

La syndicalisation en France

Des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique

En 2013, 11 % des salariés adhèrent à une organisation syndicale. Les salariés de la fonction publique sont deux fois plus syndiqués que ceux du secteur marchand et associatif. Le niveau de syndicalisation est particulièrement élevé dans la fonction publique d'État, notamment dans « l'éducation, la formation et la recherche ».

Dans le secteur marchand et associatif, les transports connaissent le taux d'adhésion le plus élevé (18 %). Ce sont les salariés des professions intermédiaires et les ouvriers qui adhèrent le plus à une organisation syndicale dans les entreprises et les associations alors que dans la fonction publique près d'un cadre sur quatre se déclare syndiqué.

La syndicalisation est associée à la stabilité de l'emploi. La propension à se syndiquer est quasi nulle parmi les salariés en intérim (1 %) ou en CDD (2 %). Par ailleurs, les salariés qui travaillent à temps complet sont sensiblement plus syndiqués (12 %) que ceux qui travaillent à temps partiel (8 %).

Les salariés syndiqués sont un peu plus âgés que la moyenne et les hommes déclarent adhérer à une organisation syndicale un peu plus souvent (12 %) que les femmes (10 %).

Moins satisfaits des relations de travail que leurs collègues non syndiqués, 40 % des adhérents à une organisation syndicale évoquent l'existence de tensions avec leurs supérieurs, contre 28 % de l'ensemble des salariés.

En 2013, 11 % de l'ensemble des salariés se déclarent syndiqués selon l'enquête sur les Conditions de travail (encadré 1) et 5 % signalent être sympathisants d'une organisation syndicale (1). De fortes disparités existent entre la métropole et les départements d'outre-mer (Dom) (2) où l'adhésion syndicale est nettement plus fréquente (24 % des salariés) (encadré 2).

Le taux de syndicalisation français est parmi les plus faibles d'Europe (encadré 3). Cependant, la légitimité des syndicats est fondée en droit sur leur audience électorale

lors des élections professionnelles. Or, le taux de participation a été de près de 43 % en 2012 dans le secteur marchand et associatif (3) et de 53 %, fin 2014, dans les trois fonctions publiques (4). Par ailleurs, les organisations syndicales représentent l'ensemble des salariés, syndiqués ou non, notamment lors des négociations des conventions collectives qui couvrent plus de 90 % des salariés du secteur marchand et associatif.

Les salariés de la fonction publique sont deux fois plus syndiqués que ceux du secteur marchand et associatif

Le taux de syndicalisation dans la fonction publique (20 %) est deux fois plus élevé que dans le secteur marchand et associatif où 9 % des salariés adhèrent à un syndicat (5). Se déclarer sympathisant est aussi plus fréquent dans la fonction publique (tableau 1).

De nombreux facteurs, qui peuvent être interdépendants, influent sur l'adhésion syndicale. Cependant, une analyse « toutes choses égales par ailleurs » montre que les salariés de la fonction publique ont bien 2 fois plus de chances d'être syndiqués que ceux du secteur marchand et associatif (6).

(1) Les estimations effectuées au milieu des années 2005 sur la période 1996-2005 à partir des enquêtes PCV de l'Insee sous-estimaient le taux de syndicalisation (8 %) pour des raisons qui tiennent à la fois à la manière dont la question était posée dans ces enquêtes et au manque de précision lié à la petite taille de l'échantillon. Les indicateurs disponibles en 2013 suggèrent une stabilité du taux de syndicalisation depuis le milieu des années 1990 (encadré 1).

(2) Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion, hors Mayotte.

(3) Entre novembre et décembre 2012, les salariés des TPE ont été invités, pour la première fois, à s'exprimer sur l'organisation syndicale de leur choix. Leur taux de participation a été de 10 % contre 63 % dans les entreprises de plus de 10 salariés qui ont voté pour leurs comités d'entreprise ou leurs délégués du personnel entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2012 (http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/CP_Resultats_mesure_audience_des_organisations_syndicales.pdf, mars 2013).

(4) Ces élections ont porté sur le renouvellement des comités techniques paritaires (http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/stats-rapides/Resultat_elections_9_dec_2014.pdf).

(5) Les trois versants de la fonction publique sont la fonction publique d'État, la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale. Les salariés du secteur marchand ou associatif travaillent dans une entreprise (publique ou privée), chez un artisan, dans une association ou auprès de particuliers. Selon l'Insee en 2013 près de 800 000 salariés travaillent dans des entreprises publiques (soit 5,5 % des salariés du secteur marchand hors secteurs agricole et financier) (http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=0&ref_id=T16F154).

(6) Une régression logistique sur l'ensemble des salariés permet de mesurer l'effet spécifique du secteur d'activité, fonction publique ou secteur marchand et associatif, sur l'adhésion syndicale, les autres facteurs, taille de l'établissement, type d'emploi, temps de travail, âge, sexe et catégories socioprofessionnelles restant inchangés.

Mesurer la syndicalisation en France

En France, deux types de données sont susceptibles de renseigner sur le nombre d'adhérents des organisations syndicales : des données d'enquêtes et les déclarations des organisations syndicales elles-mêmes.

Les données d'enquêtes

L'enquête **Conditions de travail** (Dares-DGAFP-Drees-Insee), réalisée en 2013 et mobilisée pour cette étude, porte sur l'ensemble des actifs occupés. Son champ et la taille de l'échantillon permettent des analyses fines par catégorie socioprofessionnelle et secteur d'activité. Réalisée tous les sept ans depuis 1978, l'enquête n'est plus, à partir de cette dernière édition, un complément à l'enquête Emploi de l'Insee. Par ailleurs, les individus seront suivis en panel avec l'enquête sur les risques psychosociaux de 2015-2016.

33 676 individus ont répondu au volet « actifs occupés » de l'enquête 2013, dont un peu plus de 30 000 salariés de plus de 15 ans.

Les principaux thèmes abordés sont les horaires et l'organisation du temps de travail, – les risques, les pénibilités et leur prévention –, les contraintes psychosociales, les relations avec le public et la violence au travail.

Une question sur l'adhésion syndicale est posée à l'ensemble des salariés : « Êtes-vous adhérent ou sympathisant d'une organisation syndicale de salariés ? Oui, adhérent / Oui, sympathisant / Non ». Tout salarié déclarant adhérer à un syndicat est considéré comme affilié, indépendamment du nombre de cotisations versées au cours d'une année. Néanmoins, la possibilité offerte dans le questionnaire de se déclarer sympathisant plutôt qu'adhérent, ainsi que le développement du prélèvement automatique des cotisations par les principaux syndicats, confortent la robustesse de ces résultats.

Cette enquête est particulièrement appropriée pour mesurer la syndicalisation des salariés du fait du champ qu'elle recouvre, du nombre important de salariés interviewés et des thématiques qu'elle aborde centrées sur le travail.

L'enquête de l'Insee sur les ressources et conditions de vie (SRCV 2013), partie française de l'enquête européenne sur les revenus et les conditions de vie (*European Union-Statistics on income and living conditions*, EU-SILC), couvre de nombreux thèmes, notamment sur les revenus, la situation financière et les conditions de vie des ménages. Les données sont collectées annuellement au moyen d'une enquête en panel depuis 2005. Des questions portant sur les relations professionnelles et la vie associative sont posées périodiquement. Pour la première fois depuis 2005, on dispose de deux indicateurs de syndicalisation dans cette enquête.

Le premier, obtenu par une question directe posée dans un sous-bloc de questions sur les relations professionnelles, aboutit au même résultat que l'enquête Conditions de travail en 2013 (11 % d'adhérents sur le champ des salariés), ou que les vagues précédentes de SRCV, 2008 et 2010.

Le deuxième indicateur, issu d'un module sur la vie associative portant sur l'appartenance à 12 « types d'associations » possibles dont les syndicats, sous-estime d'environ un tiers le nombre de salariés syndiqués par rapport au premier.

Ce module a été repris des **Enquêtes permanentes sur les conditions de vie des ménages** de l'Insee (EPCV) qui avaient permis d'élaborer une estimation du taux de syndicalisation sur la période 1996-2005 [1] [2].

Environ 9 700 salariés sont interrogés dans l'enquête SRCV contre un peu plus de 2 000 salariés dans les enquêtes PCV.

Comme pour l'enquête CT, la question sur l'adhésion à un syndicat ne fait aucune référence au nombre de cotisations versées sur une année dans les enquêtes SRCV et PCV.

On peut finalement conclure à une sous-estimation du taux de syndicalisation sur la base de l'indicateur commun aux enquêtes PCV et SRCV (8 %), due en partie à la formulation de la question au sein d'un module consacré à la vie associative en général (le syndicat étant considéré comme un « type d'association » parmi d'autres). Par conséquent, la proportion de salariés syndiqués serait stable depuis le milieu des années 1990, à 11 %.

Les déclarations des organisations syndicales

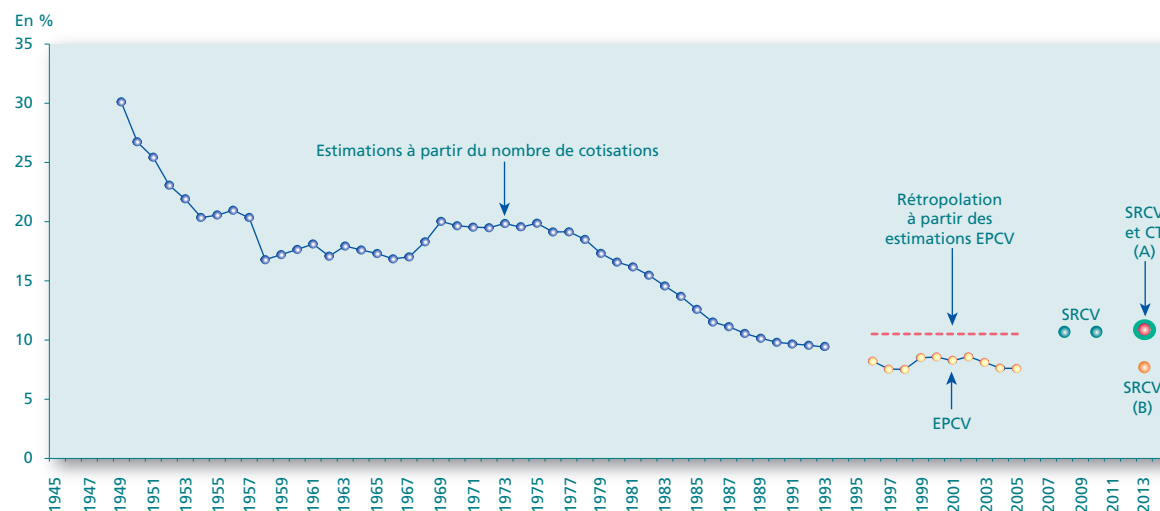
Selon les huit principales organisations syndicales, le nombre d'adhérents (salariés et retraités) en 2013 s'élevait à 2 995 000 [3]. Cependant, les organisations syndicales peuvent surestimer ou sous-estimer le nombre de leurs affiliés. Le nombre d'adhérents pour chaque organisation est calculé en rapportant le nombre de cotisations mensuelles perçues au cours d'une année donnée à un nombre moyen de cotisations versées par un individu au cours de la même année. Celui-ci peut être inférieur à 12 compte tenu du turnover des adhérents. En estimant à 13 % la part des adhérents retraités, le nombre des salariés syndiqués déclaré par les principales organisations syndicales serait d'un peu plus de 2 600 000 auxquels il faudrait ajouter les adhérents de syndicats autonomes dont on ne connaît pas le nombre.

Jusqu'au milieu des années 1990, ces déclarations des organisations syndicales constituaient les seules données disponibles.

À partir de ces différentes sources, il est possible de reconstituer l'évolution du taux de syndicalisation depuis 1949 (graphique A).

Graphique A

Estimation du taux de syndicalisation en France depuis 1949



Champ : ensemble des salariés - France métropolitaine.

Sources : de 1949 à 1993 inclus, estimation de [4], à partir du nombre de cotisations syndicales et des résultats aux élections professionnelles (en déduisant les 14 % de cotisations correspondant, selon les auteurs de ces estimations, aux salariés en retraite) ; de 1996 à 2005 inclus, estimation Dares [1] [2], à partir des « Enquêtes permanentes sur les conditions de vie des ménages » de l'Insee (EPCV) et nouvelles estimations Dares ; en 2008 et 2010, estimations Dares à partir de l'enquête « Statistiques sur les ressources et les conditions de vie » de l'Insee (SRCV) ; pour 2013 estimation Dares à partir de l'enquête « Conditions de travail » (Dares-DGAFP-DREES-Insee), SRCV (A) et le module sur la vie associative de SRCV (B).

Les conditions d'emploi des salariés de la fonction publique (titulaires pour environ 80 % d'entre eux (7)) et celles des salariés du secteur marchand et associatif, les relations qui les lient à leur administration ou à leur employeur, les différentes traditions et modes de représentation syndicale sur les lieux de travail renvoient à des systèmes de relations sociales différents. Ces facteurs expliquent en partie l'écart important entre le taux de syndicalisation des salariés de la fonction publique et du secteur marchand et associatif (encadré 4).

Le taux de syndicalisation des salariés dans le secteur marchand et associatif augmente avec la taille des établissements

Dans les entreprises ou les établissements d'au moins 50 salariés du secteur marchand et associatif, chaque organisation syndicale représentative peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux choisis parmi les candidats aux élections professionnelles. Au-dessous de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical, mais la présence syndicale est rare dans les établissements et les entreprises de petite taille où les délégués du personnel sont massivement élus sur des listes non syndicales (encadré 4).

Les salariés du public sont, en revanche, représentés par des syndicats quelle que soit la taille des établissements. Le nombre de salariés peut donc jouer de manière plus importante sur la présence des syndicats et la syndicalisation des salariés dans les entreprises et les associations que dans les trois fonctions publiques.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, le taux de syndicalisation est de 5 % dans le secteur marchand et associatif, contre 19 % au sein de la fonction publique. La présence de syndicats et la syndicalisation des salariés augmentent avec la taille des établissements et la formalisation des relations de travail qu'elle induit. L'écart demeure néanmoins important entre les deux secteurs, même dans les grands établissements. Bien que disposant, dans la grande majorité des cas, de sections syndicales et de délégués syndicaux [5], les salariés des grands établissements du secteur marchand et associatif restent moins syndiqués que ceux de la fonction publique (respectivement 14 % contre 20 % dans les établissements d'au moins 200 salariés) (tableau 2).

Quel que soit le secteur, une analyse « toutes choses égales par ailleurs » (8) confirme le lien entre la taille de l'établissement et l'adhésion syndicale. Comme attendu, celui-ci paraît plus fort dans le secteur marchand et associatif que dans la fonction publique (tableaux 3 et 4).

Tableau 1
Syndiqués et sympathisants selon le secteur

En %

	Salariés des entreprises		Salariés de la fonction publique		Ensemble	
	Syndiqués	Sympathisants	Syndiqués	Sympathisants	Syndiqués	Sympathisants
France métropolitaine	8,5	3,7	19,4	7,2	11,0	4,5
DOM*	18,3	3,4	33,8	6,5	24,1	4,5
France entière.....	8,7	3,7	19,8	7,2	11,2	4,5

* Les salariés de la Martinique, de la Guadeloupe, de la Guyane ou de la Réunion ne représentent que 2 % de l'ensemble des salariés en France. Afin de pouvoir effectuer des études statistiquement robustes, les salariés de ces DOM ont été surreprésentés dans l'échantillon de l'enquête.

Lecture : dans les DOM, 18,3 % des salariés du secteur marchand et associatif déclarent adhérer à une organisation syndicale, contre 33,8 % dans la fonction publique.

Champ : salariés ; France entière.

Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

Tableau 2
Taux de syndicalisation des salariés selon la taille de l'établissement et le secteur

En %

	Fonction publique	Secteur marchand et associatif	Ensemble
Moins de 50 salariés	18,5	5,0	7,0
De 50 à 199 salariés.....	22,8	11,5	14,6
200 salariés et plus	20,0	14,4	16,3
Ensemble	19,8	8,7	11,2

Lecture : 5,0 % des salariés du secteur marchand et associatif, travaillant dans des établissements de moins de 50 salariés, déclarent adhérer à une organisation syndicale, contre 18,5 % des salariés travaillant dans des établissements de la même taille de la fonction publique.

Champ : salariés ; France entière.

Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

Encadré 2

La syndicalisation des salariés dans les départements d'outre-mer

24 % de l'ensemble des salariés des DOM hors Mayotte (Guadeloupe, Martinique, Guyane et Réunion) sont syndiqués. Ce taux très supérieur à celui observé en métropole s'explique partiellement par une présence proportionnellement plus importante des salariés de la fonction publique (37 % de l'ensemble des salariés contre 23 % en moyenne nationale), dont la propension à se syndiquer est plus élevée.

Cependant, le taux de syndicalisation est aussi deux fois plus élevé dans le secteur marchand et associatif (18 %) en dépit du fait que le secteur industriel, traditionnellement plus syndiqué, est relativement moins présent qu'en métropole (10 % des salariés des DOM contre 20 % en métropole). Il est aussi supérieur de 14 points à la moyenne nationale dans les trois fonctions publiques (34 %), et les femmes y sont aussi syndiquées que les hommes.

Les cinq confédérations syndicales déclarées représentatives au plan national sont en concurrence avec les syndicats locaux, parfois issus de la CGT et souvent proches d'organisations indépendantistes, tels que l'Union générale des travailleurs guadeloupéens (UGTG), l'Union des travailleurs guyanais (UTG), la Confédération générale des travailleurs de Martinique (CGTM), la Centrale syndicale des travailleurs martiniquais (CSTM).

(7) Selon le « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique » de la DGAFP, édition 2015.

(8) Une régression logistique a été effectuée sur chaque secteur, fonction publique et secteur marchand et associatif, en utilisant les variables de contrôle suivantes : taille de l'établissement, type d'emploi, temps de travail, âge, sexe et famille de métiers dans le premier cas, ou secteur d'activité et catégories socioprofessionnelles, dans le deuxième.

Près d'un salarié des transports sur cinq est syndiqué

18 % des salariés des transports déclarent être membres d'une organisation syndicale (graphique 1). Dans ce secteur, des PME côtoient de grandes entreprises publiques (la RATP, la SNCF, la Poste ou Aéroports de Paris), où les syndicats demeurent fortement implantés en dépit des transformations intervenues ces trente dernières années telles que le remplacement progressif des salariés à statut par des salariés de droit privé, l'externalisation des emplois ouvriers ou la diffusion de règles de gestion managériales propres au secteur privé.

Dans l'industrie, où le syndicalisme ouvrier est né et s'est fortement implanté au cours des « trente glorieuses », les restructurations ou la disparition d'anciens « bastions syndicaux » ont contribué à un recul de la syndicalisation. Elle demeure toutefois supérieure à la moyenne (12 %). L'industrie, qui emploie un cinquième des salariés du secteur marchand et associatif, représente 28 % des salariés syndiqués.

Si les salariés de « l'enseignement, de la santé et de l'action sociale » du secteur privé ont un taux de syndicalisation proche de la moyenne (10 %), ceux « des activités financières et d'assurances » sont deux fois plus syndiqués (13 %) que les salariés des autres activités de service. Le secteur « banques, assurances et mutuelles », marqué par une tradition syndicale ancienne, présente des taux de syndicalisation relativement élevés.

Le taux de syndicalisation est, en revanche, très faible dans les activités du « commerce et de réparation automobile et motocycle » (près de 6 %) ou dans l'« hôtellerie et la restauration » (4 %). Ces secteurs connaissent une forte rotation de la main-d'œuvre, notamment du fait d'un recours important aux emplois à durée limitée (CDD et emploi saisonnier en particulier) qui rend plus difficile l'adhésion syndicale.

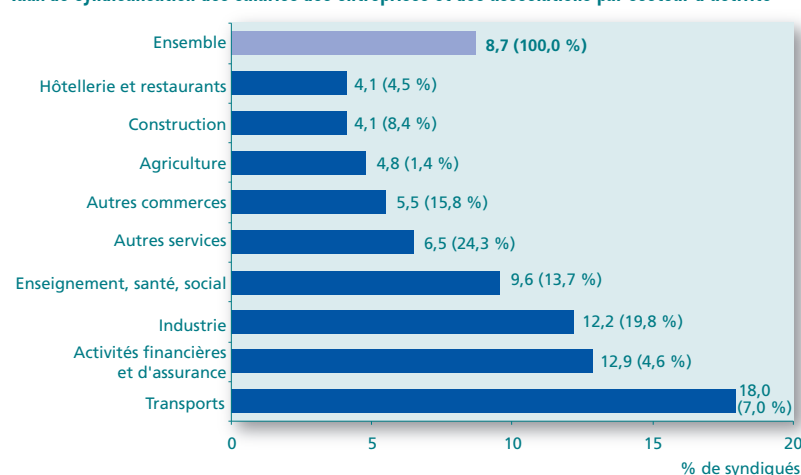
Enfin, dans la construction, où la grande majorité des salariés travaillent dans des TPE et des PME, seuls 4 % déclarent adhérer à un syndicat.

Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » (10) confirme la forte corrélation entre syndicalisation des salariés et secteur d'activité dans la sphère marchande et associative. Dans les secteurs « des activités financières et d'assurance » et des transports, les salariés ont respectivement 2 fois plus et 1,6 fois plus de chances d'être syndiqués que dans l'industrie. À l'inverse, dans la construction, le commerce et les services, la probabilité que les salariés déclarent adhérer à une organisation syndicale est significativement inférieure (tableau 3).

Les différents niveaux de syndicalisation renvoient à des caractéristiques structurelles et à des facteurs historiques et sociologiques. L'ancienneté des secteurs productifs, les modes de production et d'organisation du travail, la stabilité ou la forte

Graphique 1

Taux de syndicalisation des salariés des entreprises et des associations par secteur d'activité



Note : 0,6 % de salariés du secteur classés en « autre » ne figurent pas dans le graphique.
Lecture : 18,0 % des salariés des transports sont syndiqués. 7,0 % des salariés du secteur marchand et associatif travaillent dans les transports.
Champ : salariés du secteur marchand et associatif ; France entière.
Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

Tableau 3
Corrélation entre les caractéristiques des établissements et des salariés et l'adhésion à une organisation syndicale dans le secteur marchand et associatif

Variables explicatives	Odds-ratio
Taille de l'établissement	
Moins de 10 salariés	0,4 ***
De 10 à 19 salariés	0,5 ***
De 20 à 49 salariés	0,7 ***
De 50 à 199 salariés	Réf.
De 200 à 499 salariés	NS
500 et plus	1,2 *
Secteur	
Hôtels et restaurants	NS
Agriculture	NS
Industrie	Réf.
Autres commerces	0,7 ***
Construction	0,6 ***
Enseignement, santé, social	NS
Activités financières et d'assurance	2,0 ***
Autres services	0,8 ***
Transports	1,6 ***
Âge	
Moins de 30 ans	0,3 ***
De 30 à 39 ans	0,6 ***
De 40 à 49 ans	Réf.
De 50 à 59 ans	1,2 ***
60 ans et plus	NS
Sexe	
Hommes	1,3 ***
Femmes	Réf.
Type d'emploi	
Aidé	0,3 *
CDI	2,4 ***
CDD	Réf.
Intérim	0,3 ***
CS	
Ouvrier	Réf.
Employés	NS
Professions intermédiaires	1,2 **
Cadres	0,6 ***
Durée du travail	
Temps complet	1,4 ***
Temps partiel	Réf.

Significativité : *** significatif au seuil de 1 % ; ** significatif au seuil de 5 % ; * significatif au seuil de 10 % ; NS : non significatif.

Lecture : les cadres ont 1,7 fois moins de chances que les ouvriers d'adhérer à une organisation syndicale, à taille d'établissement, sexe, âge, durée de travail et type d'emploi comparables.

Champ : salariés du secteur marchand et associatif ; France entière.

Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

Tableau 4
Corrélation entre les caractéristiques des établissements et des salariés et l'adhésion à une organisation syndicale dans la fonction publique

Variables explicatives	Odds-ratio
Taille de l'établissement	
Moins de 10 salariés	0,6 ***
De 10 à 19 salariés	0,8 ***
De 20 à 49 salariés	0,9 *
De 50 à 199 salariés	Réf.
De 200 à 499 salariés	NS
500 et plus	0,9 **
Âge	
Moins de 30 ans	0,4 ***
De 30 à 39 ans	0,8 ***
De 40 à 49 ans	Réf.
De 50 à 59 ans	1,1 *
60 ans et plus	NS
Sexe	
Hommes	1,1 **
Femmes	Réf.
Type d'emploi	
Titulaires-CDI	2,8 ***
CDD et vacataires	Réf.
Famille de métier	
Action sociale	NS
Administration	Réf.
Autres	2,4 ***
Bâtiment travaux publics	NS
Entretien, maintenance	NS
Espaces verts, paysages	NS
Finances publiques	2,1 ***
Éducation, formation, recherche	1,6 ***
Justice	NS
Sécurité, défense	2,3 ***
Services à la personne	0,8 **
Soins	NS
Sports et loisirs, animation, culture	NS
Technique, informatique, transports	NS
Durée du travail	
Temps complet	1,4 ***
Temps partiel	Réf.

Lecture : un salarié à plein temps a 1,4 fois plus de chances d'être syndiqué qu'un salarié à temps partiel, à famille de métiers, taille d'établissement, âge et type d'emploi comparables.

Champ : salariés des trois versants de la fonction publique ; France entière.

(9) Selon l'Insee, 39 % des salariés du secteur travaillent dans une entreprise publique. De façon plus générale le secteur tertiaire (commerce et services) concentre les quatre cinquièmes des effectifs des sociétés publiques.

(10) *Idem*, note 8.

rotation de la main-d'œuvre influe sur l'implantation des syndicats sur les lieux de travail et l'adhésion des salariés.

L'éducation, la formation et la recherche concentrent un quart des syndiqués de la fonction publique

Parmi les salariés de la fonction publique, ceux de la fonction publique d'État (FPE) sont les plus syndiqués (24 % contre respectivement 17 % dans la fonction publique hospitalière (FPH) et 16 % dans la fonction publique territoriale (FPT)) (graphique 2).

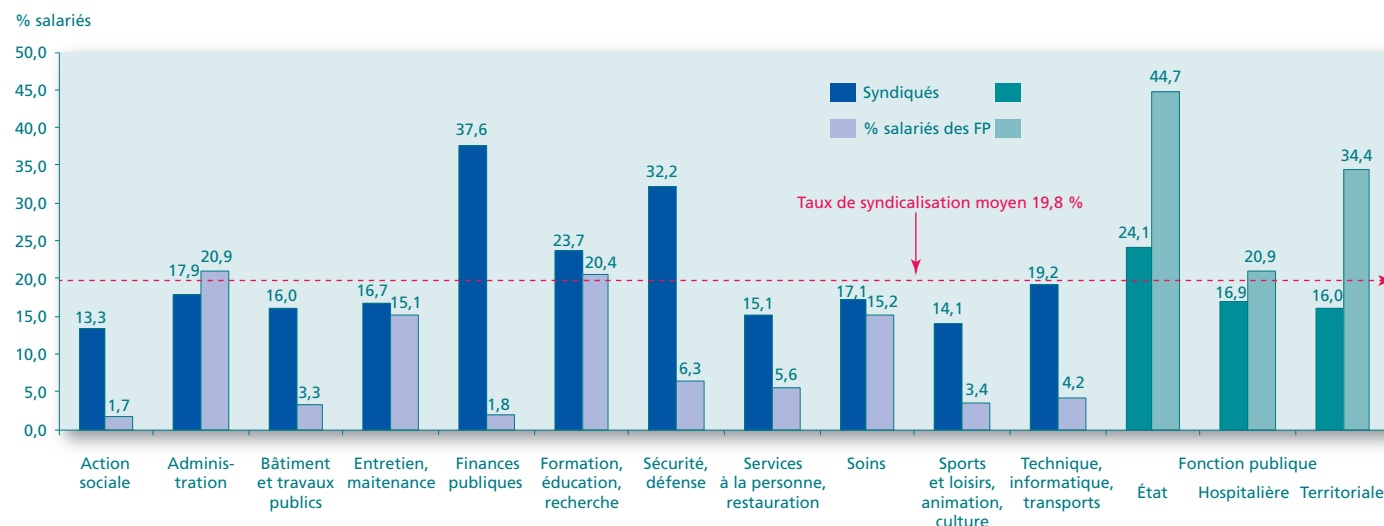
Les métiers de « l'éducation, de la formation et de la recherche » (11) sont particulièrement syndiqués (24 %). Ils représentent 20 % des salariés des trois fonctions publiques et 24 % des syndiqués. Le syndicalisme enseignant illustre, par certains aspects, de nombreuses particularités du syndicalisme de la fonction publique. Les spécificités fondées sur un fort cloisonnement interne entre corps et catégories (12) continuent de caractériser un syndicalisme axé sur la défense d'intérêts catégoriels. Son intégration aux régulations institutionnelles et à tout un ensemble « d'associations professionnelles ou périscolaires, de mutuelles et de coopératives prenant potentiellement en charge la vie professionnelle et la vie privée des enseignants » ont favorisé un rapport utilitaire

aux syndicats [6]. La légitimité de ce syndicalisme est néanmoins fondée depuis toujours sur l'articulation entre revendications corporatistes et revendications universalistes, comme la laïcité et la défense des services publics.

Les salariés des métiers de la sécurité et de la défense se caractérisent par une propension relativement forte à se syndiquer (32 %). Ils représentent 6 % des travailleurs des trois fonctions publiques et 10 % des syndiqués. Les syndicats de la police comme ceux des enseignants exercent une forte influence dans les commissions paritaires qui statuent sur la carrière des personnels [7] [8]. Cela explique un taux de syndicalisation particulièrement élevé chez les policiers (49 % des agents de police de l'État ou de la police municipale sont syndiqués), mais aussi une forte fragmentation des organisations selon les niveaux hiérarchiques [8]. Chez les militaires, pour qui des formes de représentation non syndicales existaient depuis le début des années 1990, le droit de se syndiquer n'a été, en revanche, reconnu que tout récemment (13).

Dans trois autres familles de métiers aux effectifs importants, le taux de syndicalisation se situe entre 17 % et 18 % (graphique 2). Il s'agit des métiers des « soins », concentrés dans la fonction publique hospitalière, de l'« entretien et de la maintenance » (surtout présents dans la fonction publique territoriale), ainsi que des métiers de l'« administration », répartis entre la fonction publique territoriale (47 %) et la fonction publique de l'État (40 %).

Graphique 2
Taux de syndicalisation des salariés de la fonction publique par famille de métier



Note : faute d'effectifs suffisants, les métiers de la justice, des espaces verts ainsi que les salariés classés en « autre » ne sont pas présentés. Ensemble ces trois catégories représentent moins de 3 % des salariés de la fonction publique.

Lecture : 23,7 % des salariés qui travaillent dans les métiers de la « formation, éducation, recherche » sont syndiqués. Les salariés qui travaillent dans cette famille de métiers représentent 20,4 % de l'ensemble des salariés des trois fonctions publiques.

Champ : salariés des trois fonctions publiques ; France entière.

Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

(11) La nomenclature de métiers de la DGAFP comporte treize grandes familles de métiers déterminées à partir du rapprochement des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee, des familles professionnelles de la Dares et des nomenclatures administratives des trois versants de la fonction publique :

http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/statistiques/documents_methodes/Doc_et_methodes_nomenclature_FaFPF.pdf

(12) Seul le Syndicat général de l'éducation nationale (SGEN) réunit l'ensemble des catégories du personnel.

(13) Depuis 1990, des représentants tirés au sort parmi les volontaires siègent pour quatre ans dans des Conseils de la fonction militaire propres à chaque secteur des forces armées. Le premier syndicat de gendarmes, GendXXI, a été créé en janvier 2015, à la suite de la condamnation de la France en octobre 2014 par la Cour européenne des droits de l'homme.

Comme pour le secteur marchand et associatif, ces tendances se trouvent confirmées lorsqu'on contrôle statistiquement les facteurs structurels et sociodémographiques qui peuvent influencer sur la syndicalisation des salariés des trois fonctions publiques (14). Les salariés des métiers de « la sécurité et de la défense », ceux des « finances publiques » et ceux de « l'éducation, la formation et la recherche » ont environ deux fois plus de chances d'être syndiqués que leurs homologues de « l'administration ». À l'inverse, les salariés des « services à la personne » ont 1,3 fois moins de chances d'être syndiqués que leurs collègues de « l'administration » (tableau 4).

Professions intermédiaires du secteur marchand et associatif et cadres de la fonction publique sont les plus syndiqués

Dans le secteur marchand et associatif, les salariés des professions intermédiaires (15) et les ouvriers sont plus syndiqués (respectivement 11 % et 9 %) que les « cadres » et les employés (environ 7 %) (graphique 3). Les ouvriers qualifiés sont deux fois plus syndiqués que les manœuvres et les ouvriers spécialisés (11 % contre 6 %). « Toutes choses égales par ailleurs », les cadres ont 1,7 fois moins de chances que les ouvriers d'adhérer à une organisation syndicale, alors que les professions intermédiaires ont 1,2 fois plus de chances d'être syndiqués que les ouvriers (tableau 3) (16).

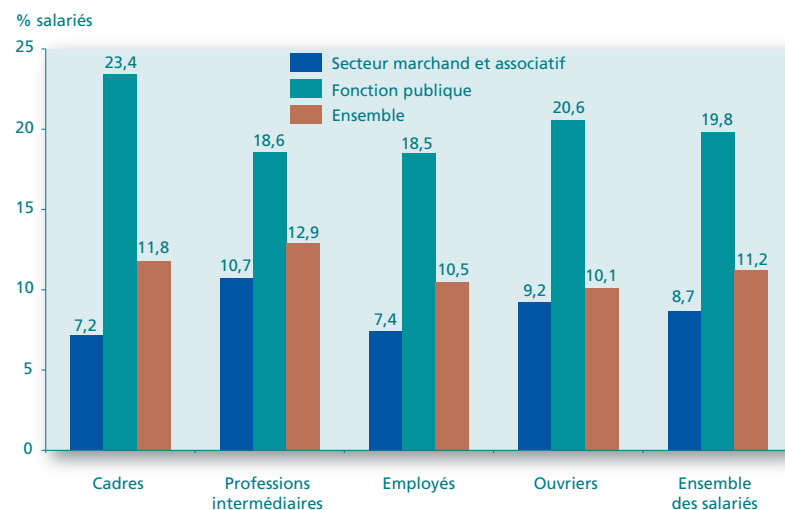
Dans la fonction publique, 23 % des cadres sont syndiqués contre 19 % des professions intermédiaires et des employés et 21 % des ouvriers (graphique 3).

Sept cadres sur dix de la fonction publique travaillent dans la fonction publique d'État, où ils sont 26 % à adhérer à une organisation syndicale (17). Les écarts entre les différentes catégories socioprofessionnelles sont toutefois moindres dans la FPE que dans les autres fonctions publiques (tableau 5).

Dans la fonction publique hospitalière, les cadres, minoritaires, sont la catégorie la plus syndiquée (19 %), devant les employés (17 %) et les professions intermédiaires (15 %) qui, ensemble, représentent la grande majorité des salariés du secteur.

Dans la fonction publique territoriale, employés et cadres se syndiquent proportionnellement autant (17 %), mais ces derniers sont peu nombreux, alors que les employés y représentent la moitié des salariés. Un ouvrier sur cinq s'y déclare syndiqué. Peu nombreux dans les trois fonctions publiques, les ouvriers se concentrent dans la fonction publique territoriale. Comme dans le secteur marchand et associatif, les ouvriers qualifiés sont plus syndiqués (23 %) que les manœuvres et les ouvriers spécialisés (14 %).

Graphique 3
Taux de syndicalisation selon le secteur et la catégorie socioprofessionnelle



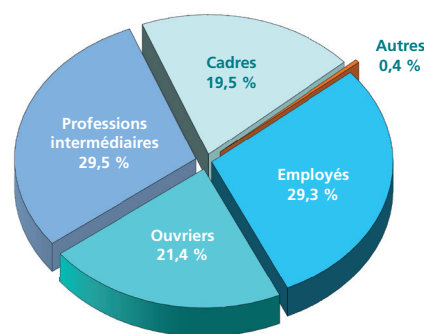
Lecture : dans la fonction publique, 23,4 % des cadres se déclarent syndiqués contre 7,2 % dans le secteur marchand et associatif.
Champ : salariés ; France entière.
Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

Tableau 5
Taux de syndicalisation selon le type de fonction publique et la catégorie socioprofessionnelle

	Fonction publique					
	État		Hospitalière		Territoriale	
	Taux de syndicalisation	Ensemble	Taux de syndicalisation	Ensemble	Taux de syndicalisation	Ensemble
Cadres	25,8	36,3	19,1	13,3	17,0	11,7
Professions intermédiaires....	23,9	34,4	14,7	37,6	11,7	22,4
Employés.....	22,3	26,0	17,4	45,0	16,6	48,8
Ouvriers.....	NS	3,3	NS	4,0	19,6	17,0
Ensemble	24,1	100,0	16,9	100,0	16,0	100,0

Lecture : 25,8 % des cadres de la fonction publique d'État sont syndiqués contre 19,1 % de ceux de la fonction publique hospitalière. Les cadres représentent 36,3 % des salariés de la FPE. Les ouvriers sont très peu nombreux dans la FPE et dans la FPH, les résultats les concernant ne sont pas significatifs (NS).
Champ : salariés ; France entière.
Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

Graphique 4
Salariés syndiqués par catégorie socioprofessionnelle



Lecture : parmi les salariés syndiqués, 19,5 % sont des cadres et 21,4 % sont des ouvriers.
Champ : salariés ; France entière.
Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

(14) *Idem*, note 8.

(15) Selon l'Insee, deux tiers des membres de la catégorie « professions intermédiaires » occupent effectivement une position intermédiaire entre les cadres et les agents d'exécution, ouvriers ou employés. Les autres sont intermédiaires dans un sens plus figuré. Ils travaillent dans l'enseignement, la santé et le travail social ; parmi eux, figurent les instituteurs, les infirmiers, les assistants sociaux.

(16) Une telle analyse n'a pas de sens dans la fonction publique où la catégorie socioprofessionnelle participe à la construction de la nomenclature des familles de métiers (voir note 11).

(17) Les cadres se concentrent dans les métiers administratifs (25 %) et dans les métiers de « l'enseignement, de la formation et de la recherche » (47 %). Ces derniers se partagent par ailleurs entre cadres (52 %, professeurs agrégés et certifiés du secondaire, chefs d'établissement, enseignants chercheurs...) et professions intermédiaires (48 %, instituteurs et professeurs des écoles, professeurs des lycées professionnels, CPE, surveillants, maîtres auxiliaires et contractuels).

Dans l'ensemble, les 2 600 000 salariés syndiqués se répartissent à parts égales entre employés, ouvriers, professions intermédiaires et cadres (graphique 4). 45 % travaillent dans « l'enseignement, la santé, le social » alors qu'ils représentent 31 % des salariés (graphique 5).

Un peu plus d'un million et demi des salariés du secteur marchand et associatif adhèrent à une organisation syndicale : 30 % sont des ouvriers, 30 % des professions intermédiaires, 26 % des employés et 14 % des cadres.

Dans les trois fonctions publiques, un peu plus d'un million de salariés sont syndiqués : 35 % sont des employés, 29 % des professions intermédiaires et 27 % des cadres. Les ouvriers sont peu présents dans la fonction publique (8 %) et représentent 9 % des syndiqués.

La stabilité de l'emploi favorise la syndicalisation

La stabilité de l'emploi, l'insertion dans un collectif de travail, la connaissance de son environnement professionnel sont des facteurs propices à l'adhésion syndicale. Travailler à temps partiel, être employé en contrat à durée limitée ou en intérim, constituent des freins à la syndicalisation.

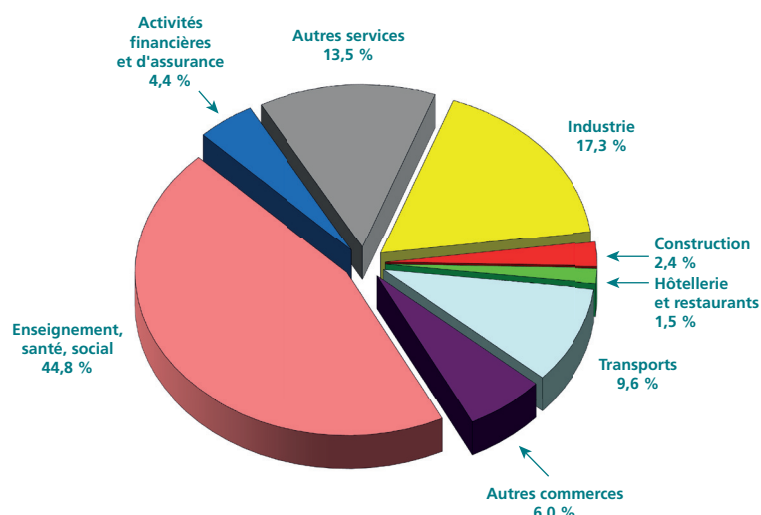
Tous secteurs confondus, les salariés à temps complet sont sensiblement plus syndiqués que ceux à temps partiel (tableau 6). L'écart est plus important dans la fonction publique (22 % contre 13%) que dans le secteur marchand et associatif (9 % contre 7 %). Un salarié à plein temps a 1,4 fois plus de chances d'être syndiqué qu'un salarié travaillant à temps partiel à secteur d'activité, ou famille de métier, taille d'établissement, sexe, âge et durée de travail comparables (tableaux 3 et 4).

De même, les modalités d'emploi et, en particulier, les types de contrats de travail (à durée déterminée ou saisonniers) constituent des freins objectifs à l'adhésion syndicale. Ainsi, 10 % des salariés en CDI contre 2 % des salariés en CDD ou des travailleurs saisonniers, et 1 % des intérimaires sont syndiqués dans le secteur marchand et associatif (tableau 6). Un travailleur intérimaire a quatre fois moins de chances de se syndiquer qu'un salarié en CDD. La probabilité qu'un salarié en CDI soit syndiqué est presque deux fois et demie plus élevée que pour un salarié en CDD (tableau 3).

Dans la fonction publique, 5 % des salariés en contrat à durée limitée (CDD, vacation, stage rémunéré ou contrat aidé) sont syndiqués, contre 23 % des fonctionnaires et des salariés en contrat à durée indéterminée. Pour ces derniers, la chance d'adhérer à une organisation syndicale est presque trois fois supérieure, à famille de métier, taille d'établissement, sexe, âge et durée de travail comparables (tableau 4).

L'ancienneté dans l'établissement joue également positivement sur la propension des salariés à se syndiquer, surtout dans le secteur marchand et associatif. Les syndiqués sont d'ailleurs un peu plus âgés que la moyenne : seuls 4 % des salariés de moins de 30 ans sont syndiqués.

Graphique 5
Ensemble des salariés syndiqués selon le secteur d'activité



Note : les données ne sont pas significatives pour l'agriculture.
Lecture : 44,8 % des syndiqués travaillent dans le secteur « enseignement, santé, social ».
Champs : salariés ; France entière.
Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

Tableau 6
Taux de syndicalisation selon les caractéristiques des salariés et le secteur

	En %		
	Fonction publique	Secteur marchand et associatif	Ensemble
Sexe			
Hommes.....	23,5	9,8	12,2
Femmes.....	17,5	7,4	10,3
Âge			
Moins de 30 ans.....	6,7	3,0	3,6
De 30 à 39 ans.....	18,9	6,4	9,0
De 40 à 49 ans.....	21,9	11,3	14,0
De 50 à 59 ans.....	24,6	13,6	16,6
60 ans et plus.....	19,2	7,4	10,4
Date de l'arrivée dans l'établissement			
Avant 1981.....	24,3	9,7	11,8
Entre 1981 et 1990.....	23,8	19,7	20,8
Entre 1991 et 2000.....	25,5	14,3	17,3
Entre 2001 et 2010.....	18,8	7,0	9,9
Depuis 2011 au plus.....	11,7	3,3	4,8
Type de contrat			
CDI ou titulaires.....	22,7	9,9	12,8
Contrat à durée limitée.....	4,7	2,1	2,9
Intérim.....		1,2	1,2
Aidé.....	5,3	1,7	2,3
Temps de travail			
Plein temps.....	21,6	9,3	12,0
Temps partiel.....	12,9	6,7	8,2
Ensemble.....	19,8	8,7	11,2

Lecture : dans la fonction publique, 23,5 % des hommes sont syndiqués contre 9,8 % dans le secteur marchand et associatif.
Champ : salariés ; France entière.
Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

Un tiers des jeunes salariés du secteur marchand et associatif travaille en intérim, en contrat d'alternance (18) ou dans d'autres types d'emplois à durée limitée (y compris emplois aidés), contre 15 % des salariés de ce secteur. Dans la fonction publique, 61 % des jeunes se déclarent non-titulaires contre 28 % des salariés. Ils sont souvent en phase d'insertion (élèves fonctionnaires, fonctionnaires stagiaires ou stagiaires tout court) ou contractuels en CDD, ce qui peut également expliquer un faible taux de syndicalisation.

La probabilité d'être syndiqué augmente cependant avec l'âge même lorsqu'on contrôle les autres facteurs qui peuvent avoir une influence sur ce phénomène et ce, quel que soit le secteur (tableaux 3 et 4). Le moindre engagement des jeunes par rapport à leurs aînés s'inscrit dans un contexte général de faible syndicalisation. Toutefois, la plus grande diversification des modes de socialisation des jeunes adultes, un rapport au travail construit pour beaucoup à travers des parcours plus instables et individualisés, l'émergence de nouvelles formes d'engagement social et politique, peuvent aussi expliquer la faible attractivité des syndicats pour les jeunes travailleurs.

Les hommes se syndiquent aussi un peu plus que les femmes. L'écart est plus important dans la fonction publique (6 points) que dans le secteur marchand et associatif (3 points). Dans ce dernier secteur, la ségrégation professionnelle entre les hommes et les femmes amène plus souvent ces dernières à travailler dans le commerce et les services à la personne, des secteurs où se concentrent les emplois peu qualifiés et où la présence syndicale est particulièrement faible. Plus souvent à temps partiel que les hommes, elles sont plus rarement cadres et plus souvent employées ou professions intermédiaires.

Les femmes cadres de la fonction publique sont aussi syndiquées que les hommes de la même catégorie socioprofessionnelle (près de 24 %), alors qu'employées et salariées des professions intermédiaires de ce même secteur sont moins syndiquées (respectivement 15 % et 17 %) que leurs homologues masculins (27 % et 21 %).

Dans le secteur marchand et associatif, seules les femmes cadres sont un peu plus syndiquées que les hommes (8 % contre 6 %).

Tous secteurs confondus, les femmes au statut de cadre qui exercent effectivement des fonctions d'encadrement se déclarent plus souvent syndiquées que leurs collègues masculins (15 % contre 9 %).

« Toutes choses égales par ailleurs », la probabilité qu'un homme adhère à une organisation syndicale reste toutefois un peu plus importante que pour une femme surtout dans le secteur marchand et associatif (tableaux 3 et 4).

Encadré 3

Les taux de syndicalisation dans les pays européens

Le taux moyen de syndicalisation des salariés dans les pays membres de l'Union européenne est de 23 % ; il varie de 10 % à plus de 70 % des salariés selon les pays. Ces écarts sont tout d'abord le reflet de formes de syndicalisme et de régulation des relations du travail historiquement différentes.

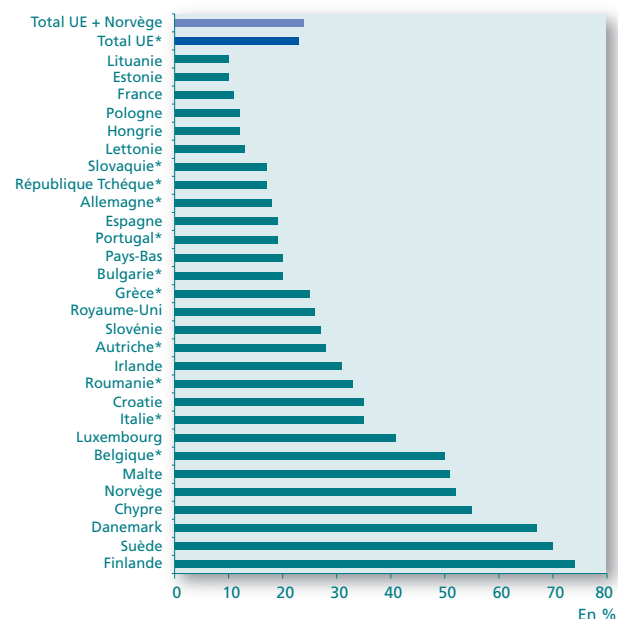
Aux pays nordiques, où la syndicalisation concerne la grande majorité des salariés, s'opposent les pays de l'Europe centrale et de l'Est, où les relations professionnelles sont moins favorables à la syndicalisation. De grands pays comme l'Allemagne, l'Espagne, la Pologne ou la France ont des taux de syndicalisation parmi les plus faibles.

Dans tous les pays, le taux de syndicalisation est plus fort dans le secteur public que dans le secteur privé. Il est aussi plus élevé parmi les salariés à emploi stable ou à plein temps que parmi les salariés les plus précaires ou à temps partiel.

Le taux de syndicalisation recule ou stagne dans la grande majorité des pays. Au-delà des explications propres à chaque pays, les transformations du monde du travail, notamment le déclin de l'activité industrielle et d'une culture ouvrière partagée dans tous les pays européens, qui constituait la base de l'action collective, a laissé la place à de nouvelles identités sociales, d'autant plus fragmentées que le travail est irrégulier, l'emploi atypique, les parcours professionnels discontinus. L'importance du chômage, l'intensification du travail, les nouvelles formes d'organisation du travail et de management de plus en plus individualisées, constituent autant d'obstacles à l'engagement syndical et représentent des enjeux communs à l'ensemble du monde syndical [9].

Graphique A

Estimations du taux de syndicalisation des salariés dans les pays européens



Pour les pays marqués d'un *, la source est la base de données ICTWSS (*Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 countries between 1960 and 2012*) réalisée par Jelle Visser de l'Institut AIAS (Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies) de l'Université d'Amsterdam (avril 2013).

L'European Trade Union Institute (ETUI) précise que « Dans certains pays, les statistiques de syndicalisation sont recueillies dans le cadre d'enquêtes plus larges sur le marché du travail. Dans d'autres, elles sont établies à partir du nombre d'affiliés publié par les syndicats eux-mêmes. Les données, en particulier lorsqu'elles reposent sur les effectifs syndicaux, ne sont pas toujours précises, soit parce que les syndicats eux-mêmes ne publient pas de statistiques détaillées, soit parce que les chiffres publiés incluent des membres qui ne sont pas actifs (retraités, étudiants ou chômeurs) ». Il s'agit donc d'estimations. Enfin, ces données correspondent, selon le pays, aux années 2010, 2011, 2012 ou 2013.

Champ : ensemble des salariés du secteur privé et public.

Source : ETUI, [10], sauf pour la France qui présente les données mobilisées dans la présente étude à partir de l'enquête Conditions de travail 2013 (Dares-DGAFP-Drees-Insee).

Les salariés syndiqués sont moins satisfaits des relations de travail que leurs collègues non syndiqués

Les salariés syndiqués sont plus nombreux que les non syndiqués à exprimer un avis négatif sur les relations entretenues avec leur supérieur ou leurs collègues.

Ils déplorent plus souvent un manque de considération et un manque d'aide ou d'écoute de la part de leurs supérieurs, 25 % contre 17 % des non-syndiqués. 39 % des salariés syndiqués, dans la fonction publique ou dans le secteur marchand et associatif, déclarent ne pas bénéficier de l'estime

que leur travail mériterait, contre environ 28 % des salariés non syndiqués. Les salariés syndiqués sont ainsi encore plus sceptiques sur leurs perspectives de promotion que les non-syndiqués, notamment dans le secteur marchand et associatif (60 % contre 47 %) (tableau 7).

Dans la fonction publique, 28 % des salariés syndiqués affirment devoir, « toujours ou souvent », éviter de donner un avis personnel dans le cadre de leur travail contre 20 % des salariés non syndiqués.

Qu'ils soient plus sensibles à des comportements agressifs, ou qu'ils y soient objectivement plus exposés, les salariés adhérents d'une organisation syndicale signalent plus souvent que les autres avoir été victimes d'une agression verbale de la

Encadré 4

Les syndicats dans la fonction publique et dans les entreprises

Dans les trois fonctions publiques, seuls les syndicats peuvent représenter les personnels en siégeant dans les différentes instances représentatives. Les syndicats sont chargés de faire remonter vers la hiérarchie les demandes d'ordre individuel, par exemple en matière de carrière, ou d'ordre collectif, sur l'organisation du travail, les rémunérations, les classifications... La médiation est fortement centralisée et institutionnalisée dans les organismes paritaires où les représentants des syndicats siègent face aux représentants de l'administration et du ministre concerné.

À chaque corps de fonctionnaires correspond une commission administrative paritaire élue par une catégorie d'agents, qui s'occupe de leurs situations individuelles (carrière, mobilité, problèmes disciplinaires...). Les comités techniques sont en revanche inter-catégoriels et s'intéressent à des questions plus générales, propres à chaque administration, notamment le budget, les effectifs, le fonctionnement des services, les conditions et l'organisation du travail, la politique de formation... Enfin, les conseils supérieurs de chaque versant et le conseil commun de la fonction publique se situent à un niveau interprofessionnel et débattent des problèmes généraux des fonctions publiques. Chaque instance correspond donc à un niveau plus centralisé d'agrégation de la représentation syndicale. Ces instances de représentation ne sont que consultatives. Les représentants des personnels peuvent donner un avis mais n'ont pas de pouvoir délibératif ni de veto.

Selon J. Siwek-Pouydesseau [11], plus encore que les syndicats ouvriers, les syndicats de fonctionnaires « ont été banalisés en simple groupes d'intérêts professionnels ». L'essentiel des relations professionnelles se serait, en effet, de plus en plus limité aux modalités d'application des règles de gestion administrative des personnels et à la consultation, entraînant une bureaucratisation de la vie syndicale. La réduction des syndicats à la gestion des carrières des fonctionnaires dans les commissions administratives paritaires et aux discussions salariales centrales aurait contribué, selon l'auteure, à transformer leurs représentants en professionnels des relations avec les pouvoirs publics en s'éloignant de leurs bases. C'est ce qui expliquerait en partie l'émergence, au cours des années 1990, de nouveaux types de représentation critiques à l'égard de la bureaucratisation (notamment dans les PTT, la police, l'enseignement) et la coexistence d'un mouvement de désyndicalisation et de fragmentation syndicale.

Cette forte institutionnalisation a paradoxalement contribué à la fois à façonner un syndicalisme de représentation plus que de participation, et à donner une visibilité et une légitimité plus grandes aux organisations syndicales. Cependant, des différences existent entre les trois fonctions publiques en matière de relations professionnelles. Par ailleurs, la diffusion de méthodes de management importées du secteur privé, fondées notamment sur une gestion de plus en plus individualisée des agents, fragilise fortement les syndicats.

Dans les entreprises et associations, il existe deux types de représentation du personnel : les délégués syndicaux (DS), agissant au nom des organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise, et les représentants élus, directement ou indirectement par les salariés, sur liste syndicale ou pas : délégués du personnel (DP), élus au comité d'entreprise et/ou d'établissement (CE) et représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les directions sont soumises à l'obligation d'organiser des élections de représentants du personnel à partir d'un certain seuil de taille d'établissement ou d'entreprise : élections de DP à partir de 11 salariés, élection d'un CE à partir de 50 salariés. La constitution d'un CHSCT est obligatoire dans tous les établissements d'au moins 50 salariés. En l'absence de CHSCT dans les établissements d'au moins 50 salariés, ce sont les DP qui exercent les attributions normalement dévolues au comité.

Dans les établissements jusqu'à 200 salariés, le chef d'entreprise peut attribuer les missions de DP et de CE à une délégation unique du personnel (DUP), entre 200 et 300 salariés il peut opter pour une DUP élargie intégrant le CHSCT. À partir de 300 salariés la mise en place d'une instance commune à géométrie variable peut être négociée dans l'entreprise ou l'établissement depuis la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Depuis 2008, la désignation d'un DS est réservée aux syndicats ayant recueilli au moins 10 % des suffrages au premier tour des élections de CE (ou le cas échéant, de DP ou DUP). Seules ces organisations syndicales sont considérées comme représentatives. Dans une entreprise ou un établissement de 50 salariés ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un DS parmi les candidats aux élections professionnelles ayant recueilli au moins 10 % des suffrages sur leur nom. Chaque syndicat non représentatif et ayant une section syndicale au sein d'une entreprise ou d'un établissement de 50 salariés ou plus peut désigner un représentant de la section syndicale (RSS). La section syndicale assure la représentation de ses membres et plus largement les intérêts de l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise.

Dans les entreprises publiques où salariés à statut et salariés de droit privé travaillent ensemble, des instances représentatives spécifiques à chacune de ces catégories de salariés peuvent coexister.

Certains secteurs d'activité sont encore aujourd'hui des déserts syndicaux et l'exercice effectif des droits syndicaux reste parfois difficile dans un certain nombre d'entreprises.

Le refus de l'implantation syndicale ou « la domestication » de certains syndicats, les pressions ou les discriminations à l'égard des représentants syndicaux de la part de certains employeurs, ne sont pas des phénomènes nouveaux [12].

D'après l'enquête sur les relations professionnelles et la négociation en entreprise de la Dares (REPONSE 2011) dans les établissements du secteur marchand non agricole de 11 salariés et plus, les « délégués syndicaux et représentants de la section syndicale » sont deux fois plus nombreux que la moyenne des représentants du personnel à déclarer que leur mandat constitue une menace pour la stabilité de leur emploi (13 % contre 7 %), que « l'expérience de représentant du personnel » a été un frein à leur carrière professionnelle (34 % contre 16 %) ou un facteur de dégradation de leurs conditions de travail (13 % contre 7 %) [13]. Selon une étude réalisée toujours à partir de cette enquête, les délégués syndicaux subissent une discrimination salariale qui se manifeste, entre autre, par l'absence de promotion [14].

Tableau 7

Perception des relations au travail selon l'adhésion à un syndicat et le secteur d'activité

En %

	Secteur marchand et associatif			Fonction publique			Ensemble des salariés		
	Non-syndiqués	Syndiqués	Ensemble	Non-syndiqués	Syndiqués	Ensemble	Non-syndiqués	Syndiqués	Ensemble
Mon supérieur ne prête pas attention à ce que je dis*	16,9	25,3	17,7	18,7	25,8	20,1	17,3	25,5	18,3
Mon supérieur ne m'aide pas à mener mes tâches à bien*	17,3	25,3	18,0	20,7	30,4	22,6	18,0	27,3	19,1
Mon supérieur ne traite pas équitablement les personnes qui travaillent sous ses ordres*	26,9	39,4	28,1	30,5	38,4	32,1	27,7	39,0	29,0
Je dois éviter (toujours ou souvent) de donner mon avis.....	15,7	17,1	15,9	20,2	27,8	21,7	16,6	22,0	17,2
Je ne reçois pas le respect et l'estime que mérite mon travail*..	27,7	39,3	28,8	29,4	39,4	31,4	28,1	39,3	29,4
Mes perspectives de promotion ne sont pas satisfaisantes*	46,7	60,0	48,0	51,4	55,8	52,3	47,7	58,3	49,0
Au cours des 12 derniers mois vous avez été victime d'une agression verbale de la part de vos collègues ou vos supérieurs ?	10,9	18,4	11,6	13,3	20,0	14,6	11,4	19,0	12,3
Vivez-vous des tensions* avec vos supérieurs hiérarchiques ?	26,5	41,8	27,9	25,5	37,6	27,9	26,3	40,1	27,9
Vivez-vous des tensions* avec vos collègues ?	23,7	25,8	24,0	24,9	32,2	26,4	24,0	29,0	24,6

* Uniquement salariés « concernés ».

Champ : salariés ; France entière.

Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

part de leurs collègues ou de leurs supérieurs hiérarchiques. Des tensions avec les supérieurs sont évoquées par 40 % des salariés syndiqués contre 26 % des non-syndiqués. Moins fréquentes, les tensions avec les collègues (29 % des salariés syndiqués contre 24 %) concernent cependant 32 % des salariés syndiqués de la fonction publique et 26 % de ceux du secteur marchand et associatif [15].

Les caractéristiques contextuelles (secteur d'activité ou famille de métiers, taille des établissements) et individuelles (sexe, âge, adhésion à une organisation syndicale, catégorie socio-professionnelle,

type d'emploi, temps de travail) influencent la perception des relations de travail. Cependant, « toutes choses égales par ailleurs », il existe un lien entre la syndicalisation et le fait de signaler lors de l'enquête des difficultés dans les relations de travail (19) que celles-ci soient à l'origine de la décision de se syndiquer ou que le fait d'être syndiqué rende les salariés plus concernés par la qualité des relations au travail, ou objectivement plus exposés à des situations difficiles.

Maria Teresa Pignoni (DARES).

(19) Une régression logistique a été effectuée pour chaque variable de relations professionnelles, afin de mesurer l'effet spécifique de la syndicalisation sur la manière dont les salariés de la fonction publique et du secteur marchand et associatif perçoivent les relations avec leurs supérieurs hiérarchiques et leurs collègues.

Données des graphiques et tableaux accessibles au format excel



Pour en savoir plus

- [1] Amossé T. (2004), « Mythes et réalités de la syndicalisation en France », Dares, *Premières Synthèses*, n° 44.2.
- [2] Wolff L. (2008), « Le paradoxe du syndicalisme français : un faible nombre d'adhérents, mais des syndicats bien implantés », Dares, *Premières Synthèses* n° 16.1.
- [3] Les organisations syndicales françaises affiliées à la CES (CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, UNSA) avec la collaboration de l'IRES, « Les syndicats en France », présentation de l'histoire des syndicats en France au 13^e congrès de la CES, septembre-octobre 2015.
- [4] Andolfatto D., Labbé D. (2007), *Les syndiqués en France*, Éditions Liaisons.
- [5] Pignoni M.-T., Raynaud E. (2013), « Les relations professionnelles au début des années 2010 : entre changements institutionnels, crise et évolutions sectorielles », *Dares Analyses* n° 26, avril.
- [6] Geay B. (2005), *Le syndicalisme enseignant*, La Découverte.
- [7] Jobard F., de Maillard J. (2015), *Sociologie de la police : politiques, organisations, réformes*, Coll. U, Armand Colin.
- [8] Loubet del Bayle J.-L. (2010), « Le syndicalisme policier français », in *Le défi du renseignement*, Cahiers de la sécurité n° 13, La documentation française.
- [9] Pernot J.-M. (2010), *Syndicats : lendemains de crise ?*, Coll. Folio actuel, n° 115, Série Le Monde actuel, Gallimard (1^{ère} parution 2005).
- [10] ETUI, <http://fr.worker-participation.eu/Systemes-nationaux/En-Europe/Syndicats>.
- [11] Siwek-Pouydesseau (2001), *Les syndicats de la fonction publique au XX^e siècle*, éd. Berger Levrault.
- [12] Pialoux M., Corouge C. (2011), *Résister à la chaîne. Dialogue entre un ouvrier de Peugeot et un sociologue*, Éditions Agone, 2011.
- [13] Pack M., Pignoni M.-T. (2014), « Les représentants du personnel : quelles ressources pour quelles actions ? », *Dares Analyses* n° 84, novembre.
- [14] Bourdieu J., Breda T. (2014), « Les employeurs face aux représentants du personnel : une situation de discrimination stratégique ? », rapport de recherche financé par la Dares. http://www.parisschoolofeconomics.com/breda-thomas/working_papers/Bourdieu_Breda.pdf
- [15] Coutrot T., Davie E., (2014), « Les conditions de travail des salariés dans le secteur privé et la fonction publique », *Dares Analyses* n° 102, décembre.

DARES ANALYSES

est édité par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares),
39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr>

(Rubrique Études et Synthèses)

Directrice de la publication : Selma Mahfouz.

Rédactrice en chef : Anne Delahaye.

Secrétariat de rédaction : Marie Avenel, Thomas Cayet.

Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.

Conception graphique et impression :
ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Réponse à la demande :

dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares

(<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>)

Dépôt légal : à parution.

Numéro de commission paritaire : 3124 AD.

ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.