

13<sup>e</sup> CONGRÈS

CONFÉDÉRATION  
**SYNDICAT  
EUROPÉEN  
TRADE UNION**

LES

**SYNDICATS**

EN FRANCE



**ires**  
INSTITUT DE RECHERCHES  
ÉCONOMIQUES ET SOCIALES



*À l'occasion de l'organisation à Paris du 13<sup>e</sup> congrès de la CES, les organisations syndicales françaises qui y sont affiliées ont décidé d'écrire ensemble une présentation commune de l'histoire des syndicats en France.*

*Cette brochure est le résultat d'un travail patient, souvent empreint de passion, réunissant un groupe d'élaboration commun aux organisations CGT – CFDT – FO – CFTC – Unsa<sup>1</sup>.*

*Réussir une écriture partagée de l'histoire des syndicats en France n'était pas gagné d'avance car cela nécessitait de se dégager d'une vision singulière que peut porter chaque organisation. Il fallait donc associer à ce travail des compétences extérieures aux organisations syndicales.*

*Tel a été le rôle précieux de l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires).*

*La présence aux côtés du groupe syndical de collègues de l'Ires<sup>2</sup> tout au long du processus d'écriture a été un élément déterminant pour la réussite de ce projet. Qu'ils en soient donc remerciés aux noms des organisations françaises affiliées à la CES.*

*1 – Frédéric Imbrecht (CGT) – Philippe Antoine (CFDT) – Sébastien Dupuch (FO) – Joseph Thouvenel (CFTC) – Michel Guerlavais (Unsa) auxquels se sont joints d'autres collègues (Elyane Bressol – David Chaurand) que nous remercions chaleureusement.*

*2 – Pour l'Ires Jean-Marie Pernot – Frédéric Lerais – Udo Rehfeldt.*



L'Institut de recherches économiques et sociales (Ires) a été créé en 1982 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives françaises avec le concours du gouvernement pour répondre aux besoins exprimés par les organisations syndicales représentatives dans le domaine de la recherche économique et sociale notamment sur les relations professionnelles, l'emploi, le travail, les revenus et la protection sociale.

L'Ires contribue à éclairer le débat social par des analyses et approches comparatives rigoureuses. Ces publications, la Revue de l'Ires et la Chronique internationale, accueillent des travaux de recherche d'horizons et de disciplines variés et sont diffusées sous format papier et électronique disponibles sur le site [www.ires.fr](http://www.ires.fr).

# LES SYNDICATS EN FRANCE

Le syndicalisme français a pris forme à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle. Comme dans les autres pays d'Europe, il fut d'abord une création du monde ouvrier avant de s'étendre à d'autres catégories : employés, fonctionnaires, agriculteurs, cadres, puis aux professions libérales et aujourd'hui à presque toutes les professions, à l'exception de quelques catégories, dépositaires de l'autorité de l'État et interdites de syndicalisme (militaires, préfets...). Comme ailleurs aussi, le syndicalisme a été un acteur de l'histoire, histoire sociale bien sûr, mais aussi histoire politique, dans un pays où il fut légalisé fort tard (1884) et où ses premiers militants durent mener un long combat politique pour le droit à l'existence légale. Acteur de l'histoire, le syndicalisme en est aussi le produit : les grandes caractéristiques sociologiques ou idéologiques qui le marquent reflètent les spécificités de l'histoire française. Parmi celles-ci, quatre se détachent : une classe ouvrière longtemps minoritaire, un patronat longtemps de droit divin, un État très interventionniste, une apparition tardive des modalités de la négociation collective.

## UNE LÉGITIMITÉ CONSTRUITE PAR L'ACTION COLLECTIVE

On n'évoquera ici que les syndicats présents dans le monde salarié. Celui-ci connaît huit organisations d'importances diverses auxquelles il faut ajouter un certain nombre de syndicats autonomes ou indépendants de faible influence. Les deux premières confédérations sont la CGT et la CFDT, la CGT-Force ouvrière venant en troisième position. Viennent ensuite une confédération aux effectifs plus modestes, la CFTC, et une confédération catégorielle, la CFE-CGC qui s'adresse spécifiquement aux personnels d'encadrement (ingénieurs, cadres, agents de maîtrise) ; deux organisations plus récentes, présentes sous la forme non pas de confédérations mais d'unions de syndicats, l'Unsa et Solidaires. Enfin, une fédération à dominante enseignante, la FSU, présente essentiellement à l'Éducation nationale. Ensemble, ces organisations déclarent environ 2,5 millions d'adhérents, les statistiques établies retiennent généralement une densité syndicale représentant environ 8% des salariés français. Décomposée autrement, l'implantation syndicale apparaît contrastée : un peu plus de 15% de travailleurs syndiqués dans l'ensemble des fonctions publiques (État, collectivités territoriales et secteur hospitalier) et des grandes entreprises publiques (ou l'ayant été jusqu'à une période récente) et environ 5% dans le secteur privé. L'industrie qui fut une composante majeure de l'implantation syndicale entre 1945 et 1980

est devenue un lieu de grande fragilité de la présence syndicale même si certaines traditions d'action collective ont pu se maintenir avec des effectifs réduits.

Ce taux de syndicalisation était au-dessus de 20% au milieu des années 1970. Les syndicats ont connu depuis ce moment une forte baisse, enregistrée pour l'essentiel au cours des années 1980. Elle a touché toutes les organisations à des degrés divers. Depuis le milieu des années 1990, le niveau est resté stable : derrière cette stabilité, des redéploiements s'opèrent, les baisses dans l'industrie étant compensées par des progressions dans d'autres secteurs. La part des femmes dans les effectifs syndiqués a, à peu près, rejoint leur part sur le marché du travail et cette croissance se fait également sentir dans leur présence parmi les responsables et les dirigeants à tous les niveaux des organisations. Globalement cependant, les syndicats ne sont pas parvenus à une reconquête significative du nombre des adhérents.

Il n'existe pas en France de système public de connaissance des effectifs des organisations syndicales, le tableau de la page 5 prend donc en compte les effectifs qu'elles déclarent.

Si la France reste loin dans le classement selon le taux de syndicalisation, elle remonte à la dixième place dans l'Union européenne quant à la présence syndicale sur les lieux de

travail. En 2011, dans le secteur privé, 47% des établissements de vingt salariés et plus déclarent la présence de délégués syndicaux soit sur place, soit dans l'entreprise dont relève l'établissement. Ces établissements emploient 70% des salariés de ce champ. Les syndicats sont peu implantés dans les petites et très petites entreprises (PME-TPE) pour lesquelles ils cherchent à organiser une représentation collective. La présence est variable selon les secteurs : plus forte dans l'industrie, plus faible dans la construction et le commerce et aussi selon la taille des entreprises. Ses points les plus forts restent dans le secteur public et surtout dans les fonctions publiques.

La légitimité des syndicats n'est pas entièrement contenue dans le nombre des adhérents. Celle-ci s'apprécie également à travers le vote des salariés lors de la mise en place ou du renouvellement des institutions représentatives du personnel dans les entreprises : les comités d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel dans le secteur concurrentiel, les commissions paritaires ou les comités techniques dans les trois fonctions publiques (État, collectivités locales, hôpitaux publics).

Le taux de participation et le vote pour des listes syndicales sont donc un indicateur du soutien apporté à l'action des syndicats tandis que l'audience recueillie par chacun d'entre eux permet d'établir leur représentativité relative. En 2008, un changement législatif a retenu

les résultats enregistrés lors de ces élections comme critère principal d'appréciation de la représentativité syndicale. En 2013, une mesure de l'audience électorale des syndicats a ainsi été produite par regroupement des résultats cumulés des élections professionnelles qui ont été recueillis au cours des quatre années précédentes. En 2014, une élection générale dans les trois fonctions

publiques a permis de compléter le portrait général de cette représentativité.

Les trois fonctions publiques jouent un rôle important dans l'influence des syndicats. À l'exception de la CFTC et de la CFE-CGC, les autres y comptent une partie importante de leurs adhérents et de leurs électeurs. Dans leur grande

### LES PRINCIPAUX SYNDICATS FRANÇAIS, EFFECTIFS DÉCLARÉS PAR LES ORGANISATIONS POUR 2013 ET DATES D'ADHÉSION À LA CES

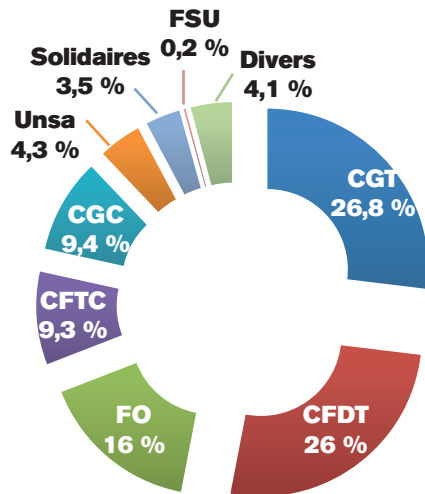
CGT	Confédération générale du travail*	Environ 700 000	1999
CFDT	Confédération française démocratique du travail*	Environ 850 000	1974
CGT-FO	CGT-Force ouvrière*	Environ 700 000	1973
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens*	Environ 140 000	1989
Unsa	Union nationale des syndicats autonomes*	Environ 200 000	1999
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres	Environ 140 000	
Solidaires	Union syndicale Solidaires	Environ 110 000	
FSU	Fédération syndicale unitaire	Environ 155 000	

\* Organisations membres de la CES

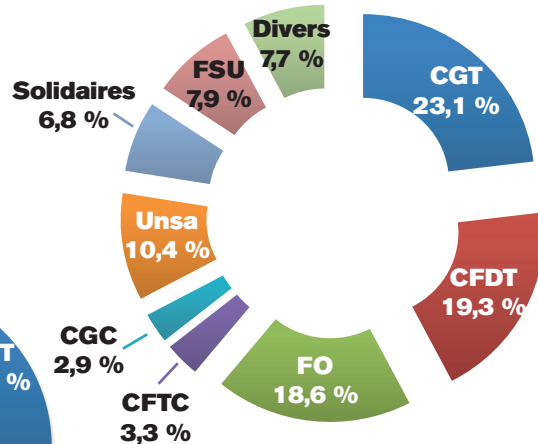
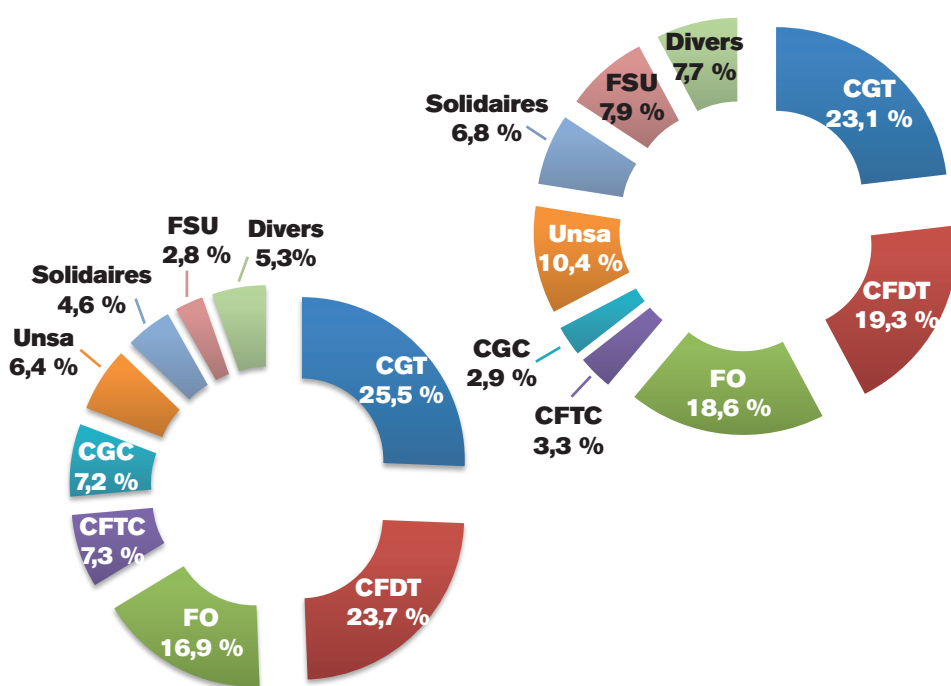
# LA REPRÉSENTATIVITÉ DES SYNDICATS DANS LE SECTEUR PRIVÉ ET DANS LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES EN 2014

Taux de participation aux élections : 42,8 % dans le secteur concurrentiel, 52,9 % dans les fonctions publiques. En moyenne, le taux de participation est de 45,7 %.

## LE SECTEUR CONCURRENTIEL



## LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES



## LA REPRÉSENTATIVITÉ GLOBALE DES SYNDICATS (Secteur concurrentiel et fonctions publiques)

SOURCES: DGT, DGAFP

majorité, les agents publics votent pour les grandes organisations interprofessionnelles, héritage du lien historique construit en France entre le syndicalisme ouvrier et le syndicalisme des fonctionnaires (voir les graphiques page 6).

## UN SYNDICALISME FRAGMENTÉ

La division des organisations syndicales en France résulte de scissions survenues au sein des deux traditions historiquement productrices de syndicalisme : le syndicalisme d'origine laïque (socialiste au sens large) et le syndicalisme d'origine chrétienne. Le premier est représenté par la CGT, la plus ancienne confédération syndicale française (créée en 1895). Marquée jusqu'en 1914 par l'influence du syndicalisme révolutionnaire, elle a connu une première scission en 1921 entre révolutionnaires et réformistes. Puis les deux tendances se sont réunifiées en 1936 avant de se diviser à nouveau à la veille de la guerre. Après la Seconde Guerre mondiale, le courant communiste, devenu majoritaire, détenait les leviers de commande d'une CGT réunifiée dans la Résistance. Un véritable éclatement de la confédération a donné naissance entre 1947 et 1948 à plusieurs organisations : la CGT-Force ouvrière, poursuivant la tradition réformiste dominante dans le mouvement syndical avant 1936 ; la Fédération de l'Éducation nationale (FEN), précédemment fédération de la CGT, qui a choisi l'autonomie pour ne pas connaître de scission entre partisans de la CGT et par-

tisans de FO ; plus une pléthore d'autres syndicats passant à l'autonomie (surtout dans la fonction publique et le secteur public). Dans un deuxième temps, plus récent, la FEN s'est divisée en deux parties, une branche créant l'Unsa, en se regroupant avec d'autres syndicats autonomes (1993), une autre branche créant au même moment la FSU, de tendance plus contestataire.

Le syndicalisme d'origine chrétienne a connu lui aussi sa part de scissions. La Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) a été constituée en 1919. Après la Seconde Guerre mondiale, elle a connu une grande évolution. Comme d'autres syndicats de cette obédience en Europe (et au Canada), un débat interne a conduit à l'abandon des références à la doctrine chrétienne dans l'intitulé et la déclaration de principes de la confédération et à l'adoption d'une orientation marquée à gauche. En 1964, elle s'est transformée en Confédération française démocratique du travail (CFDT). Une minorité a refusé cette évolution et a maintenu une organisation sous le sigle CFTC.

La CFDT a connu, avec le grand mouvement social de Mai 68, une radicalisation de ses positions. Elle a adopté en 1970 une orientation en faveur du socialisme autogestionnaire qui a attiré à elle une génération militante porteuse des espoirs des années 1968. À la fin des années 1970, elle a pris un tournant plus réformiste valorisant le rôle de la négociation et la recherche du compromis. Des tensions

internes ont marqué la période qui a suivi. L'aile contestataire a quitté par étapes la CFDT entre 1988 et 2003, dont une partie a créé une série de syndicats Solidaires unitaires et démocratiques (Sud) qui se sont regroupés avec d'autres pour former l'Union syndicale Solidaires en 2004.

La naissance de la CGC, en 1944, a introduit un clivage catégoriel au sein de la représentation syndicale. Concurrencée par les unions de cadres créées en leur sein par les confédérations ouvrières, elle a recherché l'élargissement de ses bases vers les agents de maîtrise. En 1981, elle prend le nom de Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres (CFE-CGC). Elle ne représente toutefois qu'une part minoritaire des personnels d'encadrement.

## UN SYNDICALISME DE MILITANTS PLUS QUE D'ADHÉRENTS

Si la division syndicale peut être considérée comme une des raisons de la moindre syndicalisation de la France par rapport à ses voisins européens, elle est loin d'être la seule. Il n'a jamais existé, sauf dans quelques secteurs particuliers et à certaines époques (dockers, presse, imprimeurs), de dispositifs liant l'emploi à l'adhésion syndicale : pas de système de syndicalisation obligatoire (*Closed shop*, *Union shop*) ni de prélèvement de cotisations par l'employeur (*Check off*). En dehors de

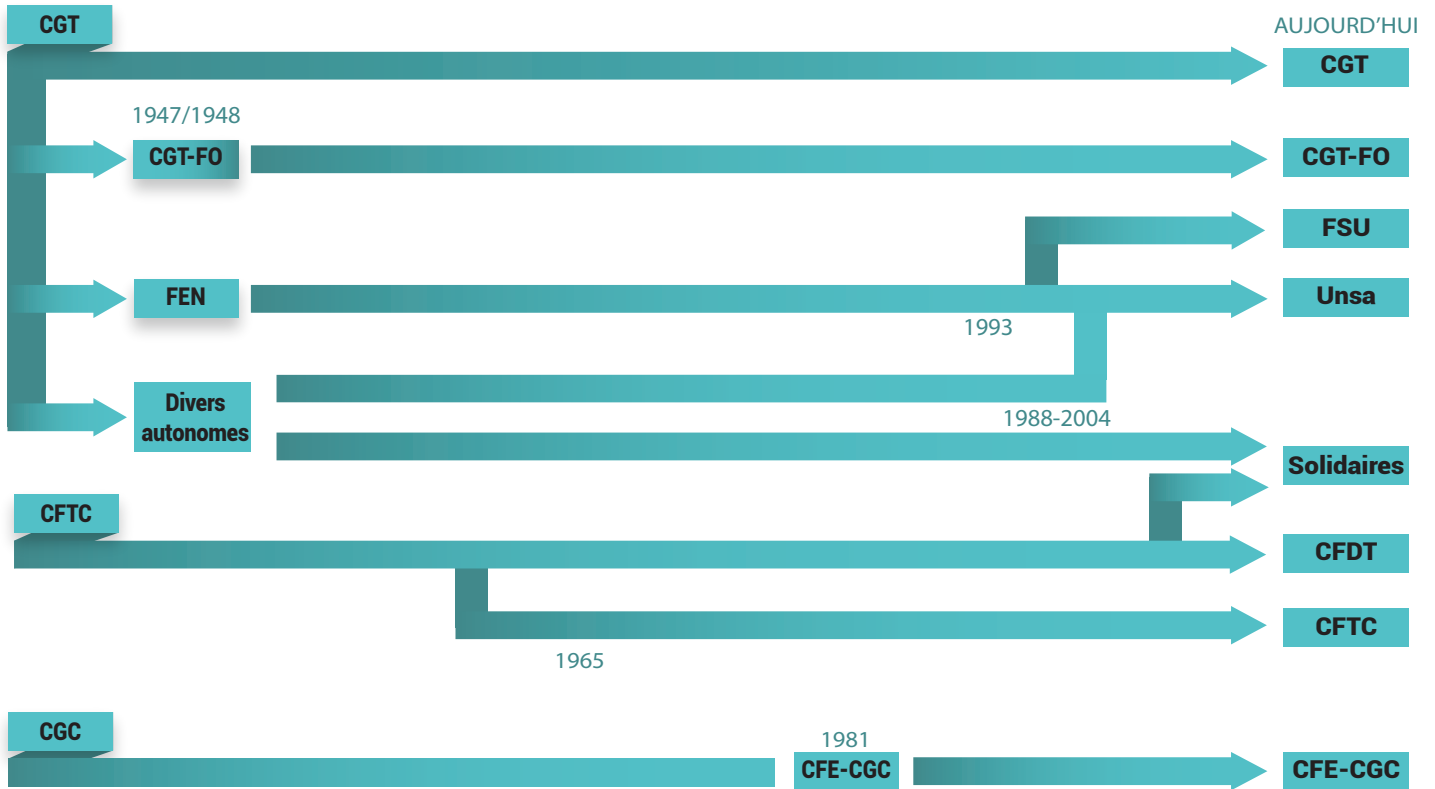
quelques cas, le mutualisme est séparé du mouvement syndical comme le mouvement coopérateur, aucune délimitation de service n'a jamais étayé la construction d'un syndicalisme à bases multiples comme dans de nombreux pays européens. De même, il n'existe aucun « système de Gand » pour les demandeurs d'emploi qui n'ont jamais été pris en charge par les syndicats, mais par les municipalités puis par les agences publiques. La pratique généralisée de l'extension des conventions collectives par l'État a de plus délié le bénéfice des accords sociaux de l'appartenance syndicale, voire même de la simple présence syndicale sur le lieu de travail. Plus de 90 % des salariés sont ainsi couverts par une convention collective.

Dans ces conditions et malgré quelques tentatives récentes, l'adhésion syndicale est peu liée aux services rendus à leurs affiliés par les syndicats. L'adhésion a davantage pour moteur une valeur d'engagement reposant sur des convictions, ce qui a contribué historiquement à un syndicalisme beaucoup plus porté par ses militants que par une base d'adhérents nombreux. La place importante de l'État et de la sphère publique dans la gestion du social en France a laissé peu de place à l'affirmation d'un syndicalisme d'assurance ou de service.

Aujourd'hui, un vaste tissu de négociations collectives a trouvé sa place, de nombreux accords sont signés chaque



# LES ÉVOLUTIONS DU PAYSAGE SYNDICAL FRANÇAIS DEPUIS 1945



année au niveau interprofessionnel, au niveau des branches et des entreprises. L'État n'en demeure pas moins au centre des relations professionnelles, d'autant plus que le patronat n'a jamais fait preuve, en France, d'une grande capacité au compromis.

## LA FORCE DES HÉRITAGES

Certains traits spécifiques du mouvement syndical français ont des racines plus anciennes encore : contrairement à ses principaux voisins, le syndicalisme français n'est pas né dans une classe ouvrière nombreuse et concentrée. La ruralité française est un trait marquant jusqu'au milieu du XX<sup>e</sup> siècle, non seulement par la présence maintenue d'une large paysannerie, mais par une industrie elle aussi rurale. Le monde paysan s'est intégré tardivement (années 1950 et 1960) dans le travail salarié de l'industrie ou des services. La lenteur de cet exode rural a été compensée par la succession de nombreuses vagues d'immigration qui ont ajouté en permanence à la diversité des groupes salariés et maintenu une hétérogénéité durable dans une classe ouvrière morcelée et sans unité sociologique. Aujourd'hui encore, les ouvriers sont, avec les employés, le groupe social le moins syndiqué en France.

Cette difficulté particulière à agréger les groupes salariés a pu être compensée pendant une grande partie de l'histoire

par un recours important à des ressources politiques. Celles-ci passaient moins par la liaison aux partis du mouvement ouvrier, que le syndicalisme français a refusé dans les premiers moments de sa constitution, que par l'évocation de grands projets de transformations sociales. C'est à travers la mobilisation de grandes références idéologiques que le sentiment de classe a pu surmonter cette hétérogénéité et qu'il est parvenu à soutenir l'action collective. De la création de la CGT à la guerre de 1914-1918, le syndicalisme révolutionnaire a nourri un imaginaire militant de transformation sociale qui voulait se situer en dehors du champ des partis politiques. En 1906, le congrès de la CGT a adopté un texte resté célèbre sous le nom de Charte d'Amiens qui tenait le syndicat à distance du Parti socialiste et définissait la double tâche que s'assignaient alors les syndicalistes : agir sur la situation immédiate des travailleurs et préparer aussi leur émancipation sociale et politique. Ce double objectif a longtemps nourri les ambitions des syndicats français, chacun d'entre eux les éclairant de ses propres options.

Le communisme a joué par la suite un rôle de premier plan, il a introduit dans les années 1920 une relation imbriquée entre le parti et le syndicat, liaison qui a duré jusqu'au début des années 1990. Le déclin brutal du Parti communiste français au cours des années 1980 a contribué pour une part à l'affaiblissement de la CGT. Celle-ci s'est alors éloignée du parti avec lequel elle entretenait encore des rapports de grande proximité.

Dans la compétition entre les syndicats, les autres centrales ont, elles aussi, mobilisé des représentations idéologiques, ne serait-ce que pour combattre l'influence communiste.

Cette dimension idéologique du syndicalisme français s'est également nourrie des moments politiques intenses auxquels il a été associé : en 1936, l'unité syndicale accompagne la victoire du Front populaire qui est à la fois l'expression d'une résistance à la montée du fascisme et la première occasion de mise en œuvre d'un vaste programme social. La grève générale de juin 1936 a permis l'obtention de nouveaux droits sociaux en même temps qu'elle a vu l'entrée massive des ouvriers non qualifiés dans les syndicats, donnant pour la première fois au syndicalisme français la portée d'un syndicalisme de masse. Parties prenantes du Conseil national de la Résistance au cours de la Seconde Guerre mondiale, la CGT et la CFTC ont été également associées à la Libération à la mise en œuvre de son programme qui met en place la Sécurité sociale, le Statut de la Fonction publique, la nationalisation de pans importants de l'industrie et du système financier, l'instauration des comités d'entreprise. En 1950, une loi met en place un salaire minimum légal et un système de négociations collectives de branche. Il a fallu attendre la fin d'une période de relatif retrait des organisations patronales, compromises pendant l'occupation allemande (1940-1945), pour que s'installe un système de relations professionnelles accordant une place à la négociation.

De même, cette époque voit l'institutionnalisation de la gestion ouvrière dans les caisses de Sécurité sociale et la mise en place du paritarisme dans la gestion des caisses complémentaires de retraites. Depuis cette date, des droits nouveaux ont été conquis (la gestion paritaire s'est étendue à l'indemnisation du chômage en 1958) et de nouveaux espaces de confrontation et de dialogue sont venus compléter les lieux de la présence syndicale, en particulier dans les entreprises depuis les lois Auroux de 1982. Il aura fallu la grève générale de mai et juin 1968, pour imposer au patronat la reconnaissance légale de la présence syndicale dans l'entreprise et l'élargissement des thèmes à traiter par la négociation interprofessionnelle. La négociation d'entreprise a pris une part importante dans les années 1990 : les syndicats et sections d'entreprise ont été appelés à plus de responsabilités au moment même où les effectifs syndicaux se réduisaient. Malgré un léger regain de la syndicalisation après 1968, les syndicats n'ont pu reconquérir l'audience et l'engagement qu'elles avaient suscités dans l'immédiat après-guerre.

Les années 1980 ont été une période particulièrement difficile pour le mouvement syndical où se sont mêlés et se sont nourris de nombreux facteurs d'affaiblissement parmi lesquels : un recul massif des effectifs des bastions de l'industrie, une accentuation de la division syndicale et les premiers effets des politiques néolibérales. En une dizaine d'années, le syndicalisme a perdu la moitié de ses affiliés.

Depuis les années 1990, des mouvements sociaux ont vu périodiquement les syndicats appeler les travailleurs à des manifestations de rue rassemblant des centaines de milliers, voire des millions de participants. Certains de ces mouvements ont été victorieux, à l'image de la lutte unitaire contre le Contrat première embauche, en 2006, qui a conduit le gouvernement à retirer son projet d'instauration d'un contrat de travail « allégé » pour les jeunes. La légitimité des syndicats en France repose beaucoup sur leur capacité à imposer des thématiques sociales dans l'espace public, qu'il s'agisse du recours à la mobilisation ou de l'animation du débat social. Cette capacité se nourrit de l'action conduite au jour le jour dans les nombreuses entreprises où ils sont présents même si leur activité repose sur de petits effectifs. La possibilité d'agir dans les entreprises – et notamment dans les entreprises petites et moyennes – reste un objet de conflit avec de nombreux employeurs.

La grande dépression des années 1980 a conduit en France à une désyndicalisation massive qui n'a pas été effacée trente ans plus tard. Si elle a été précoce et brutale, cette tendance n'était pas à contre-courant de l'évolution du syndicalisme dans les autres pays d'Europe et du monde. La syndicalisation française reste aujourd'hui à un bas niveau qui ne signifie pas un effacement proportionnel de l'influence des syndicats dans la société. Les syndicats comptent, dans les entreprises et les

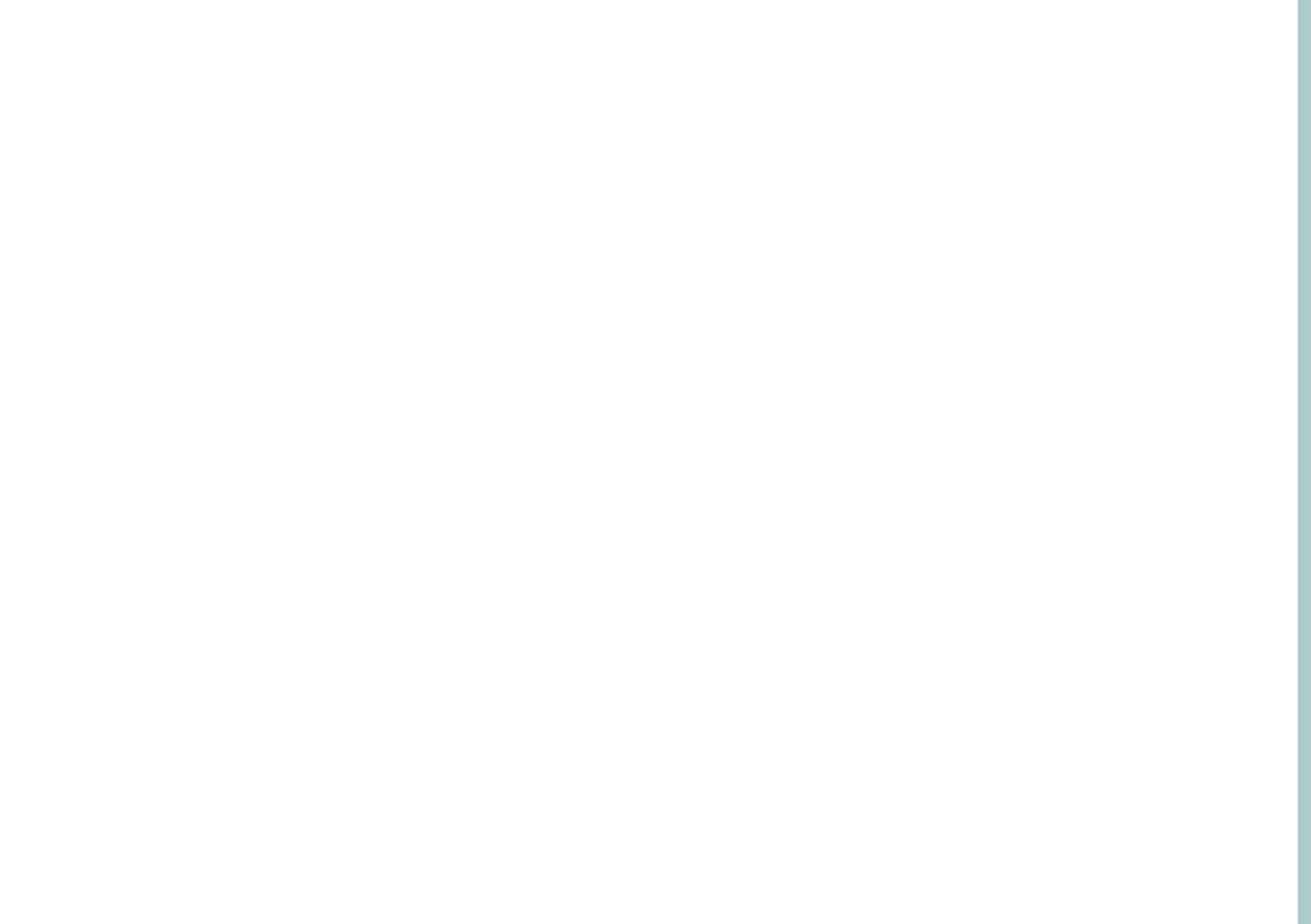
branches, dans la discussion et l'élaboration des politiques publiques et aussi, plus généralement dans la vie politique et sociale au niveau national comme à celui des régions ; ils disposent en outre d'une capacité de mobilisation des travailleurs lorsque ceux-ci perçoivent les enjeux importants comme l'ont montré de grandes séquences conflictuelles au cours de la période récente. Dans un système de relations professionnelles où il n'existe aucune incitation matérielle à être syndiqué, les salariés semblent habitués à compter sur les syndicats sans pour autant s'y engager. Les confédérations françaises ne se sont pas pour autant résolues à une telle situation : les unes après les autres et comme l'ensemble des syndicats d'Europe, elles ont engagé des campagnes pour leur renforcement, campagnes pour l'heure inabouties dans un contexte difficile. ●

# QUELQUES DATES

1864	Reconnaissance du droit de grève
1884	Légalisation des organisations syndicales
1895	Naissance de la CGT
1906	Grève générale en faveur de la journée de huit heures
1919	Naissance de la CFTC
1921-1922	Scission de la CGT, création de la CGTU
1936	Réunification de la CGT
1936	Grève générale et première négociation tripartite
1940	Occupation de la France, dissolution des confédérations syndicales
1944	Établissement du programme du Conseil national de la Résistance
1945-1946	Mise en œuvre du programme du CNR
1947-1948	Scissions de la CGT, création de Force ouvrière et de la FEN
1950	Loi instaurant les conventions collectives et un salaire minimum légal

1962	Fin des guerres coloniales menées par la France, auxquelles les syndicats s'étaient opposées
1963	Longue grève des mineurs
1964	La CFTC devient CFDT
1965	Une minorité maintient la CFTC
1968	En mai et juin, grève générale et négociation tripartite : augmentation générale des salaires et reconnaissance de la section syndicale dans l'entreprise
1973	Création de la Confédération européenne des syndicats
1982	Lois Auroux élargissant les pouvoirs des syndicats dans l'entreprise
1993	Naissance de l'Unsa
1998 et 2002	Lois portant la durée légale du travail à 35 heures par semaine
2007	Une loi oblige le gouvernement à consulter les organisations syndicales et patronales en cas de projet de réforme concernant les relations de travail et d'emploi. Relance des accords nationaux interprofessionnels
2008	Réforme de la représentativité des organisations syndicales de salariés
2010	Manifestations et grèves contre la réforme des retraites imposée sans débat par le gouvernement









13<sup>th</sup> CONGRESS  
CONFEDERATION  
**SYNDICAT  
EUROPÉEN  
TRADE UNION**

# RADE UNIONS IN FRANCE

**i**res  
INSTITUT DE RECHERCHES  
ÉCONOMIQUES ET SOCIALES



**A**t the occasion of the 13th ETUC Congress, celebrated in Paris, the French affiliated trade union organizations have decided to write a joint presentation of the history of the trade union movement in France.

*This booklet is the result of a patient and passionate work of a common working group, bringing together representatives of CGT - CFDT - FO - CFTC - UNSA<sup>1</sup>.*

*Writing this history of French trade unions was not an easy task. We needed to overcome the singular vision carried on by each organization. We therefore had to benefit also from an external expertise.*

*This was the valuable contribution delivered by the Institute of Economic and Social Research (IRES)<sup>2</sup>.*

*The involvement, alongside the trade union working group, of colleagues of this institute throughout the writing process was a key element for the success of this project. We warmly thank all of them, on behalf of French confederations affiliated to ETUC.*

*1 – Frédéric IMBRECHT (CGT) – Philippe ANTOINE (CFDT) – Sébastien DUPUCH (FO) – Joseph THOUVENEL (CFTC)- Michel GUERLAVAIS (UNSA) we the support of other colleagues (Elyane BRESSOL – David CHAURAND). We thank all of them.*

*2 – The IRES team consisted of Jean-Marie PERNOT – Frédéric LERAIS – Udo REHFELDT*



The Institute for Economic and Social Research (IRES) was founded in 1982 by all of France's representative trade unions with the support of the government. The mission of Ires is to address the needs of the representative trade unions in terms of economic and social research in particular in the fields of industrial relations, employment, work, income and social protection.

Ires contributes to the public debate by rigorous analyses and comparative studies. The publications of Ires, “La revue de l'Ires” and “la Chronique internationale”, welcome research from various fields and disciplines. They are disseminated in paper format and are available for free on the website [www.ires.fr](http://www.ires.fr).

Conception : CGT Département Information et Communication – SC

Translated by Lucy apRoberts

Print : Imprimerie Addax

September 2015

# TRADE UNIONS IN FRANCE

French trade unionism dates from the end of the 19<sup>th</sup> century. As in other European countries, trade unions first emerged among manual workers before spreading to other groups: office workers, civil servants, farmers, managers, self-employed professionals. Today, unions represent almost all occupations, with the exception of the few who exercise the authority of the state and are hence barred from joining unions (members of the armed forces, prefects, etc.). As elsewhere, the labour movement in France has been a major force in history, in labour history, of course, but also in political history. Indeed, trade unions were legalised quite late in France (1884) and pioneering union activists had to carry out a long political struggle for legal recognition. Not only is the labour movement a force in French history, it is also a product of that history: unions' sociological and ideological characteristics reflect specificities of French history. In particular, four salient traits of national history have marked the labour movement: the fact that the working class was a minority for a long time; the fact that employers' power

was long considered a divine right; the strongly interventionist posture of the state; the recent emergence of collective bargaining.

## LEGITIMACY BASED ON COLLECTIVE ACTION

This description focuses on unions of wage earners. France has eight main organisations of varying size, in addition to a few unaffiliated unions with little influence. The largest confederations are the CGT and the CFTD, with the CGT-FO in third position. (The full French names of the organisations are given below in Table 1.) The fourth confederation, the CFTC, is smaller. The CFE-CGC recruits from the occupational category of employees with managerial-level responsibilities: its membership is comprised of engineers and other highly qualified professionals, managers, foremen and other supervisors. Two recently formed organisations, UNSA and Solidaires, are not confederations but rather federations of unions. Finally, the membership of the FSU federation is made up of school teachers, mostly employees of the public school system. Together, these eight organisations claim about 2.5 million members. Union density is generally thought to be about 8 per cent of all French wage earners. However, the proportion who belong to a union varies by sector. Slightly more than 15 per cent of public sector employees are union members, counting those working for all three categories of government employers (the

central state, local administrations, public hospitals) and the employees of large companies that are state-owned (or were state-owned until recently). In contrast, the share of union members is only about 5 per cent among private sector employees. While manufacturing accounted for the bulk of union membership from 1945

to 1980, union presence has become much weaker in that sector; however, some traditional forms of collective action still persist in manufacturing despite low union membership.

The overall rate of unionisation was above 20 per cent in

**TABLE 1 - PRINCIPAL FRENCH TRADE UNION ORGANISATIONS:  
NUMBER OF MEMBERS DECLARED TO THE ETUC  
AND YEAR IN WHICH THEY JOINED THE ETUC**

CGT	Confédération générale du travail*	About 700,000	1999
CFDT	Confédération française démocratique du travail*	About 850,000	1974
CGT-FO	CGT–Force ouvrière*	About 700,000	1973
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens*	About 140,000	1989
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes*	About 200,000	1999
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres	About 140,000	
Solidaires	Union syndicale Solidaires	About 110,000	
FSU	Fédération syndicale unitaire	About 155,000	

\* ETUC member organisations

the mid-1970s. It has since declined drastically, especially during the 1980s. The drop in membership hit all organisations but to varying degrees. Since the mid-1990s, the overall level of unionisation has been stable, but different sectors have been affected differently: the decline in union membership in manufacturing has been offset by gains in other sectors. Women's share among union members has reached about the same level as their share of employment, and women's presence in union leadership has also increased. However, unions have not achieved any significant upswing in overall membership levels.

In France, there is no government system for counting union membership. The table below shows the numbers of members the French organisations which belong to the ETUC declare for purposes of determining their ETUC contributions (see page 6).

Although France has a low rate of union membership in comparison to other EU countries, it ranks tenth in union presence in the workplace. In 2011, 47 per cent of private sector establishments with 20 or more employees declared that union delegates were present, either within the establishment itself or in the company to which the establishment belonged; hence, unions are present at least to some extent in the workplaces of 70 per cent of all employees of establishments with 20 or more

employees. Generally, unions are not very active in small companies (small and medium-sized companies and micro companies), for whom they are trying to organise collective representation. Union presence varies from sector to sector: it is relatively strong in manufacturing, but weak in construction and trade. Unions' strongest footing is in the public sector, particularly among civil servants.

Union legitimacy cannot be measured solely in terms of numbers of members. It can also be assessed when employees vote for representatives: private sector employees elect employee delegates and members of works councils, on the company or establishment level; government workers (employed by the central state, local administrations, and public hospitals) elect members of commissions that are jointly run by management and worker representatives, as well as members of consultative committees.

Participation rates in elections of employee representatives and the proportion of votes cast for union sponsored candidates reflect the extent of support for unions. The proportion of votes cast for different organisations indicates the relative strength of each organisation. In 2008, a law was passed that made the results of such elections the main criterion for measuring to what extent the different unions are considered to represent employees.

In 2013, the different union organisations were officially ranked on the basis of the number of votes they obtained in private sector elections over the four previous years. In 2014, the results of a general election held among all government workers, not only those with the status of civil servants, were used to rank the union organisations present in the public sector.

Government employees weigh heavily in determining the extent of union influence. With the exceptions of the CFTC and the CFE-CGC, they make up a large share of union membership and of the employees who participate in elections. The vast majority of government employees vote for large general unions, a reflection of the traditional ties between manual workers' unions and public sector unions that have marked French history (see page 9).

## A FRAGMENTED LABOUR MOVEMENT

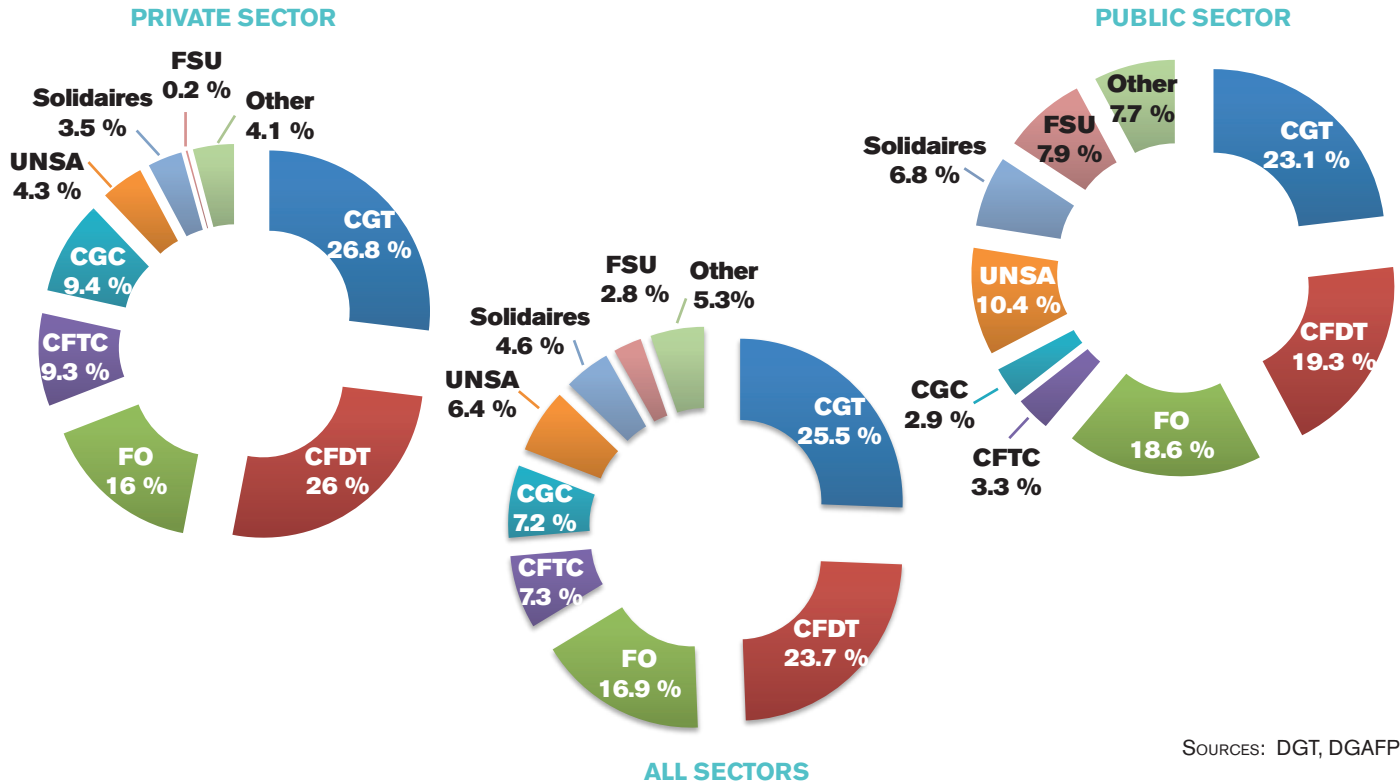
Current divisions among French trade unionists result from splits within the two traditions that unions stem from historically: a non-religious tradition ("socialist" in the broad sense) and a Christian tradition. The former includes the CGT, the oldest French confederation (created in 1895). The CGT was dominated by revolutionary syndicalism until 1914; a first split, between revolutionaries and reformists, took place in 1921. The two groups reunited in 1936, before splitting up again on the eve of

World War II. Following the War, communists dominated the CGT; they were in the majority, after taking the lead during the period of resistance to the German occupation and the Vichy regime, when the organisation reunited. The confederation then split up, giving birth to several new organisations in 1947 and 1948: CGT-Force ouvrière (commonly known as FO) followed the tradition of pre-1936 reformist trade unionists; the federation of school teachers, the FEN, originally an affiliate of the CGT, decided to strike out on its own in order to avoid an internal split between CGT and FO sympathizers; a number of other unions, especially those representing government employees and employees of state-owned companies, split off to form separate organisations. More recently, the FEN split into two groups: one became UNSA, which was joined by several other unions in 1993; another group created the FSU, an organisation that tends to be more militant.

Unions with religious origins have also experienced splits. The CFTC ("French Confederation of Christian Workers"), founded in 1919, went through major changes after World War II. Like other Christian unions in Europe (and in Canada), following internal debates, the organisation decided to drop all reference to Christianity in its name and to drop all reference to religious doctrine in its declaration of founding principles, adopting an explicitly left wing orientation. In 1964, the organisation became the CFDT

## THE RELATIVE INFLUENCE OF DIFFERENT UNIONS IN THE PRIVATE SECTOR AND PUBLIC SECTOR IN 2014

Rate of participation in elections: 42.8% in the private sector (2009 to 2013); 52.9% for all three categories of public sector, employed by the central state, local administrations, and public hospitals (2014). The overall average participation rate is 45.7%.



("French Democratic Confederation of Workers"). A minority refused to go along with the change and maintained the organisation under the old name of CFTC.

The CFTD became more radical in the wake of the great social protest movement of May '68. In 1970, the organisation came out officially in favour of socialist self-management, a position that attracted a generation of militants inspired by the spirit of May '68. At the end of the 1970s, the organisation became more reformist and attached increasing importance to negotiation and compromise. Internal tensions marked the next period. Dissenting members gradually left the CFTD between 1988 and 2003; some created the unions that affiliated to form SUD, which joined with others to form the organisation Solidaires in 2004.

In 1944, with the birth of the CGC, the organisation for professional and managerial staff known as cadres in French, the trade union movement split along categorical lines for the first time. The CGC faces competition from the general confederations. Although the latter originally represented mostly manual workers, they set up organisations for management-level employees. As a result, the CGC sought to broaden its membership by recruiting lower rank supervisory staff, such as foremen. In 1981, it added CFE to its name to reflect this change, becoming CFE-CGC (Confédération française de

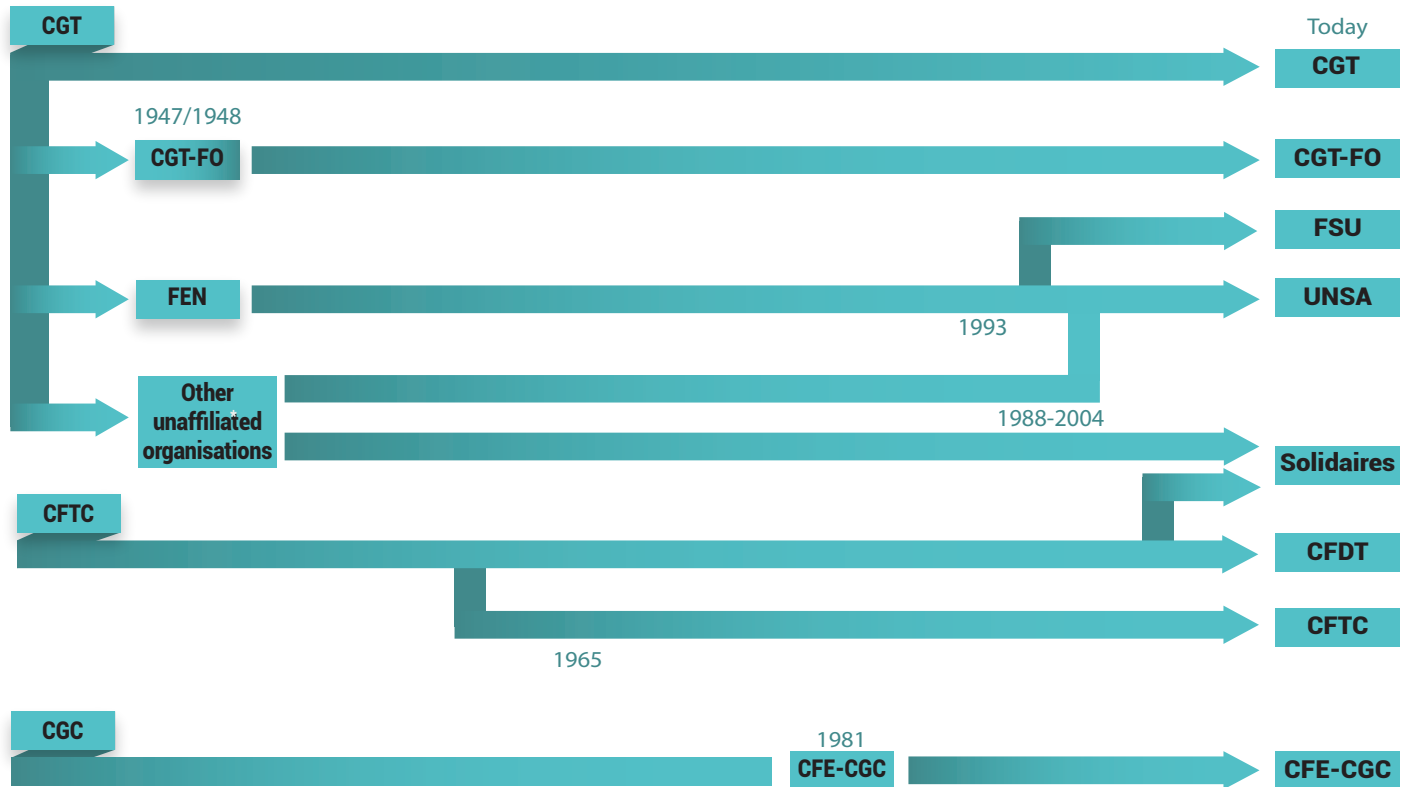
l'encadrement - Confédération générale des cadres). The term encadrement is more general than cadres; it can be understood to include employees who play a supervisory role but who are of a lower rank than cadres. This organisation represents only a minority of French professional and managerial staff.

### ORGANISATIONS CENTRED ON MILITANTS RATHER THAN A BROAD MEMBERSHIP BASE

Fragmentation of the labour movement is one cause of low unionisation in France in comparison with other European countries, but there are many other factors. With exceptions in a few sectors—docks, the press, printing—during certain historical periods, employment has never been linked to union membership. Union membership has never been obligatory, unlike a closed shop or union shop setting. Nor has there ever been a check-off system for deducting union dues directly from wages. With few exceptions, friendly societies, as well as the cooperative movement, have always been separate from trade unions. Unlike many other European countries, France has no tradition of provision of services by unions to their members. Similarly, French unions have never been involved in providing unemployment benefits, unlike unions under a Ghent system; unemployed workers in France



# CHANGES IN FRENCH TRADE UNIONS SINCE 1945



were initially provided for by local authorities and later by public agencies. The state commonly extends collective agreements negotiated on the level of a sector to all companies in the sector, even those that do not belong to an employers' organisation that has signed the agreement; this practice is one of the factors that disconnects the benefits of collective bargaining from union membership, and even from a union presence in the workplace. Thus, more than 90 per cent of French private sector employees are covered by a collective agreement.

Within this context, union membership is not linked to entitlement to any services, despite a few recent attempts to establish such a connection. Membership is a form of commitment, motivated by convictions, a tradition that has led to a labour movement centred on a small number of militants rather than a broad membership base. The preponderant role of the state and of government policy in employment relations in France has left little room for union-provided employee benefits, in the form of social protection or of other services.

Today, there exists a vast network of collective bargaining: many agreements are signed each year; some cover the whole private sector, some cover entire industries and some concern a company. Nonetheless, industrial relations are still very dominated by the state, especially since French employers have never shown much willingness to compromise.

## THE INFLUENCE OF THE HERITAGES

Certain features of the French labour movement are rooted in older traditions. Unlike trade unions in neighbouring countries, those of France did not emerge out of a large, geographically concentrated working class. Up until the middle of the twentieth century, the French population was largely rural and engaged in agriculture; even manufacturing took place in a rural setting. It was not until the 1950s and 1960s that the bulk of the population switched to wage labour in manufacturing or in services. Up until then, the working class was composed mainly of successive waves of immigrants of varying origins, who made large scale manufacturing possible despite the rural population's initial refusal to move to urban areas. Hence, the working class lacked sociological unity. Even today, manual workers and other lower level employees are the least unionised occupational groups in France.

Over much of French history, trade unions overcame the difficulty of uniting such a fragmented class of wage earners through recourse to political resources. These have consisted not so much in building ties between labour and political parties, a strategy that French unions rejected from the beginning, but rather in calling for vast social transformation. Mobilisation along broad ideological lines enabled class solidarity to overcome sociological heterogeneity and to support collective action. From the creation of the CGT until

World War I, revolutionary syndicalism inspired militants' aspirations to social transformation that would be independent of political parties. In 1906, the CGT adopted a well-known statement of principles known as the "Charter of Amiens" (Charte d'Amiens). The statement proclaimed the independence of the union from the Socialist Party and defined a two-fold role for the union: acting to change workers' present situation; preparing for their social and political emancipation. For many years, this double goal shaped the mindset of French trade unionists; each union organisation has added new shades of meaning to this framework.

Subsequently, communism played a decisive role. In the 1920s party and union became intertwined, and this link was to last until the beginning of the 1990s. During the 1980s, a drastic decline of the French Communist Party contributed to a decline of the CGT. The union subsequently distanced itself from the party with which it had maintained strong ties until then.

In order to compete with each other, and especially to combat the influence of communism, the other union confederations mobilised other ideologies.

The importance of ideology in the French labour movement was reinforced by the political events in which it played a key role. In 1936, unity among trade unions contributed to the victory of the Popular Front. Not only did this event

demonstrate resistance to the rise of fascism, it was also the first opportunity to enact a vast programme of social change. The general strike of June 1936 resulted in new rights for workers. Unskilled manual workers joined union ranks in large numbers, transforming French unions into a mass movement for the first time. During World War II, the CGT and the CFTC sat on the National Council of the Resistance (Conseil national de la Résistance). After the War, both organisations participated in enactment of the Council's programme: creation of Social Security, creation of a single status for civil servants employed by the central state, nationalisation of key industries and financial institutions, creation of works' councils. In 1950, a law created a minimum wage and a system of sector-wide collective bargaining. Thus, it was not until employers were in a weak position, due to their collaboration with the Germans during the occupation of France from 1940 to 1945, that it became possible to set up a system of industrial relations in which collective bargaining played a role.

During the post war period, workers took on a predominant role in running Social Security, and the complementary retirement funds established at that time were jointly run by workers and employers. Subsequently, new rights were won (the national unemployment system established in 1958 is jointly managed by workers and employers) and new arenas were opened up to confrontation and social dialogue, especially within companies with the

Auroux laws of 1982. It was not until the general strike of May and June 1968 that employers were forced by law to accept a union presence within companies and to accept new subjects for collective bargaining covering the whole private sector. Company level bargaining came to play an important role in the 1990s; company level union organisations were given new powers just at a time when membership was dropping. Despite a slight resurgence of unionisation after 1968, unions did not succeed in regaining the membership levels they had just after World War II.

The 1980s were particularly difficult for the labour movement. A number of mutually reinforcing factors contributed to weakening unions. These included: a drastic reduction in employment in manufacturing; widening of the rifts between unions; the initial impact of neoliberal public policy. Over about ten years, unions lost half of their membership.

Since the 1990s, unions have called on workers to participate in protest movements by marching in street demonstrations that have rallied hundreds of thousands and even millions of people. Some of these movements achieved their goals: in 2006, a united union front forced the government to back down on a proposal for a special employment contract for youth (*Contrat première embauche*), with fewer rights than under other contracts. In France, unions' legitimacy depends

to a great extent on their capacity to focus public attention on social issues, through mobilisation or participation in public debate. The myriad of day-to-day actions of unions in the many companies where they are present, even though only a fraction of employees are union members, make it possible for unions to influence public opinion. Unions' right to act within companies is still contested by many employers, especially those at the head of small and medium sized companies.

The depression of the 1980s resulted in a massive loss of membership that unions still have not recovered from thirty years later. Similar declines in unionisation took place elsewhere in Europe and the world, although in France this development took place early on and was particularly sudden. French union membership is low but this does not imply a proportional lack of influence of unions in society. Unions have a voice in companies and in sectors, in public debate and in the elaboration of public policy at the national and regional levels; unions have a capacity to mobilise workers when key issues are at stake, as shown in recent conflicts. Within the framework of an industrial relations system where workers have no material incentive to join a union, workers can count on unions to act on their behalf without making any personal commitment. French union confederations are not resigned to this situation: one after another, like all trade unions in Europe, they have started recruitment campaigns; however, results have been sparse for the moment, given the difficulties of the present context. ●

# KEY DATES

1864	Legal recognition of the right to strike
1884	Legal recognition of unions
1895	Creation of the CGT
1906	General strike for an eight hour day
1919	Creation of the CFTC
1921-1922	Split within the CGT and creation of the CGTU
1936	Reunification of the CGT
1936	General strike and first tripartite nationwide negotiations
1940	Occupation of France and disbanding of union confederations
1944	Elaboration of the programme of the National Council of the Resistance ( <i>Conseil national de la Résistance</i> )
1945-1946	The programme of the National Council of the Resistance programme is enacted
1947-1948	Splits within the CGT, creation of FO and FEN
1950	A law establishes sector-wide collective agreements and a legal minimum wage

1962	End of French colonial wars, long opposed by the labour movement
1963	Lengthy miners' strike
1964	The CFTC becomes the CFDT
1965	A minority of CFTC members decide to maintain the organisation under the same name
1968	In May and June, a general strike and nationwide tripartite negotiations: general wage increase and legal recognition of unions to form company level organisations
1973	Creation of the European Trade Union Confederation
1982	Laws strengthen union prerogatives within companies (Auroux laws)
1993	Creation of the UNSA
1998 and 2002	Legal work week reduced to 35 hours
2007	A law obliges the government to consult the social partners concerning any reform of labour relations or employment, a policy change that results in new collective agreements covering the whole private sector
2008	Reform of the official method for assessing trade union representativeness
2010	Demonstrations and strikes against a retirement system reform imposed by the government without negotiations