



**HAL**  
open science

# Syndicats : la rupture des années 1978-1988, les raisons d'une hémorragie

Dominique Labbé

► **To cite this version:**

Dominique Labbé. Syndicats : la rupture des années 1978-1988, les raisons d'une hémorragie. 1968-2018 : Transformer le travail, transformer la société, Laboratoires LARHRA et TRIANGLE (Lyon), Mar 2018, Lyon, France. halshs-01811194

**HAL Id: halshs-01811194**

**<https://shs.hal.science/halshs-01811194>**

Submitted on 8 Jun 2018

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Colloque « CFDT des luttes autogestionnaires au réformisme »  
Université de Lyon (21-22 mars 2018)

*Syndicats : la rupture des années 1978-1988, les raisons d'une hémorragie*

**Dominique LABBE**

PACTE (CNRS et Université de Grenoble-Alpes)

### **Résumé**

Au cours des années 1978-1988, le mouvement syndical français a perdu la moitié de ses adhérents. La CFDT ne fait pas exception. Les raisons de cette hémorragie sont connues grâce à plusieurs enquêtes, notamment auprès d'anciens adhérents de la CFDT. Le syndicalisme français en a été profondément transformé. D'un syndicalisme de militants, centrés sur la défense individuelle des membres et financé essentiellement par les cotisations, on est passé à un cartel de partenaires sociaux composé de professionnels de la représentation, financés par les entreprises, les administrations et par l'impôt.

Pour la CFDT, la décennie 1978-1988 est une période charnière. Elle s'ouvre avec le rapport Moreau (janvier 1978) et se termine avec le départ d'E. Maire (Strasbourg, nov. 1988). Pendant cette période, elle déménage de Montholon à Belleville, la ligne confédérale passe du socialisme autogestionnaire à la "resyndicalisation", la direction confédérale devient homogène et, à partir de 1988, elle ne traduit plus la diversité des courants qui, à cette époque encore, traversent l'organisation.

En même temps, d'autres changements sont survenus. Ils sont plus profonds, mal connus et largement sous-estimés. Le principal symptôme : en neuf ans, de 1978 à 1986, le nombre des adhérents à la CFDT a été pratiquement divisé par deux (de 830 000 à 440 000<sup>1</sup>).

Après avoir montré l'ampleur de l'hémorragie, nous présenterons quelques explications. On verra que, au cours de ces années cruciales, la France a changé de modèle syndical.

## **I. L'hémorragie des années 1978-86**

Au moins autant que le nombre absolu de syndiqués, ce qui compte c'est leur densité dans la population active salariée française. Il est convenu d'appeler "taux de syndicalisation", cette densité :

Taux de syndicalisation = nombre de syndiqués / population active salariée

Examinons l'évolution de ce taux depuis la Libération, d'abord pour l'ensemble du mouvement syndical, puis pour la CFDT.

### *1. Le taux de syndicalisation en France depuis la Libération*

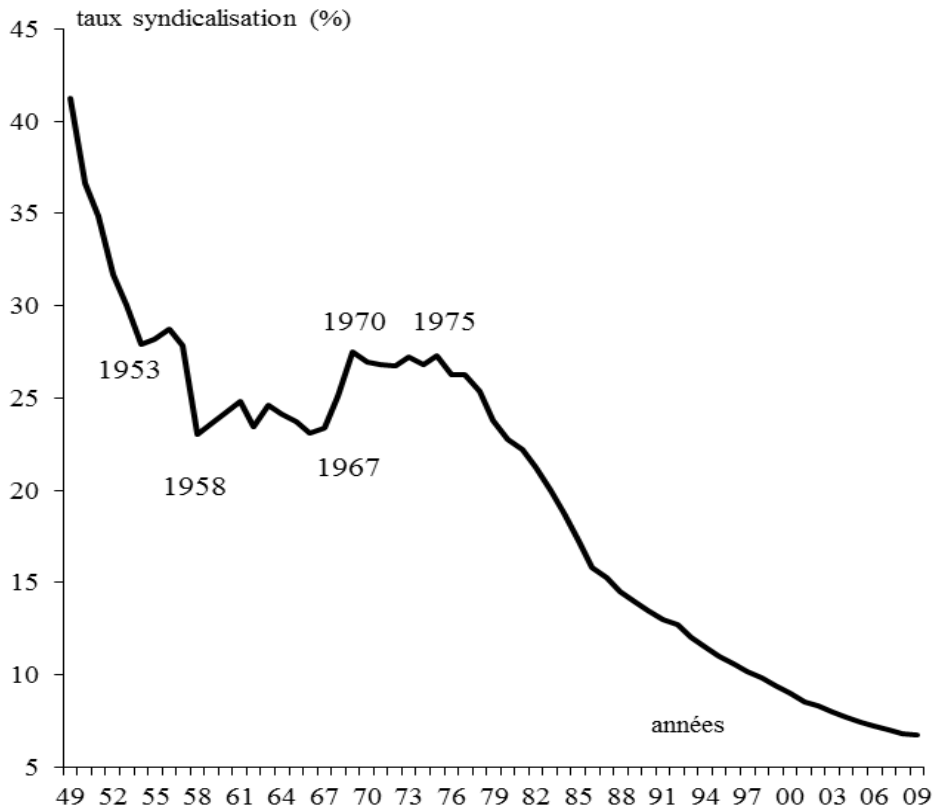
Les résultats du calcul sont retracés dans le graphique ci-dessous.

La courbe ne commence qu'en 1949 car, pour 1945-48, les statistiques sur la population active salariée sont assez peu fiables. Cependant, on admet habituellement que, entre 1945 et 1947, environ un salarié sur deux est syndiqué et que la baisse s'amorce en 1948.

---

<sup>1</sup> Les séries statistiques des syndiqués ont été présentées dans les ouvrages suivants : pour la syndicalisation en France depuis l'origine : Andolfatto et Labbé 2006 ; pour les années postérieures à la Libération : la CFDT : Bevert, Croisat et Labbé, 1991 ; l'ensemble du mouvement syndical : Labbé 1995, Andolfatto et Labbé 2007.

Graphique 1. Evolution du taux de syndicalisation en France de 1949 à nos jours



Cinq phases peuvent être distinguées :

- de 1948 à 1958, la syndicalisation recule rapidement avec une seule rémission entre 1953 et 1955. En dix ans, de 1948 à 1957, le taux a été divisé environ par deux ;

- entre 1958 et 1967, la syndicalisation est stabilisée mais plafonne à 25%. Comme la population active salariée augmente (de 13 à 15 millions), le simple maintien du taux signifie une hausse du nombre absolu de syndiqués parallèle à l'augmentation des effectifs salariés. Ou encore, chaque année, le nombre des nouveaux adhérents a excédé les départs ;

- entre 1968 et 1976, le taux remonte à 28-30%. Remarque : la population active continue à augmenter (de 15 à 17,5 millions) mais surtout, elle rajeunit et se féminise. Bien qu'avec de nombreuses fragilités, le syndicalisme français a donc été capable de s'adapter à ces changements sociologiques.

- entre 1978 et 1987, le taux est divisé par deux (soit un recul moyen d'environ 7% par an) ;

- entre 1988 et 2009, il est encore divisé par deux (soit un recul moyen d'environ 3,5% par an) ;

Depuis les rares données disponibles – malgré une forte rétention des organisations –, indiquent que la baisse se poursuit à un rythme ralenti.

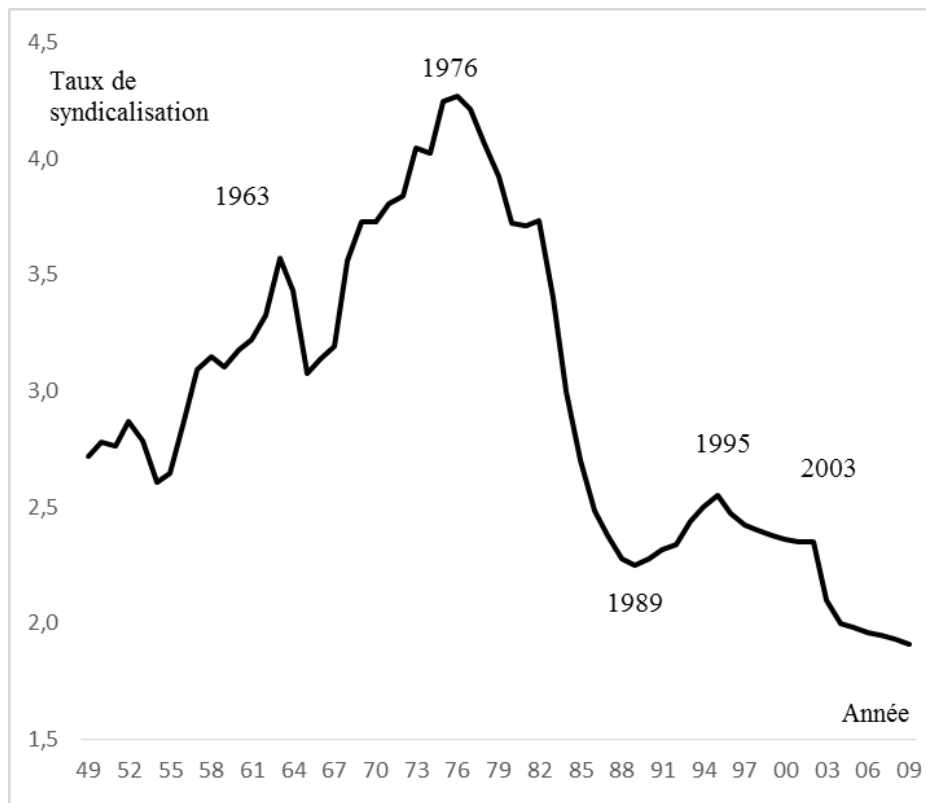
On remarquera que, d'après nos enquêtes, jusqu'aux années 1970, la durée moyenne d'adhésion était d'environ 10 ans. Un taux de syndicalisation de 25-30% signifie que, pour

cette époque, plus de la moitié des salariés ont été syndiqués à un moment donné de leur vie active (plus longue qu'aujourd'hui). On dit souvent que les syndicats français ont toujours été faibles (c'est le principal argument pour justifier les aides qui leur sont accordées). Pour la période allant de la Libération à la fin des années 1970 (soit plus de 30 ans), cela est manifestement faux ;

- la chronologie ci-dessus est valable pour toutes les organisations syndicales – surtout depuis 1968 – mais chacune d'elles présente quelques spécificités, spécialement la CFDT.

## 2. Le taux de syndicalisation à la CFTC-CFDT depuis la Libération

Graphique 2. La syndicalisation à la CFTC-CFDT de 1947 à nos jours



La tendance générale se retrouve, notamment l'effondrement de 1977 à 1988 qui est le lot de tous les syndicats français. Il y a cependant des singularités propres à cette organisation, notamment :

- entre 1948 et 1958 : la CFTC gagne quelques adhérents alors que la CGT subit des pertes considérables ;

- en 1964, la déconfessionnalisation lui fait perdre plus d'un adhérent sur 10 ;

- elle enregistre des gains significatifs entre 1989 et 1995. Ils sont dus à la "resyndicalisation" lancée en 1987-88 et poursuivie jusqu'en 1995. La prise du pouvoir controversée

de N. Notat (oct. 1992), le congrès de Montpellier (mars 1995) puis l'attitude de la confédération lors des grèves de l'automne 1995 et de la réforme de la sécurité sociale lui font perdre un nombre significatif d'adhérents et stoppe l'effort de resyndicalisation. Mais la principale entaille se situe en 2003 avec l'approbation par la confédération de la réforme des retraites qui lui fait perdre plus de 10% de ses effectifs et la font tomber en dessous de 500 000 adhérents (sur la réalité de ces pertes Casula 2007).

Au total, au cours de ces quarante dernières années (1978-2018), l'implantation de la CFDT dans le salariat français a été divisée par 2,5.

Deux remarques :

La convention 1 syndiqué = 8 timbres mensuels – encore utilisée par la CFDT pour estimer le nombre de ses adhérents – était adaptée à l'époque du collectage manuel des cotisations (jusqu'aux années 1980) mais surestime beaucoup les effectifs à partir des années 1990 où se généralise le prélèvement automatique sur le compte chèque (12 mois sur 12) et où l'on assiste à une plus grande stabilité des adhérents. Actuellement à la CFDT, l'ancienneté moyenne serait supérieure à 15 ans.

Au mieux, aujourd'hui 7 salariés français sur 100 sont adhérents à un syndicat. C'est la densité la plus faible de tous les grands pays industriels (pour les années 1980 : Visser 1991 ; pour les années récentes : Visser 2015). Pour trouver une proportion aussi basse en France, il faut remonter au début du XXe siècle, à l'enfance du syndicalisme (Andolfatto et Labbé 2006).

## **II. Pourquoi cette hémorragie ?**

Pour expliquer l'effondrement de la syndicalisation, beaucoup de facteurs peuvent être considérés : crise économique, désindustrialisation, divisions de la gauche, puis déceptions des années 1981-1986... Mais il y a aussi des explications propres au mouvement syndical que nous allons exposer.

Nous avons pu observer le phénomène de la "désyndicalisation" au moment même où il se produisait, d'abord au SGEN puis dans l'ensemble de la CFDT et enfin dans tout le mouvement syndical, avec l'appui de responsables syndicaux – spécialement au sein de la CFDT -, du CNRS et de la Direction de la recherche du Ministère du travail de l'époque. Le compte-rendu de ces enquêtes est en ligne (Bevort et Labbé 1985, Labbé, Bevort et Croisat 1992 ; Labbé 1995). Ces enquêtes permettent de répondre à deux questions (pourquoi les anciens syndiqués avaient-ils adhéré et pourquoi sont-ils partis ?)

### *1. Pourquoi avaient-ils adhéré ?*

Pour expliquer leur adhésion, la première raison fournie par une majorité d'anciens syndiqués à la CFDT, c'est : "parce qu'on me l'a proposé". A cela, s'ajoute : "l'attrance pour

un groupe sympathique" et la pression du milieu (professionnel, familial ou du quartier). Plus des deux tiers des adhésions s'expliquent ainsi.

Pour un peu plus de 25% des enquêtés, c'était le besoin d'être informé de ses droits et d'être défendu qui a motivé l'adhésion.

Enfin, une minorité importante mentionne aussi les idées et la ligne de la CFDT (surtout chez les cadres et les professions intellectuelles supérieures) mais pour la quasi-totalité ce n'est pas la cause principale de l'adhésion.

A posteriori, les années 1960-70 apparaissent comme très idéologiques (ce colloque confirmera certainement ce regard). Pourtant, la syndicalisation du plus grand nombre ne s'explique pas par une adhésion aux idées mais avant tout par la présence d'un réseau syndical sur le lieu du travail, par la pression du milieu et la recherche d'une aide efficace en face des difficultés quotidiennes au travail. En effet, le syndicalisme à cette époque bénéficiait d'un véritable enracinement social.

C'est la disparition de ces conditions favorables à la syndicalisation qui explique l'hémorragie des années 1978-86.

## *2. Pourquoi ont-ils cessé d'adhérer ?*

Un peu plus de la moitié des enquêtés ont donné, comme première raison de leur désadhésion, un changement dans leur vie personnelle : maladie, retraite, changement d'entreprise, licenciement, promotion... Par conséquent, la moitié des départs étaient "naturels" et difficilement évitables. Or, à l'époque, la durée moyenne d'adhésion était d'une dizaine d'années, les syndicats subissaient donc un effritement "naturel" minimal de 5% de leurs effectifs chaque année. Ou encore, par ce simple mouvement, un syndicat qui n'aurait fait aucune adhésion aurait perdu la moitié de ses effectifs en 14 ans... Or, de fait, à cette époque, il y a très peu d'adhésions nouvelles.

La disparition des syndicalistes des lieux du travail était la seconde raison du non-renouvellement de l'adhésion (raison principale pour un tiers des anciens syndiqués). Parfois, la section entière a disparu. La plupart du temps, il restait des syndicalistes mais ils ne venaient plus voir les syndiqués, ne collectaient plus les cotisations, n'organisaient plus de réunions pour les syndiqués non-élus. Nous avons très souvent entendu des formules comme celle-ci : "ce n'est pas moi qui suis parti, c'est la CFDT qui m'a lâché".

La troisième raison, c'est la déception avec 4 motifs essentiels : le rejet de la politisation, une mauvaise défense individuelle, un mauvais fonctionnement de la section ou du syndicat, un désaccord avec la ligne de l'organisation.

Dans cet ordre d'idées, les anciens syndiqués mentionnent des correspondances restées sans réponse, des responsables impossibles à joindre ou qui reçoivent cavalièrement les adhérents, des cotisations qui ne sont plus collectées, des réunions qui ont lieu entre élus et mandatés sans que les adhérents soient convoqués. Ces anciens adhérents ont également souligné qu'il n'en était pas ainsi lorsqu'ils avaient adhéré (c'est-à-dire durant les années

1960-70).

Certains mettaient également en cause les changements dans l'organisation. Par exemple, à cette époque, la CFDT a imposé le principe "industriel" – tous les salariés d'un même établissement doivent être organisés ensemble dans la même section et le même syndicat – ce qui a entraîné la dissolution de tous les syndicats nationaux d'ingénieurs et de cadres ou d'infirmières. Voici la réaction d'un haut cadre de Renault-Billancourt pour expliquer son départ de la CFDT.

«La section unique regroupant tous les salariés - du balayeur aux cadres de direction - était une utopie généreuse mais impraticable. La CGT qui a monté une section "cadres" nous a chippé nos électeurs et a attiré à elle beaucoup de jeunes que nous avons effrayés».

Les désaccords portaient aussi sur la ligne syndicale. Par exemple, au début des années 1980, la CFDT a soutenu la titularisation sur place des contractuels de la fonction publique (enseignants, postiers...).

"Après avoir fait des sacrifices pour être titulaire sur concours, je me retrouve exilé dans le Nord alors que des MA sont titularisés sur place bloquant les rares postes [susceptibles d'être ouverts à la mutation]" (professeur certifié de LEP).

Mais répétons-le, ces désaccords sur l'organisation ou sur la ligne, aussi importants soient-ils, ne concernent qu'une minorité des départs (moins d'un sur cinq).

### *3. La nature du tournant des années 1977-1988*

En définitive, la principale leçon de nos enquêtes, c'est que le recul de la syndicalisation durant ces années charnières s'explique d'abord par le désintérêt des responsables syndicaux de base pour les adhérents et, secondairement, par l'inertie des directions syndicales sur cette question (hormis une parenthèse pour la CFDT entre 1987 et 1995).

En effet, dans les années 1977-1988, le débat a porté sur la "resyndicalisation". Le terme avait une double signification. Certes, il s'agissait de donner la primauté à l'action syndicale par rapport à l'action politique (ce qu'on a interprété comme un "recentrage" sur l'échiquier politique). Mais il s'agissait aussi de replacer au centre de l'organisation, les syndicats et les adhérents.

En effet, les responsables de l'époque se sont demandés pourquoi la plupart des responsables des sections syndicales ne faisaient plus d'adhésions nouvelles, ou fort peu, et pourquoi ils se souciaient si peu de garder les simples adhérents. Au vu des réponses, la direction de la CFDT a mis en œuvre une action en faveur de la syndicalisation qui, de 1988 à 1995, s'est traduite par un flux significatif de nouveaux adhérents (Guillaume et Pohic 2014). Cette action a été mise en sommeil après 1995 et définitivement abandonnée après 2003.

En fait, au cours de ces années charnière, la France a adopté un nouveau modèle syndical "sans adhérent" comme on dit d'une certaine agriculture qu'elle fonctionne "hors sol".



### III. Un nouveau modèle syndical

Le passage d'un modèle à un autre s'est effectué à tous les niveaux des organisations, jusqu'au niveau confédéral, mais l'essentiel s'est joué sur les lieux du travail et a accompagné une "institutionnalisation" des relations professionnelles (Bevort et Jobert 2011).

#### *1. Au niveau des établissements et des entreprises*

Avant la création de la section syndicale d'entreprise (décembre 1968), avant les mises à disposition de personnels par les administrations (à partir du milieu des années 1970) et avant les lois "Auroux" de 1982, le syndicat dépendait des cotisations des adhérents et des contributions bénévoles qu'ils lui apportaient. De ce fait, il n'était pas question de s'en désintéresser. Une fonction était au cœur du réseau syndical sur le lieu du travail : le délégué du personnel (DP) ou le délégué aux commissions paritaires dans les fonctions publiques. La plupart de leur temps était consacrée à fournir aux adhérents une aide individuelle contre les sanctions, les brimades et les multiples incidents de la vie quotidienne au travail : les machines dangereuses, les mauvaises conditions de travail, les heures non-payées, les congés refusés, l'autoritarisme des chefs... En même temps, le DP collectait les cotisations et informait les adhérents de la vie de la section et du syndicat.

Sous une forme ou sous une autre, cette fonction de DP existe dans tous pays dotés d'un syndicalisme libre. Son affaiblissement explique d'ailleurs en partie le recul du taux de syndicalisation que l'on constate dans beaucoup de pays même si, nulle part, les pertes ne sont comparables à celles qui se sont produites en France. En effet, dans une étude comparative portant sur les grands pays européens, au début des années 2000, Dufour et Hege ont montré que la capacité d'action de ces représentants ne découle pas des règles légales particulières à chaque pays mais de la qualité et de la densité des relations quotidiennes que les représentants parviennent (ou ne parviennent pas) à établir avec les salariés qu'ils représentent.

A partir du moment où l'employeur (privé ou public) fournit tous les moyens nécessaires au fonctionnement de la section et du syndicat, l'adhérent n'est plus nécessaire. Voici deux symptômes de cette situation nouvelle.

- auparavant, les réunions se tenaient, en dehors des heures de travail, dans un local extérieur à l'entreprise, le plus souvent l'union locale ou une arrière-salle de café. Tous les adhérents pouvaient potentiellement décider des actions collectives, des discussions avec l'employeur et choisir les responsables de la section ou les candidats aux élections. Après les lois Auroux, ces réunions ont lieu, au local syndical de l'établissement, pendant les heures de travail. De ce fait, les simples adhérents en sont exclus ; les élus et mandatés peuvent fonctionner entre eux et pratiquer la cooptation pour les divers mandats.

- un cumul systématique de ces mandats : au début des années 1990, deux tiers des délégués syndicaux (DS) CFDT sont aussi DP et 6 sur 10 sont aussi au comité hygiène et sécurité (CHS) (Basson et Labbé 1993). Sachant que les DS siègent de droit au comité

d'entreprise (CE), l'activité syndicale liée à ces 4 mandats représente une bonne partie du temps de travail et en fait de véritables "professionnels" du syndicalisme. Certes jusqu'aux ordonnances "Pénicaud" de 2017, il existait toujours des DP et des CHS, du moins sur le papier. Mais, la plupart des syndicalistes jugent ces fonctions coûteuses en temps et peu valorisantes. Par exemple, dans les entretiens menés par S. Contrepois à la fin des années 1990, auprès de syndicalistes de la région parisienne : "Nombre de représentants du personnel ont évoqué le caractère conflictuel et finalement inconfortable des relations avec les salariés" (p 169).

Les fonctions traditionnelles du DP sont donc sacrifiées au profit des autres plus gratifiantes. Certes, certains syndicalistes continuent à assurer la défense individuelle des salariés mais, ils ne sont guère soutenus par leurs collègues et n'étant présents qu'épisodiquement sur le lieu du travail, ils ont peu de relations personnelles avec la maîtrise et plus la connaissance du "terrain" que leurs prédécesseurs possédaient autrefois grâce à leur présence dans un atelier et par leurs tournées dans le reste de l'établissement. De plus, ayant substitué l'électeur à l'adhérent pour fonder sa légitimité, le syndicaliste est tenté de fournir ce service à tous et demande en contrepartie non plus une adhésion mais un vote. En fin de compte, la relation entre la plupart des syndicalistes et les salariés apparaît assez comparable à celle qu'entretiennent les députés ou les conseillers départementaux avec les électeurs de leur circonscription. Elle n'a plus de véritable contenu et ne participe pas à la construction d'un collectif mais elle génère souvent de l'incompréhension et des frustrations de deux côtés.

Au cours de ces années charnière, on a assisté ainsi à l'émergence des syndicalistes professionnels pour qui les responsabilités syndicales sont une nouvelle chance d'une carrière, voire – pour les permanents – une reconversion synonyme d'ascension sociale (Pohic 2014). Cela a donné à l'ensemble du syndicalisme un visage singulier.

## *2. Un univers syndical singulier*

La sociologie des adhérents de la CFDT - juste après ces années charnière - est connue grâce à une enquête, auprès d'un échantillon représentatif, réalisée en 1994 (Sabot et Labbé 1994).

Dès cette époque, la majorité des adhérents de la CFDT sont des "syndicalistes", c'est-à-dire qu'ils exercent des responsabilités syndicales ou qu'ils en ont exercé dans le passé. Les simples adhérents sont minoritaires. Autrement dit, l'édifice repose sur une base étroite. Cette caractéristique ne se rencontre pas dans les autres grands pays industriels comparables à la France où il y a environ un "permanent" syndical pour 200 à 300 syndiqués (cette proportion est environ de 1 pour 20-30 en prenant aussi en compte les membres des conseils de syndicats et les équivalents du DP, comme les "hommes de confiance" allemands).

En France, la prédominance des syndicalistes existe dans l'ensemble des organisations syndicales françaises (Labbé 1999 ; Andolfatto et Labbé 2007). De plus, les syndicalistes d'entreprise et surtout les dirigeants des unions, des fédérations et des confédérations sont très masculins et assez âgés. Les cadres moyens et supérieurs dominent. Ils forment une population décalée par rapport au

salariat qu'ils sont censés représenter. Ces caractéristiques et ce décalage sont assez comparables à ce qu'on observe avec le personnel politique.

A tous les étages de l'édifice syndical, les ressources institutionnelles ont pris le pas sur les cotisations. Malgré divers artifices comptables, aucune organisation ne peut dissimuler que les cotisations ne représentent plus qu'une faible proportion de ses ressources, surtout si l'on prend en compte les aides en nature, notamment les mises à disposition de personnels qui continuent à être payés par leurs entreprises ou leurs administrations (environ 40 000 pour l'ensemble du mouvement syndical : Andolfatto et Labbé 2009).

Ajoutons que beaucoup de timbres encaissés par les trésoreries confédérales ne proviennent pas d'adhérents en chair et en os mais d'un financement patronal plus ou moins déguisé (le plus connu est le "chèque AXA" créé par une convention signée notamment par la CFDT). Pour la CFDT, ce financement représente plus d'un timbre sur quatre encaissés par la trésorerie confédérale (Andolfatto et Labbé 2007, notamment p. 179). Ces adhérents "virtuels" ne posent pas de questions et ne sollicitent jamais d'aide ; ils votent toujours comme il faut et ne contestent jamais les dirigeants ni la ligne de l'organisation...

Avec leurs homologues patronales, les organisations syndicales forment maintenant un "cartel" – connu sous le nom de "partenaires sociaux" - au sens où l'on parle des "partis de cartel" (Katz et Mair 1995 et 2002 ; Aucante et Dézé 2008 ; Andolfatto et Labbé 2016). Les participants au cartel sont d'accord pour interdire l'entrée à de nouveaux syndicats et pour maintenir leur contrôle sur les organismes dits "paritaires" et les prélèvements qu'ils y opèrent. En 2008, ils ont imposé la légalisation du financement des syndicats par les entreprises et les collectivités locales ainsi que celle de leurs aides en nature, telles les mises à disposition de personnel. En 2009, les "partenaires sociaux" ont obtenu la légalisation des prélèvements qu'ils opèrent sur les organismes paritaires qu'ils gèrent. En 2014, ils ont imposé la création d'un impôt sur les salaires dont ils se partagent le produit sans contrôle sur l'utilisation de ces fonds (Andolfatto et Labbé 2015 et 2017).

Cependant, la popularité des syndicats n'a jamais été aussi basse (contrairement aux autres citoyens européens, la majorité des Français déclarent ne pas faire confiance aux syndicats : Reynié 2017) et le fondement électoral du système semble fragile (Yon 2016). On notera aussi que ce système est incapable d'enrayer la montée de la précarité, des inégalités salariales et la dégradation des conditions de travail de la majorité des salariés (Andolfatto et Labbé 2009).

## Conclusions

Premièrement, en ce qui concerne la syndicalisation.

- Pendant plus de 30 ans après la Libération, la France a connu une syndicalisation élevée. A cette époque, plus d'un salarié sur deux a été syndiqué pendant une durée moyenne de 10 ans. Il est donc faux de dire que les syndicats français ont toujours été faibles.

- En 40 ans (1978-2018), le taux de syndicalisation français a été divisé par quatre (de 28% à 7%). Le nombre absolu d'adhérents à la CFDT a été ramené à son niveau du début des années 1960. Depuis plus d'un siècle, il n'y a jamais eu aussi peu de syndiqués en France (par rapport au nombre de salariés).

Deuxièmement, au cours de la décennie charnière (1978-1988), le visage des syndicats a été profondément transformé. Parallèlement à la raréfaction des adhérents, les appareils syndicaux ont considérablement gonflé grâce aux aides des entreprises et des administrations. Un nouveau type social est apparu : le syndicaliste, professionnel de la représentation.

Troisièmement, ne faisons pas porter à ces syndicalistes un chapeau trop large pour eux. D'une part, le syndicalisme de masse des années 1945-1978 n'était pas sans défauts, notamment la précarité des sections à laquelle on a souhaité remédier après 1968. De même, les élus et les responsables locaux avaient de lourdes responsabilités que les plus jeunes ne voulaient pas forcément endosser... D'autre part, les premiers responsables de la situation actuelle sont les dirigeants politiques et économiques qui, depuis 1968, ont voulu renforcer les syndicats français qu'ils considéraient comme un rouage essentiel pour la modernisation de l'économie. Pour ce faire, ils ont accordé des aides et des protections qui auraient dû bénéficier aux salariés et, au-delà, à l'ensemble du pays. Cependant, dans la pratique ces aides et ces protections ont été, pour l'essentiel, privatisées au bénéfice d'une élite d'élus, de mandatés et de professionnels de la représentation.

Enfin, nous voudrions rendre hommage aux militants syndicaux qui, de la Libération au début des années 1980, ont animé – le plus souvent bénévolement - un syndicalisme de masse encore trop méconnu. C'est aussi l'occasion de remercier tous ceux qui ont rendu possibles nos enquêtes et de souligner combien nous avons pu travailler dans une ambiance d'ouverture et de liberté intellectuelle aujourd'hui inconcevable.

## Bibliographie

Cette communication se fonde essentiellement sur les travaux réalisés, depuis 1978, par un réseau de recherche animé par Dominique Labbé puis par Dominique Andolfatto à partir de 2000. Les principaux travaux réalisés par ce réseau sont en ligne sur researchgate et sur les archives ouvertes du CNRS (HAL).

### Références citées dans la communication

- Andolfatto Dominique, Labbé Dominique (2006). *Histoire des syndicats (1906-2006)*. Paris : Le Seuil, 2006 (2<sup>e</sup> édition : 2010).
- Andolfatto Dominique, Labbé Dominique (2007). *Les syndiqués en France*. Rueil-Malmaison : Editions Liaisons, coll. « Liaisons sociales ».
- Andolfatto Dominique, Labbé Dominique (2009). *Toujours moins ! Déclin du syndicalisme à la française*. Paris : Gallimard, 2009.
- Andolfatto Dominique, Labbé Dominique (2015). L'impôt syndical et patronal. *Droit Social*. 7/8, juillet-août 2015, p 616-623.
- Andolfatto Dominique, Labbé Dominique (2016). La cartellisation des relations professionnelles. In Andolfatto Dominique, Contrefois Sylvie, dir.. *Syndicats et dialogue social. Les modèles occidentaux à l'épreuve*. Bruxelles : Peter Lang, p.139-160.
- Andolfatto Dominique, Labbé Dominique (2017). Le financement des partenaires sociaux après la loi Sapin du 5 mars 2014. *Droit social*, n° 3, p. 255-264.
- Aucante Y., Dézé A., dir. (2008). *Les systèmes de partis dans les démocraties occidentales. Le modèle du parti-cartel en question*. Paris :Sciences Po Les Presses.
- Basson Jean-Charles, Labbé Dominique (1993). *Les militants de la CFDT et l'information syndicale (les lecteurs de Syndicalisme-Hebdo)*. Grenoble, CERAT-IEP.
- Bevort Antoine, Jobert Annette (2011). *Sociologie du travail. Les relations professionnelles*. Paris : A. Colin.
- Bevort Antoine, Labbé Dominique (1985). *La désyndicalisation au SGEN-CFDT*. Paris : SGEN-CFDT, 1985
- Bevort Antoine, Croisat Maurice, Labbé Dominique (1989). *La désyndicalisation. Le cas de la CFDT*. Rapport terminal d'enquête pour le PIRTEM-CNRS. Grenoble : CERAT, 1989. Repris dans Labbé Dominique, Croisat Maurice. *La fin des syndicats ?* Paris : L'Harmattan, 1992.
- Bevort Antoine, Croisat Maurice, Labbé Dominique (1991). *Effectifs, audience et structures syndicales en France depuis 1945 (Le cas de la CFTC-CFDT)*. Rapport terminal d'enquête. Grenoble : CERAT, 1991. Repris dans : Bevort Antoine, Labbé Dominique (1992). *La CFDT : organisation et audience depuis 1945*. Paris : La documentation française, 1992
- Casula Marina (2007). *CFDT. La crise des effectifs de 2003, l'exemple de deux unions départementales*. In Andolfatto Dominique (dir.). *Les syndicats en France*. Paris : La Documentation française, 2<sup>e</sup> édition, p. 65-66.
- Contrefois Sylvie (2003). *Syndicats, la nouvelle donne. Enquête sociologique au cœur d'un bassin industriel*. Paris : Syllepse.
- Dufour Christian et Hege Adelheid (2002). *L'Europe syndicale au quotidien. La représentation en France, Allemagne, Grande-Bretagne et Italie*. Bruxelles : PIE-Peter

Lang,

- Dumay Jean-Michel (2017). CFDT. Un syndicalisme pour l'ère Macron. *Le Monde diplomatique*, Juin 2017.
- Guillaume Cécile et Pochic Sophie (2014). Les succès inégaux d'une politique volontariste de syndicalisation. In Guillaume Cécile (dir.). *La CFDT : sociologie d'une conversion réformatrice*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes, p. 69-
- Labbé Dominique (1995). *La syndicalisation en France depuis 1945*. Rapport final d'enquête réalisée pour le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle. Grenoble : CERAT, 1995. Reproduit dans *Syndicats et syndiqués en France depuis 1945*. Paris : L'Harmattan, 1996.
- Labbé Dominique (1999). L'univers cégétiste (l'audience de la CGT 1992-1998). *Communisme*. 57-58, p 99-127.
- Pochic Sophie (2014). Façons de sortir. Politiques et pratiques de reconversion des anciens permanents de la CFDT, In Guillaume Cécile (dir.). *La CFDT : sociologie d'une conversion réformatrice*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes, p. 151-177.
- Reynié Dominique dir. (2017). *Où va la démocratie ?* Paris : Plon.
- Sabot Jean-Yves, Labbé Dominique (1994). *Les adhérents de la CFDT et l'information syndicale (Les lecteurs de CFDT-Magazine)*. Grenoble : CERAT.
- Visser Jelle (1991). "Tendances de la syndicalisation". *Perspective de l'emploi*. OCDE, juillet 1991.
- Visser, Jelle (2015). *ICTWSS Data base*. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS.
- Yon Karel (2016). Malaise dans la représentativité syndicale. *Terrains de luttés*, 6 avril 2017.