de droits égaux pour tous les salariés, que les syndicats pouvaient améliorer par la négociation à l'échelle des branches professionnelles ; dans les entreprises où les syndicats étaient les plus forts, ils s'engageaient dans des négociations locales qui servaient d'aiguillon pour indiquer la direction du progrès social. À rebours de cette logique fondée en droit sur le principe de faveur, les réformes qui se sont multipliées depuis les années 2000 et qui ont été parachevées par les ordonnances de 2017 ont institué un droit du travail à géométrie variable, substituant au principe de faveur celui de la supplétivité des normes. Cela signifie qu'à l'exception d'un nombre limité de règles (celles qui relèvent de l'« ordre public social »), les dispositions du Code du travail, dites supplétives, restent applicables uniquement en l'absence d'accord collectif. La négociation d'entreprise devient ainsi le niveau de référence et peut désormais déroger aux règles du Code du travail et des conventions collectives. Ce processus de décentralisation de la négociation a touché nombre d'économies occidentales qui accordaient un rôle primordial à la régulation de branche. Au-delà de la France, la Grèce, la Roumanie, l'Espagne et le Portugal ont par exemple été contraints de revoir leurs relations de travail dans un sens analogue après la crise financière de la fin des années 2000. Ces réformes ont été présentées comme un moyen de faciliter les ajustements économiques et organisationnels d'entreprises exposées à la concurrence internationale. Mais dès lors que l'entreprise devient le principal niveau de négociation, celle-ci change de fonction. Au lieu de réguler les marchés en produisant des normes communes pour toutes les entreprises et tous les salariés d'un même secteur ou d'un même territoire, elle conduit à faire entrer la pression du marché dans les entreprises. Dit en termes plus

10 Mémento du Défenseur des droits sur la lutte contre les discriminations syndicales.
11 B. Giraud, J. Pélisse (dir.), *Le dialogue social sous contrôle*, La Vie des idées / PUF.

crus, la décentralisation de la négociation collective encourage le dumping social. Elle ne s'inscrit plus dans l'optique de favoriser l'acquisition de nouveaux droits pour les salariés mais sert plutôt à légitimer grâce au vernis du dialogue social des concessions jugées indispensables pour préserver la compétitivité des entreprises et de l'économie : gel des salaires et des embauches, flexibilité accrue du temps de travail, dégradation des conditions de travail, recours à des contrats précaires… C'est la consécration de la négociation de concession qui sert à justifier les reculs sociaux au motif qu'ils ont été « négociés » avec les syndicats, comme on le voit dans l'industrie automobile avec les accords de performance collective[12].

Alors que le rôle des syndicats dans le dialogue social d'entreprise se trouve (en apparence) renforcé et valorisé, leur rôle dans l'élaboration des politiques de protection sociale est au contraire remise en cause. En 2017, Emmanuel Macron avait été auditionné par les militants de la CFDT. Alors simple candidat à la présidentielle, il leur avait expliqué : « Le cœur de métier des syndicats, c'est la négociation au niveau de l'entreprise et de la branche et beaucoup moins la gestion des grands risques nationaux. […] Le fonctionnement pervers que l'on a installé, c'est que l'on a demandé aux représentants des salariés et des employeurs de participer à la fabrique de la loi de manière très officielle. Et on leur a dit : faites de la politique. Ce n'est pas leur rôle. […] L'État doit redevenir courageux et il doit prendre sa part de responsabilité pour définir l'intérêt général. Je dis, moi président, je veux reprendre ma part de responsabilité sur le chômage, sur la formation continue, parce qu'ils ne sont pas à déléguer aux partenaires sociaux. […] Je veux que l'on sorte d'un équilibre qui a été défini entre 1945 et 1970 pour entrer dans le XXIe siècle. » À défaut d'avoir été chassées de la gestion de la protection sociale (assurance chômage, assurance maladie et retraites), les organisations professionnelles ont vu là encore leur rôle redéfini par les cadrages budgétaires de l'État qui soumet désormais les comptes sociaux à la réduction des déficits publics.

Discipliner les syndicats pour sécuriser le profit

Cette redéfinition des formes légitimes de l'action syndicale doit être réinscrite dans le contexte plus large des mutations du capitalisme et de l'État. Entamé à la fin des années 1970 à l'occasion d'une première crise de profitabilité du capital, le grand tournant néolibéral a connu une accélération après la crise financière de la fin des années 2000. Il s'est davantage radicalisé à l'épreuve de la pandémie de Covid-19. Alors que l'entremêlement des crises économique, sociale et climatique exacerbe l'instabilité politique au plan intérieur et les rivalités impérialistes au plan international, la croissance économique est devenue de plus en plus incertaine, et la fonction assignée à l'État de garantir le taux de profit est devenue sa principale obsession. Derrière les discours dénonçant un droit du travail trop « rigide » et des syndicats campés sur leurs « acquis » se cache ce renversement : il ne s'agit plus de protéger le travail mais de sécuriser le capital. Le temps où la puissance publique revendiquait un rôle d'arbitre entre le capital et le travail, voire même pesait en faveur de la partie « faible » dans le rapport salarial, est révolu. L'État social mis en place sous le régime du capitalisme fordiste a laissé la place à ce que l'économiste Daniela Gabor nomme un État « dérisqueur » dont le principal objectif est d'encourager les détenteurs du capital à investir en les protégeant des risques que l'instabilité et la faible croissance mondiale font peser sur leurs taux de profit[13]. Baisse du coût du travail par le gel des salaires directs et les attaques contre le salaire socialisé, sous-financement des services publics pour préserver les aides publiques aux entreprises, remise en cause des régulations sociales et environnementales… toutes ces politiques visent ainsi le même objectif : garantir la profitabilité du capital. Et dans cette perspective,

12 J.S. Carbonell, « Négocier la compétitivité des entreprises en contexte de déclin industriel : du maintien à l'ajustement de l'emploi », *Travail et Emploi*, n° 180, p. 99-126.

13 D. Gabor, F. Lebaron, W. Streeck, « D'une crise à l'autre : les nouvelles interdépendances entre l'État et la finance globale », *Critique internationale*, n° 94, 2022, p. 171-193.

l'existence de syndicats constitue elle-même un risque, sauf à garantir que leur fonction et leurs modalités d'action soient strictement encadrées. Toutes les politiques engagées pour fragiliser et reformater l'action syndicale s'inscrivent dans cette perspective : il s'agit de remettre les syndicats à leur place, et celle-ci ne saurait aller au-delà de l'entreprise[14]. Dans ce cadre, les syndicats sont enjoints de participer avec les employeurs à l'élaboration de stratégies de compétitivité (du capital) et à les légitimer auprès des salariés plutôt qu'à porter les intérêts du travail en défendant les salariés auprès de leur patron.

Alors qu'on s'enfonce dans la crise économique et climatique, on assiste à l'émergence d'un « capitalisme d'état d'urgence[15] » qui considère la démocratie comme un problème dès lors qu'elle entrave la mise en œuvre des politiques de sécurisation du profit. Les solutions autoritaires portées par l'extrême droite et relayées par la droite radicalisée se présentent dès lors comme la conclusion logique de la radicalisation des politiques impulsées par les néolibéraux. De ce nouveau contexte, il résulte que la grande ligne de fracture qui structurait le champ syndical, entre un pôle supposé « réformiste » mené par la CFDT et un autre dit « contestataire » associé à la CGT, a perdu de son intensité face à l'hostilité du pouvoir. Conscientes des enjeux de la période, les deux organisations mettent leurs désaccords en sourdine et se concentrent sur le danger de l'extrême droite et la défense de la démocratie. Cette alliance, indispensable à la constitution d'un large front syndical contre l'extrême droite, comme on l'a vu en 2024, a été facilitée par l'évolution de la CFDT. Après avoir accompagné les premiers pas du macronisme, celle-ci a durci sa ligne et pointe « les grandes mutations d'un capitalisme qui a conduit à ce qu'une minorité concentre conjointement l'essentiel des richesses et le pouvoir de décision[16] ». Elle dénonce les dérives illibérales en cours, en France comme dans le reste du monde, qui se traduisent notamment par la remise en cause de l'État de droit, des libertés publiques et du droit de grève. Au-delà de la menace RN, elle pointe ainsi la responsabilité du pouvoir actuel qui prépare le terrain à l'extrême droite.

Un syndicalisme plus que jamais politique

C'est par la même occasion une nouvelle ligne de clivage qui se dessine dans le champ syndical[17]. En 2024, FO, la CFE-CGC et la CFTC avaient refusé de signer le communiqué intersyndical appelant à faire barrage à l'extrême droite. En jugeant ce texte trop politique, elles avaient de fait apporté leur concours à la « normalisation » du RN. Dans la droite ligne de cette posture complaisante, on aura par la suite vu le secrétaire général de FO, Frédéric Souillot, débattre peu avant son congrès avec le député RN Jean-Philippe Tanguy à l'antenne de LCI. Quelques mois plus tôt, il avait déjà partagé la tribune avec un autre parlementaire de ce parti dans le Bas-Rhin. En janvier 2026, c'est Frédéric Guyonnet, président du Syndicat national des banques (SNB) et alors candidat à la succession de François Hommeril à la tête de la CFE-CGC, qui se rendait à la manifestation d'Alliance-Police nationale et côtoyait derrière la banderole de tête Sarah Knafo, Thierry Mariani ou encore Marion Marechal. Il ne s'agit pas de dire que ces organisations ont été gagnées par l'extrême droite, puisque de nombreuses voix se sont élevées en leur sein contre de tels rapprochements. À la CGC, F. Guyonnet à été contraint de se retirer de la course à la présidence. Récemment, deux anciens dirigeants de la CGC ont même appelé à exclure Alliance de leur confédération. À FO, même si F. Souillot a été réélu à 98 %, son rapport d'activité n'a pas été voté

14 B. Giraud, *Des syndicats dociles ? Ce que le dialogue social fait au syndicalisme*, Presses universitaires de Lyon, 2026.

15 R. Godin, *Le problème à trois corps du capitalisme. Sur la gestion autoritaire du désastre (et les moyens de lui faire face)*, La Découverte, 2026.

16 CFDT, Projet de résolution revendicative pour le 51e congrès, 2026.

17 K. Yon, « Postface. Le rôle du syndicalisme dans la lutte contre le racisme et l'extrême droite », in *Le syndicalisme est politique. Questions stratégiques pour un renouveau syndical*, Paris, La Dispute, rééd. 2024, p. 169-193.

par près de 20 % des délégués. Des critiques se sont exprimées qui l'ont conduit à réaffirmer son antifascisme et condamner « toute idéologie de rejet de l'autre ».

Mais la conception neutraliste de l'indépendance syndicale se traduit par une tolérance à l'extrême droite qui permet à celle-ci de prospérer. Prétextant de la séparation du syndicalisme et de la politique, les responsables de ces organisations refusent de tirer les conséquences pratiques des valeurs antiracistes ou humanistes dont ils et elles se revendiquent : la désignation du RN et de ses alliés comme intrinsèquement hostiles aux étrangers, aux femmes, aux minorités et, plus largement, au monde du travail, au syndicalisme et à la démocratie. Au point de se demander si certains dirigeants syndicaux n'ont pas déjà fait le pari de se positionner comme les interlocuteurs privilégiés d'un futur gouvernement RN, en remplacement des syndicats aujourd'hui majoritaires.

Contrairement à ce que pourraient parfois laisser entendre les arguments des syndicats antifascistes, prompts à mobiliser l'imaginaire des années 1930-40, l'arrivée au pouvoir de l'extrême droite n'impliquerait sans doute pas une attaque directe contre les syndicats, comme Vichy avait par exemple dissous la CGT. Dans les divers pays où l'extrême droite est au pouvoir, ce sont plutôt des formes d'accommodements réciproques qui se sont engagés[18]. En Israël, l'Histadrout s'est progressivement détachée du parti travailliste pour s'allier au Likoud radicalisé de Netanyahu. En Argentine, tout en menant une politique extrêmement dure à l'encontre des salariés, Javier Milei s'est assuré de préserver les ressources institutionnelles des syndicats, ce qui a eu pour effet de démobiliser une partie des organisations. En Italie, confrontée à l'opposition résolue de la CGIL, Georgia Meloni fait en sorte de promouvoir des syndicats minoritaires comme partenaires privilégiés[19].

Le syndicalisme demeure donc une force politique et sociale incontournable : le rôle qu'il a joué dans les grandes mobilisations sociales et citoyennes des dernières années, des retraites aux lycées, en passant par la lutte contre l'extrême droite, tout comme les efforts engagés depuis des années pour l'affaiblir et restreindre son périmètre d'action, en donnent la preuve. Face à une tendance longue à la fragilisation de son pouvoir d'agir, il est trop tôt pour savoir si le regain d'adhésions constaté depuis peu sera durable. La conjoncture présente améliore la visibilité du syndicalisme et attire vers lui de nouveaux profils de salariés. Mais la pérennisation d'une dynamique de croissance dépendra du travail volontariste des équipes militantes, à travers la mise en œuvre de politiques de syndicalisation précises et ciblées[20]. Elle dépendra aussi de leur capacité à prendre la mesure des enjeux de la période en élevant le syndicalisme à la hauteur de ses responsabilités historiques. Alors que l'extrême droite est aux portes du pouvoir, les exemples étrangers nous montrent à quel point l'existence d'un syndicalisme conscient de son rôle de contre-pouvoir est décisive et, *a contrario*, de quelle manière l'oubli de son histoire et de ses responsabilités politiques peut contribuer à légitimer la dérive autoritaire du pouvoir.

Karel Yon est sociologue (IDHES, Université Paris Nanterre / CNRS). Spécialiste du syndicalisme et des politiques du travail, il a dirigé l'ouvrage collectif *Le syndicalisme est politique. Questions stratégiques pour un renouveau syndical* (La Dispute, 2023) et publiera début 2027 *Une autre démocratie sociale est possible* (avec Baptiste Giraud et Maxime Quijoux, Le Bord de l'eau).

18 A. Bondy, « Strange Bedfellows ? Right-Wing Populist Parties, Trade Unions, and the Transformation of Class Politics », communication à la Journée d'études « Syndicalisme et extrême droite », CNAM, 24 septembre 2026.

19 Fondation Jean Jaurès, « Trump, Orban, Meloni : quand l'extrême droite s'en prend aux syndicats », Note de la Fondation Jean Jaurès / Friedrich Ebert Stifftung, 2026/8/

20 P. Rouxel, A. Bonnano (dir.), « Vie syndicale : quelles pratiques et conceptualisation(s) ? Un enjeu décisif pour l'accueil et l'engagement des nouveaux et nouvelles syndiquées », Rapport IRES/CGT, 2025.