

## QUESTION DE SYNTHÈSE

Il est demandé au candidat :

1. de conduire le travail préparatoire qui fournit des éléments devant être utilisés dans la synthèse.
  2. de répondre à la question de synthèse :
    - par une argumentation assortie d'une réflexion critique, répondant à la problématique donnée dans l'intitulé,
    - en faisant appel à ses connaissances personnelles,
    - en composant une introduction, un développement, une conclusion pour une longueur de l'ordre de trois pages.
- Ces deux parties sont d'égale importance pour la notation.  
Il sera tenu compte, dans la notation, de la clarté de l'expression et du soin apporté à la présentation.

### THEME : Conflits e mobilisation sociale

#### I - Travail préparatoire (10 points)

Vous répondrez à chacune des questions en une dizaine de lignes maximum.

- Q1** - Montrez que la baisse du taux de syndicalisation résulte en partie de transformations socioéconomiques. (doc 1) (2 points)  
**Q2** - L'institutionnalisation des syndicats n'a t-elle que des effets négatifs ? (doc 1) (1 point)  
**Q3** - Quels facteurs influencent le taux de syndicalisation ? (doc 2) (2 points)  
**Q4** - Exposez les transformations significatives que ce graphique met en évidence. (doc 3) (2 points)  
**Q5** - En quoi le conseil des prud'hommes illustre-t-il un des rôles actuels des syndicats ? (doc 3) (1 point)  
**Q6** - Montrez que le champ d'action des syndicats ne se limite pas à la gestion des conflits. (doc 4) (2 points)

#### 2 - QUESTION DE SYNTHÈSE

**Après avoir expliqué les évolutions du syndicalisme, vous montrerez que les syndicats restent des acteurs importants de l'action collective.**

#### 3 - DOCUMENTS

##### DOCUMENT 1

La France n'a jamais eu de syndicalisme fondé sur des adhérents nombreux, sauf à certaines époques exceptionnelles et dans des professions particulières. Déjà faibles, les taux de syndicalisation ont connu cependant, depuis le milieu des années soixante-dix, une chute rapide.

Les grands secteurs industriels, bastions des syndicats et particulièrement de la CGT, ont connu de fortes diminutions d'emplois, au profit d'activités commerciales et de services souvent peu syndiquées. Les ouvriers sont moins nombreux, et ils sont remplacés par des employés ou par des cadres.

Les salariés sont devenus plus "utilitaristes" que par le passé vis-à-vis des syndicats : ils y font appel en cas de besoin, sans s'y sentir engagés. [Autre] cause de déclin, l'effacement du syndicalisme de proximité au profit d'un syndicalisme "institutionnalisé". Progressivement, les militants syndicaux sont aspirés par de nouvelles tâches. En effet, les syndicats s'impliquent plus dans la gestion paritaire (Assedic, caisses de sécurité sociale). Des négociations d'entreprise se développent, obligeant les militants à se professionnaliser. Dans certaines entreprises, seuls les élus sont encore syndiqués, et il ne leur est plus possible de mener une action au quotidien, faute de relais à la base.

(Source : Michel Cézard, Jean-Louis Dayan, « Les Relations Professionnelles en Mutation », *Données sociales*, INSEE 1999).

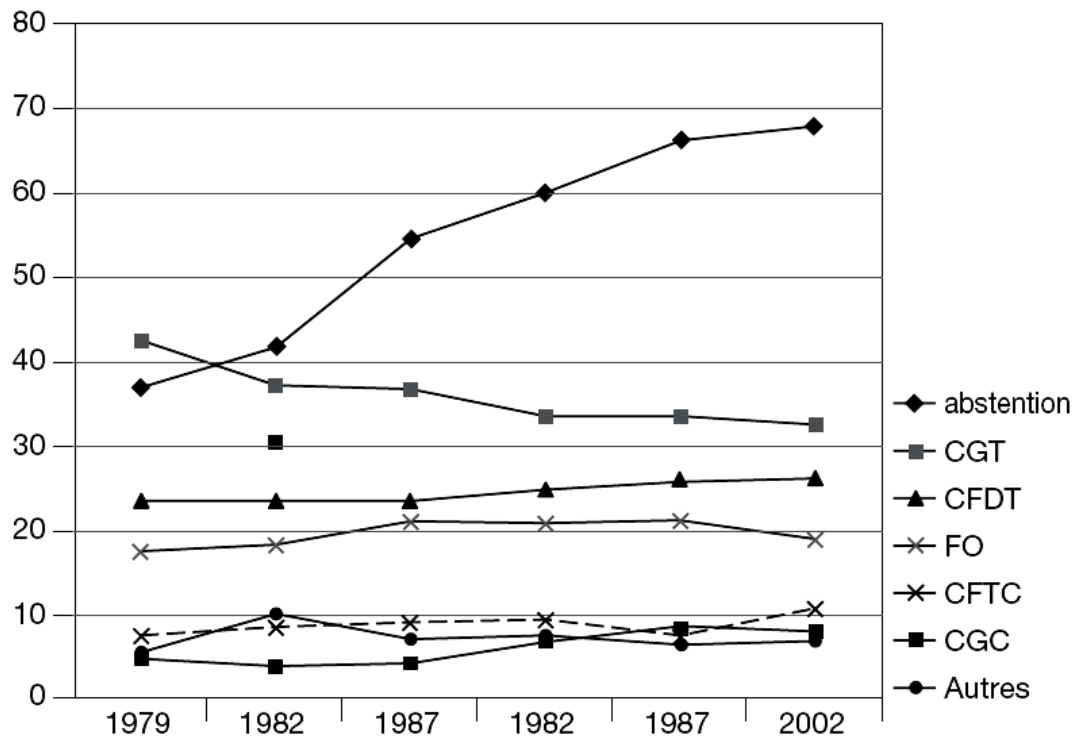
##### DOCUMENT 2 - Syndicalisation et présence syndicale selon l'employeur, la taille de l'établissement et les conditions d'emploi en France en 2003

| EN % DES SALARIÉS  | Taux de syndicalisation | Présence syndicale sur le lieu de travail |
|--|-------------------------|---|
| État, collectivités locales, hôpitaux publics            | 15,1                    | 52,7                                      |
| Entreprises publiques, Sécurité sociale                  | 15,6                    | 70,7                                      |
| Entreprises privées                                      | 5,2                     | 31,2                                      |
| Établissements de moins de 50 salariés                   | 3,5                     | 8,3                                       |
| Établissements de 500 salariés et plus                   | 8,7                     | 81,2                                      |
| Salariés en contrat à durée déterminée ou en intérim     | 2,4                     | 23,2                                      |
| Salariés en contrat à durée indéterminée à temps complet | 9,5                     | 42,5                                      |
| <b>Ensemble des salariés</b>                             | <b>8,2</b>              | <b>38,5</b>                               |

Lecture : en 2003, 52,7 % des salariés de l'Etat, des collectivités locales ou des hôpitaux publics déclarent qu'un syndicat est présent sur leur lieu de travail.

(Source : DARES, *Premières Synthèses*, n°44, octobre 2004).

### DOCUMENT 3 - Résultat des élections prud'homales en % (collège des salariés)



En % des inscrits pour l'abstention, en % des exprimés pour les syndicats

Le conseil des prud'hommes traite des litiges individuels entre employeurs et salariés, les conseils prud'homaux qui jugent ces litiges sont constitués à parité de représentants élus des organisations syndicales et patronales

CGT : Confédération générale du travail

CFDT : Confédération française démocratique du travail

FO : Force ouvrière

CFTC : Confédération française des travailleurs chrétiens

CGC : Confédération générale des cadres

(Source : D. Andolfatto (sous la direction de), *Les Syndicats en France*, La Documentation française, 2004).

### DOCUMENT 4

Impliqué dans la cogestion des entreprises, le syndicalisme allemand est puissant et, à la différence de la plupart des syndicats européens, a connu une faible désyndicalisation au cours de la dernière période. Près de 40% des salariés sont impliqués et les syndicats allemands regroupent en 1993 environ 13 millions d'adhérents. La cogestion est une pierre angulaire du système social. Elle concerne les entreprises de plus de 500 salariés. Salariés et organisations syndicales sont représentés, avec voix délibérative, au sein du conseil de surveillance des entreprises. Ce dernier se prononce sur les grandes orientations et désigne le directoire qui assure la conduite effective de l'entreprise [...].

Avec plus de 80% d'adhérents, le taux de syndicalisation en Suède est un des plus élevés du monde. Le syndicalisme, outre ses fonctions revendicatives de base, la défense des intérêts professionnels des salariés, assume la gestion des caisses de chômage en lieu et place de l'Etat.

(Source : H. Landier, D. Labbe, *Les Organisations Syndicales en France*, Éditions Liaisons, 2004).

## **1 - TRAVAIL PREPARATOIRE**

**Q1** - La baisse du taux de syndicalisation (divisé par 2 entre 1975 et 1995, stabilisé depuis) est pour une large part la conséquence des transformations de la structure socioéconomique qui réduit le vivier syndical :

- Baisse de la part de l'industrie dans la production et l'emploi, en particulier les « bastions syndicaux » qu'ont été les secteurs de la sidérurgie, des chantiers navals, etc., avec en parallèle la baisse de la part des ouvriers dans la population active.
- Montée de nouvelles couches de salariés moins syndiqués : femmes, employés, cadres, travailleurs précaires. Plus individualistes, moins revendicatifs, plus utilitaristes à l'égard des syndicats.

**Q2** - Les syndicats ont joué un rôle majeur dans l'institutionnalisation des conflits parce qu'ils ont participé à la création de règles qui encadrent les conflits. Mais peu à peu, les syndicats se sont eux-mêmes institutionnalisés dans le sens qu'ils sont devenu un passage obligé dans la régulation des conflits. Cette institutionnalisation explique en partie le phénomène de désyndicalisation (professionnalisation des syndicats ; manque de réactivité face aux problèmes et enjeux sociaux ; logique « d'entreprise »). Cependant, cette institutionnalisation des syndicats a aussi des effets positifs.

Le syndicalisme institutionnalisé, présenté comme une des causes de la désyndicalisation, joue un rôle souvent peu visible mais important au service des salariés, par sa présence dans les différentes instances représentatives ou dans les organismes paritaires par exemple (sécurité sociale, caisses d'assurance chômage...). Ainsi, cette institutionnalisation des syndicats permet une meilleure représentation des salariés dans les centres de décision et leur permet de mieux défendre les intérêts des salariés.

**Q3** - Le document 2 montre que le taux de syndicalisation est sensible à plusieurs éléments :

- *Le statut de l'employeur* : le taux de syndicalisation est environ 3 fois plus élevé dans les administrations et entreprises publiques que dans les entreprises privées. En effet, en France, en 2003, 15,6 % des salariés des entreprises publiques et de la Sécurité sociale étaient syndiqués contre seulement 5,2 % des salariés des entreprises privées.
- *La taille de l'établissement* : dans les établissements de 500 salariés et plus, la part des salariés syndiqués est plus de 2 fois plus importante que dans les établissements de moins de 50 salariés. (8,7 % pour les premiers, 3,5 % pour les seconds).
- *Ce facteur est renforcé par le niveau de présence syndicale dans l'entreprise* : seuls 8,3 % des salariés des entreprises de moins de 50 salariés déclarent avoir un syndicat présent sur le lieu de travail contre 81,2 % dans les entreprises de 500 salariés et plus. La présence syndicale est 9,8 fois plus importante dans les grandes entreprises que dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- *Le statut du salarié* : sur 100 salariés ayant un emploi précaire (CDD ou intérim), 2,4 sont syndiqués alors qu'en moyenne 8,2 % des salariés sont syndiqués. Le taux de syndicalisation des salariés titulaires d'un emploi précaire est 3,4 fois plus faible que celui de l'ensemble des salariés.

**Q4** - Ce graphique présente l'évolution des résultats aux élections prud'homales (conseils paritaire traitant des litiges entre les salariés et les employeurs) de 1979 à 2002. Trois grandes transformations peuvent être mise en évidence :

- *Une désaffection croissante des salariés pour cette institution* : en effet, le taux d'abstention à ces élections est passé de 38 % en 1979 à 68 % en 2002 : l'abstentionnisme a ainsi presque doublé. Ce phénomène nous amène à nous interroger sur la question de la représentativité des organisations syndicales et de leur légitimité auprès des salariés.
- *La CGT, organisation syndicale majoritaire, voit sa position relative se réduire significativement* jusqu'en 1992 pour se stabiliser ensuite (baisse de 10 points de % entre 1979 et 2002), tandis que la CFDT connaît une timide progression. Cela illustre un rééquilibrage des forces syndicales en présence et une moindre attractivité à l'égard d'un syndicalisme de protestation comme la CGT.
- *La progression des syndicats « autres »*, liées à l'apparition de nouveaux syndicats, met en évidence un certain émiettement du paysage syndical qui nuit à son unité et surtout à son efficacité.

**Q5** - L'activité croissante des conseils des prud'hommes montre une transformation de l'activité des syndicats. Ces derniers se tournent de plus en plus vers la défense individuelle des salariés en conflit avec leur employeur. Cette évolution est nécessaire du fait des transformations des rapports salariaux, plus individualisés, et de la difficulté croissante à défendre collectivement les salariés.

**Q6** - Le champ d'intervention des syndicats se limite de moins en moins à de simples fonctions de gestions des revendications :

- La gestion de l'assurance chômage par les syndicats suédois qui permet d'expliquer, entres autres, le fort taux de syndicalisation de la Suède. De même, en France, les syndicats participent dans le cadre d'organisation paritaire (avec les organisations patronales) à la gestion de l'assurance chômage, maladie ou encore vieillesse.
- En Allemagne, dans le cadre de la cogestion, les syndicats participent au conseil de surveillance des grandes entreprises et pèsent ainsi sur les orientations stratégiques de celles-ci.
- On peut aussi ajouter : la participation des syndicats à la négociation collective, aux comités d'entreprises, à la formation des salariés, les offres de services proposés aux adhérents, etc.

# SYNDICALISME ET ACTION COLLECTIVE

## INTRODUCTION :

- ✓ *Amorce* = En 2008, la nouvelle loi sur la représentativité syndicale a modifié fortement le degré d'influence des syndicats dans l'action collective. Dans les entreprises, le seuil de représentativité est fixé à 10% des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles et, dans les branches et au niveau interprofessionnel, à 8% des suffrages. Tout accord collectif, que ce soit au niveau de l'entreprise, de la branche et au niveau interprofessionnel, doit, pour être valide, avoir été signé par des syndicats qui ont recueilli au moins 30% des suffrages, lors de la mesure de l'audience, et ne pas faire l'objet de l'opposition de syndicats ayant recueilli une majorité de suffrages.
- ✓ *Problématique* = Comment peut-on expliquer la faiblesse apparente des associations chargées de défendre les intérêts matériels et moraux des salariés en France ? Peut-on mesurer la représentativité d'un syndicat au seul nombre de ses adhérents ? Pourquoi les pouvoirs publics et le patronat sont-ils obligés de négocier avec les syndicats de salariés alors que ceux-ci sont nombreux et divisés en France ? Quel est le rôle des syndicats dans la mobilisation des travailleurs et dans la négociation des acquis sociaux ?
- ✓ *Annonce du plan* = Après avoir présenté et expliqué la crise apparente du syndicalisme français, nous montrerons qu'ils continuent à jouer un rôle important dans la régulation des relations professionnelles.

## 1 - Un déclin apparent du syndicalisme en France

### A - Les aspects de la crise du syndicalisme français

- ✓ *Une baisse du taux de syndicalisation et de la présence dans l'entreprise* :
  - *Le taux de syndicalisation en France reste faible* : en 2003, 8,2 % seulement des salariés étaient syndiqués. (**Doc. 2**).
  - *De plus, le taux de syndicalisation est fortement lié au statut des employeurs* : le taux de syndicalisation est 3 fois plus élevé dans les administrations publiques et les entreprises publiques que dans les entreprises privées. De même, le taux de syndicalisation tout comme la présence syndicale sont inégales en fonction de la taille de l'entreprise : par exemple, la présence syndicale est presque 10 fois plus forte dans les établissements de 500 salariés et plus que dans ceux de moins de 50 salariés. (**Doc. 2, Q3**)
  - *Enfin, le taux d'abstention aux élections prud'homales a presque doublé* entre 1979 et 2002 et témoigne ainsi d'une désaffection croissante des salariés pour cette institution. (**Doc. 3, Q4**)
- ✓ *Un syndicalisme morcelé* :
  - *Le syndicalisme français se caractérise par la diversité des organisations syndicales en présence*. Le document 3 nous montre ainsi la diversité des syndicats présents lors des élections prud'homales. On constate ainsi que la CGT (Confédération générale du travail) majoritaire voit sa position relative se réduire depuis le début des années 1980. La CFDT (Confédération française démocratique du travail) progresse légèrement entre 1979 et 2002 alors que le syndicat FO (Force ouvrière) connaît un léger recul à partir du milieu des années 1980.
  - À côté de ces trois grands syndicats cohabitent des organisations aux résultats, certes plus modestes, mais bien présents comme la CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens) ou encore la CGC (Confédération générale des cadres). L'apparition de nouveaux syndicats se traduit alors par une progression des syndicats « autres » lors des élections prud'homales (**Doc 3, Q4**).
  - Ainsi, le syndicalisme français perd de son unité et a alors du mal à imposer un rapport de force face aux organisations patronales.
- ✓ *Un syndicalisme institutionnalisé* :
  - Peu à peu les syndicats se sont institutionnalisés, devenant un « passage obligé » dans la négociation des conflits. Cependant, cette reconnaissance sociale a aussi eu des effets pervers. La professionnalisation des syndicats éloigne les militants syndicaux de ses « adhérents de base » expliquant en partie la crise du syndicalisme français (**Doc. 1, Q2**).
  - *Cette institutionnalisation des syndicats se traduit alors par une perte de légitimité* : les dirigeants syndicaux préoccupés par la gestion paritaire de certains organismes sociaux mais aussi par la gestion financière du syndicat, perdent alors aux yeux des salariés leur capacité à défendre des intérêts collectifs (**Doc. 1, Q2**).

### B - Qui peuvent s'expliquer par l'inadaptation des syndicats aux transformations socio-économiques

- ✓ *Les transformations du monde du travail* :
  - *La baisse des emplois dans l'industrie en particulier la baisse des ouvriers dans la population active explique en grande partie la baisse du syndicalisme en France*. En effet, c'est dans les secteurs industriels traditionnels (sidérurgie, chantier naval, etc.) et chez les ouvriers que le taux de syndicalisation était le plus élevé : leur recul entraîne alors une baisse du syndicalisme en France (**Doc 1, Q.1**)
  - *De plus, l'individualisation du rapport salariale, notamment pour les salaires, remet en cause les régulations et négociations collectives* : les syndicats perdent alors de leur légitimité.
  - *Enfin, l'externalisation croissante de certaines activités productives vers des PME réduit le potentiel d'action des syndicats*. En effet, seul 3,5 % des salariés d'établissements de moins de 50 salariés sont syndiqués (**Doc. 2**).
- ✓ *La montée de l'individualisme* :
  - *Les nouvelles couches de salariés* (les femmes, les titulaires d'emplois précaires, les diplômés ou encore les salariés du secteur tertiaire) *sont faiblement syndiqués*. Ces derniers ne se reconnaissent pas dans le syndicalisme militant traditionnel (**Doc 1, Q1**).
  - *De plus, ils sont plus distants et surtout plus utilitaristes par rapport aux syndicats* : « ils y font appel en cas de besoin, sans s'y tenir engagés » (**Doc. 1**).

- ✓ *Un calcul coût / avantage dissuasif :*
  - *La généralisation du droit du travail assurant une protection à tous les salariés n'incite pas à se syndiquer.* Comme le soulignait R. Castel, la propriété sociale qui désigne les ressources et les droits qui ont été progressivement attachés à l'emploi salarié, assurent aux « non-propriétaires des moyens de production » une protection face aux risques sociaux (R. Castel parle ainsi de « propriété au non-propriétaires »). Ainsi, la syndicalisation apparaît comme de moins en moins nécessaire.
  - *Les salariés, acteurs rationnels, réalisent alors un calcul coût / avantage par rapport à la syndicalisation.* Puisque l'ensemble des salariés est assuré contre les risques sociaux et que les avantages gagnés par les syndicats profiteront à tous, les salariés ne sont donc pas incités à se syndiquer (Olson).

## 2 - Les syndicats restent cependant des acteurs importants de l'action collective

### A - Des acteurs indispensables de la régulation des conflits

- ✓ *Les syndicats restent néanmoins des acteurs majeurs et indispensables dans la gestion et la régulation des conflits du travail.*
  - *Les syndicats sont le fer de lance de la mobilisation des salariés.* Ce sont eux qui ont les moyens de sensibiliser les salariés à une cause (tracts, réunion syndicale, intervention dans les médias). Ce sont eux qui déclenchent les mouvements sociaux (dépôts de préavis de grève, négociation avec les autorités pour le parcours des manifestations, mobilisation des moyens matériels pour l'action...).
  - *Les syndicats encadrent les mouvements sociaux.* On constate par exemple que les syndicats sont toujours très présents lors des manifestations de salariés mécontents (service d'ordre pour éviter les débordements, mots d'ordre et tracts...) et qu'ils servent de médiateurs lorsqu'un conflit "sauvage" surgit à la base.
- ✓ *Les syndicats jouent un rôle primordial dans la négociation collective et le dialogue social :*
  - *Les syndicats sont largement présents dans les négociations d'entreprise.* Ce sont eux qui ont le pouvoir de signer un accord et une convention collective. La loi Auroux de 1982 oblige les entreprises à négocier chaque année ce qui explique le nombre croissant d'accords qui évitent le recours à la grève. Mais les syndicats sont aussi présents aussi lors des négociations collectives relatives à l'application de certaines réformes (réforme de la durée du travail, des retraites...). Ces accords signés profitent à tous. La quasi totalité des salariés français est couverte par des accords signés par les syndicats ce qui relativise la faiblesse du syndicalisme français.
  - *La participation paritaire des syndicats à divers organismes de protection sociale* comme l'Assedic ou les caisses de Sécurité sociale, leur permet de toujours jouer un rôle important dans la négociation collective et le dialogue social (**Doc. 1**). Ce sont les syndicats qui négocient, par exemple, les règles d'obtention des allocations chômage.

### B - Mais d'autres missions élargissent le champ d'intervention des syndicats

- ✓ *Un accompagnement dans les conflits individuels :*
  - *Face à la montée de l'individualisme et surtout de l'individualisation des rapports salariaux, les syndicats ont su s'adapter.* En effet, les syndicats accompagnent de plus en plus les salariés dans les conflits individuels, de plus en plus nombreux, avec les employeurs (**Doc. 3**). Ils offrent des services juridiques de conseil et de défense lorsqu'un salarié a un conflit individuel avec son employeur.
  - *Les syndicats participent à la justice prud'homale.* Le conseil des prud'hommes traite des litiges individuels entre employeurs et salariés. Les conseils prud'homaux qui jugent ces litiges sont constitués à parité de représentants élus des organisations syndicales et patronales. D'où la forte représentation de divers syndicats lors des élections prud'homales : face aux difficultés croissantes à défendre des intérêts collectifs, les syndicats jouent un rôle majeur dans la régulation des conflits individuels (**Doc. 3 et Q5**).
- ✓ *La participation des syndicats à de multiples instances de décision :*
  - *Les syndicats agissent dans un cadre institutionnalisé et participent ainsi à de multiples instances de décision* tels que les comités d'entreprise ou les organismes de Sécurité sociale (**Doc. 1 et 4**). Les syndicats jouent aussi un rôle dans la formation des salariés ainsi que dans la diversité des offres proposées aux adhérents (**Q6**).
  - *Le rôle des syndicats dans l'orientation des stratégies des entreprises* Dans certains pays comme par l'exemple l'Allemagne, les syndicats, dans le cadre d'un système de cogestion, pèsent sur les orientations stratégiques des grandes entreprises (**Doc. 4**). Cette participation institutionnelle peut attirer les salariés. Ainsi, le fort taux de syndicalisation dans les pays nordiques s'explique par le fait que les syndicats gèrent les prestations chômage qui sont réservées aux syndiqués. Olson avait bien vu que la parade au comportement du passager clandestin était d'offrir des services réservés à ceux qui adhéraient au syndicat.

## CONCLUSION :

- ✓ *Rappel de la démonstration* = Les mutations de l'emploi et de la société n'ont pas favorisé l'adhésion à un syndicat, tout particulièrement en France, où ils sont nombreux et divisés. Ceci ne signifie pas que le syndicalisme n'a plus son utilité. Il est absolument nécessaire à la régulation des relations professionnelles et son institutionnalisation facilite cette fonction.
- ✓ *Ouverture* = Malgré l'existence de fédérations internationales du syndicalisme salarié, les syndicats agissent pour l'instant dans le cadre national. Or, l'économie et les entreprises se sont mondialisées. Le défi pour le syndicalisme est donc de répondre au mot d'ordre de Karl Marx : "prolétaires de tous les pays, unissez vous !"

