

Le Baromètre  
du dialogue social



# LA DOUBLE FRACTURE DU DIALOGUE SOCIAL

Luc Rouban

## Résumé

L'analyse de la première vague du Baromètre du dialogue social du CEVIPOF montre que la crise du dialogue social en France est profonde. Elle sépare nettement les entreprises privées des entreprises publiques et les cadres des non-cadres. L'existence comme la qualité du dialogue social dépendent non seulement de la taille des entreprises mais encore des liens de confiance qui se tissent au sein des relations de travail, notamment avec les collègues et la hiérarchie immédiate. L'action syndicale est clairement critiquée et rejetée par une majorité d'enquêtés. Cela ne signifie pas néanmoins que les salariés se soient convertis au libéralisme. Les méthodes réformistes du gouvernement Philippe ne sont soutenues que par les cadres du privé. On observe donc une vraie désynchronisation entre le niveau social et le niveau sociopolitique.

## Méthodologie

L'enquête porte sur 1 650 salariés actifs des entreprises privées, publiques et du secteur associatif. Les entreprises se classent en quatre groupes : les très petites entreprises (TPE) de 10 salariés au plus, les petites et moyennes entreprises entre 10 et 250 salariés, les entreprises de taille intermédiaire (ETI) entre 250 et 5 000 salariés et les grandes entreprises (GE) de 5 000 salariés et plus. Le principal secteur d'activité est celui des services (77%) suivi par l'industrie (11%), la construction (5%) et le commerce (4%). La faible variété des secteurs permet d'obtenir des réponses qui ne soient pas trop hétérogènes.

## Mots-clés

Démocratie sociale ; dialogue social ; entreprises ; syndicats.

## Introduction

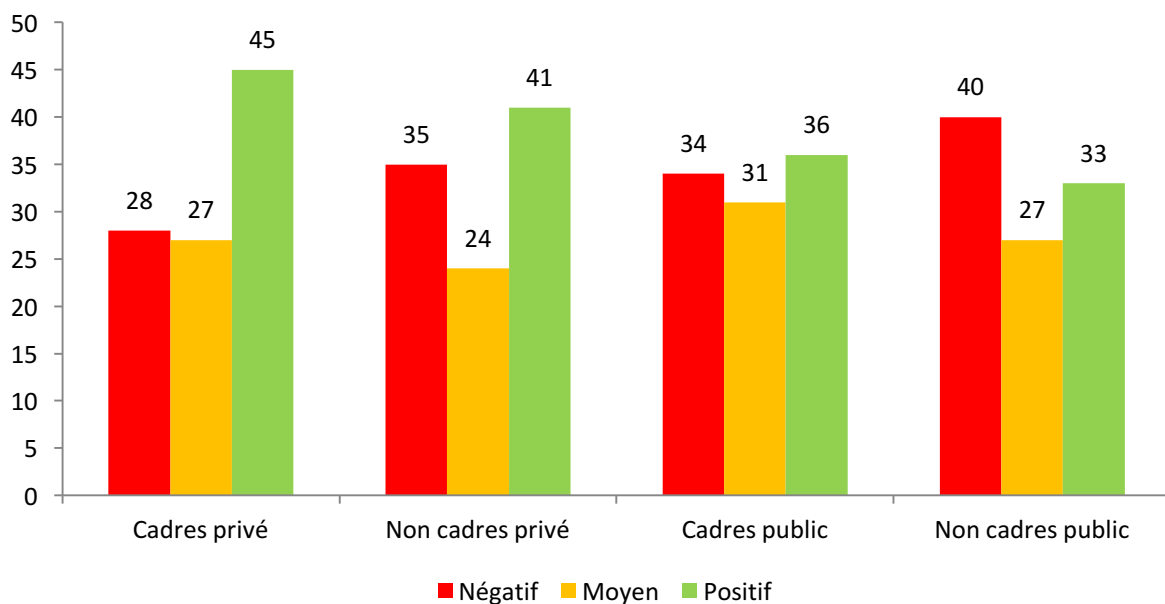
L'analyse des pratiques d'entreprises et notamment du dialogue social s'avère généralement plus complexe que l'étude des comportements électoraux car les questions n'ont ni la même portée ni la même signification en fonction des univers de travail. Ceux-ci se différencient par la taille des entreprises, le secteur d'activité, qui impose sa culture mais aussi sa logique sociale interne, et l'ancrage syndical plus ou moins important.

Sur le plan méthodologique, il faut donc séparer clairement les salariés du secteur privé de ceux des entreprises publiques car la répartition par type d'entreprise est en effet fort différente, ce qui induit des erreurs d'analyse si l'on part de la seule taille de l'entreprise. C'est ainsi que plus de la moitié des salariés des entreprises publiques (54%) travaillent dans de grandes entreprises contre 16% des salariés d'entreprises privées. Ce qui fait que 58% des enquêtés des seules grandes entreprises travaillent dans le secteur public. Inversement, 17% seulement des salariés du public travaillent dans des TPE ou des PME contre la moitié des salariés des entreprises privées. Dans la suite de cette note, on distinguera donc systématiquement les salariés des deux secteurs, en ayant intégré aux salariés des entreprises privées les salariés travaillant dans des associations ou des organisations à but non lucratif, qui n'appartiennent évidemment pas au secteur économique au sens strict mais dont la répartition par taille d'entreprise ainsi que le nombre réduit du sous-échantillon (N = 48) invitent néanmoins à les y adjoindre.

## 1. Un dialogue social en miettes : les cadres se séparent des non-cadres, le secteur public est déprimé

Une première fracture apparaît tout d'abord dans l'état d'esprit des enquêtés. Sur la base des deux questions (« Quels sont les qualificatifs qui caractérisent le mieux votre état d'esprit en premier et en second lieu ? ») abordant cet état d'esprit, on peut construire une grille de lecture distinguant les enquêtés répondant positivement les deux fois (les « positifs »), ceux qui répondent positivement une fois sur deux (les « moyens ») et ceux qui choisissent deux fois un item négatif (les « négatifs »).

**Graphique 1 - État d'esprit dans l'activité professionnelle des enquêtés par secteur et niveau catégoriel (%)**



Source : Luc Rouban, Baromètre du dialogue social, vague 1, CEVIPOF, 2018.

Ces différents états d'esprit se nourrissent d'une perception contrastée de leur situation personnelle par les enquêtés. En moyenne, 20% des enquêtés du secteur privé estiment que leur situation s'est améliorée dans les douze derniers mois contre 12% des enquêtés du secteur public. Mais ces données moyennes recouvrent des variations fortes et asymétriques. Du côté des entreprises privées, la situation des cadres s'est différenciée de celle des non-cadres puisque les premiers sont 28% et les seconds 16% à estimer que leur situation s'est améliorée alors que 22% des premiers contre 36% des seconds pensent au contraire qu'elle s'est détériorée. Dans le secteur public, ces différences n'apparaissent pas mais le niveau moyen d'insatisfaction est bien plus élevé chez les cadres puisque 35% d'entre eux estiment que leur situation s'est dégradée. Il est également plus élevé chez les non-cadres (41%) mais la distance avec les cadres est là encore réduite.

L'état d'esprit et l'amélioration ou la dégradation de la situation personnelle sont des variables corrélées entre elles sans que cette relation statistique soit forte (Pearson = 0,326 avec une significativité de 0,000). L'état d'esprit des cadres du privé se dégrade à mesure qu'ils vieillissent mais surtout à partir de 45 ans car la proportion d'enquêtés à l'état d'esprit positif passe à 38%. La situation se dégrade encore un peu plus chez les 55 ans et plus car la proportion d'enquêtés à l'état d'esprit négatif

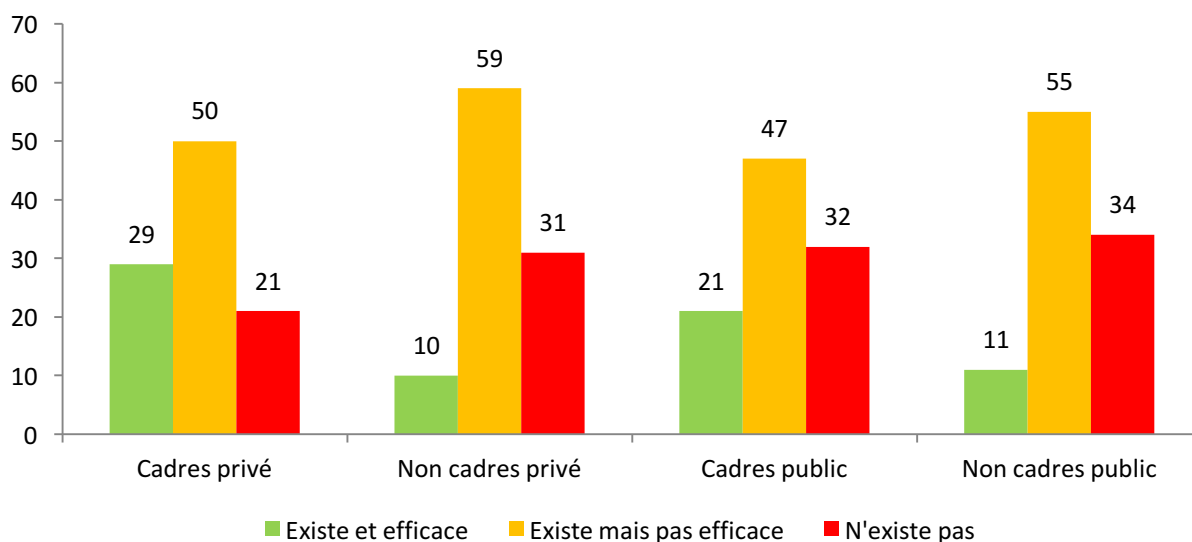
se situe cette fois à son sommet : 38% pour une moyenne de 28%. On observe la même pente chez les cadres du public. Chez les non-cadres du privé, en revanche, la tranche d'âge des 55 ans et plus connaît la proportion la plus importante d'enquêtés à l'état d'esprit positif (49%) alors que l'âge le plus bas de cette proportion se rencontre autour de 35% chez les salariés ayant entre 35 et 54 ans. La situation des non-cadres du secteur public est surtout mauvaise dans la tranche d'âge des 45 à 54 ans puisque c'est dans cette tranche que l'on trouve le plus d'enquêtés négatifs (49%) et le moins de positifs (25%).

Le genre des enquêtés a également un effet perceptible sur leur état d'esprit, meilleur chez les hommes que chez les femmes, quel que soit le secteur ou la catégorie professionnelle, même si les différences sont assez faibles bien que récurrentes. C'est ainsi que 47% des hommes cadres du privé sont positifs contre 43% de leurs homologues femmes. Dans le secteur public, ces chiffres sont respectivement de 38% et de 33%. Chez les non-cadres du privé, la différence est du même ordre même si le niveau d'ensemble est différent : 44% chez les hommes contre 39% chez les femmes. Dans le secteur public, en revanche, c'est l'inverse : les femmes non-cadres sont sensiblement plus positives que les hommes (37% contre 24%).

Ces situations ont-elles un lien avec la qualité du dialogue social ? Dans un premier temps, on peut examiner la perception de ce dialogue en fonction du secteur et du niveau hiérarchique. L'enquête montre clairement que :

- le dialogue social ne fonctionne que peu et mal ;
- le secteur public connaît une crise grave du dialogue social alors qu'il est bien plus syndiqué que le secteur privé ;
- les cadres sont toujours plus optimistes quant à l'état du dialogue social et cela quel que soit le secteur.

**Graphique 2 : l'état du dialogue social par secteur et niveau professionnel (%)**



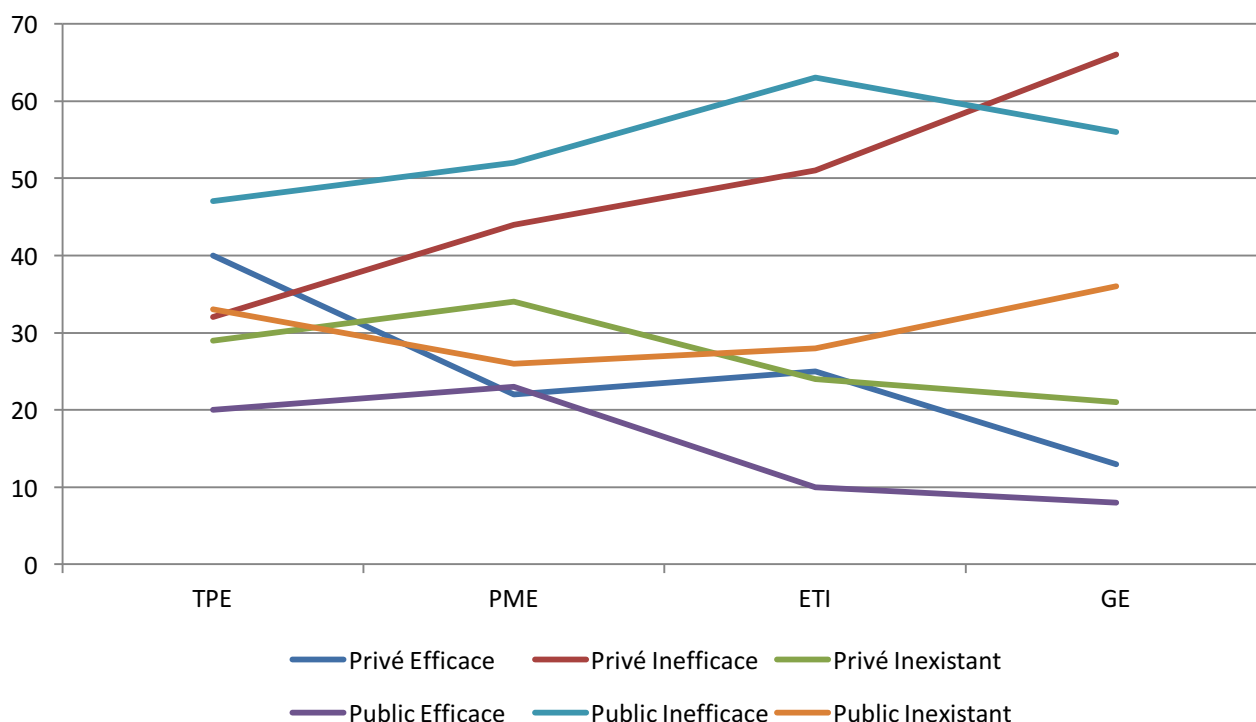
Source : Luc Rouban, Baromètre du dialogue social, vague 1, CEVIPOF, 2018.

L'analyse montre par ailleurs que la taille de l'entreprise reste un facteur déterminant pour qu'un dialogue social existe, ce qui ne veut pas dire que celui-ci soit efficace. Dans le secteur privé, plus l'entreprise est grande et plus importantes sont à la fois la probabilité d'avoir un dialogue social et la probabilité que ce dialogue soit inefficace. C'est ainsi que la proportion de cadres du privé disant que le dialogue

social existe et fonctionne bien passe de 35% dans les TPE à 30% dans les PME puis à 34% dans les entreprises de taille intermédiaire (ETI) pour finir à 16% dans les grandes entreprises. Dans le même temps, la proportion de ceux qui répondent que le dialogue existe bien mais reste inefficace passe de 35% dans les TPE à 67% dans les grandes entreprises. Mais on observe également que, plus l'entreprise est petite, plus grande est la probabilité que ce dialogue n'existe pas : c'est le cas, selon les cadres, de 29% des TPE, de 27% des PME, de 17% des ETI et de 17% également des GE. Les salariés non-cadres répondent de la même manière mais leurs réponses suivent des pentes montantes ou descendantes bien plus raides.

Dans le secteur public, la question de la taille des entreprises se pose de manière différente puisque les entreprises publiques sont généralement de grandes entreprises, comme on l'a souligné plus haut. Néanmoins, les relations statistiques s'y inversent puisque, selon les cadres interrogés, plus cette taille augmente et plus la probabilité que le dialogue social existe diminue : 25% des cadres travaillant dans des ETI publiques disent que ce dialogue est inexistant contre 36% des cadres des GE. Par ailleurs, la proportion de ceux qui estiment que ce dialogue social existe sans être efficace baisse de 65% à 56%. Quant à la proportion de ceux qui pensent que ce dialogue social existe et s'avère efficace, elle baisse aussi, passant de 11% à 8%. Les réponses des salariés non-cadres sont similaires bien que l'écart avec celles que donnent les cadres y soit moindre que celui que l'on trouve dans le secteur privé.

**Graphique 3 - L'existence et l'efficacité du dialogue social par secteur et taille d'entreprise (%)**



Source : Luc Rouban, Baromètre du dialogue social, vague 1, CEVIPOF, 2018.

Le rôle de la taille des entreprises sur la qualité du dialogue social montre que les univers de travail réduits sont plus propices au règlement des questions sociales. On est loin de l'évitement des relations de face-à-face qui a constitué le cœur des

théories de Michel Crozier sur le phénomène bureaucratique<sup>1</sup>. Cette conclusion est corroborée par l'enquête qui montre que la relation de confiance est bien plus forte à l'égard de la hiérarchie immédiate qu'à l'égard de la direction, parfois lointaine, des entreprises.

C'est ainsi que la proportion de salariés du secteur privé ayant confiance dans leur hiérarchie immédiate passe de 72% dans les TPE à 60% dans les GE. Dans le secteur public, en revanche, où la situation se révèle toujours plus mauvaise, cette proportion reste stable autour de 60%, que l'on soit dans des ETI ou dans des GE. En revanche, la confiance dans la direction de l'entreprise baisse sensiblement à mesure que la taille de cette dernière augmente. Dans le secteur privé, la proportion de salariés confiants passe ainsi de 71% dans les TPE à 44% dans les GE. Dans le secteur public, cette proportion passe de 42% dans les ETI à 36% seulement dans les GE.

On peut évidemment rétorquer que les entreprises publiques étant plus syndiquées (selon l'enquête, 25% des salariés y sont syndiqués contre 10% de ceux du secteur privé), ces réponses ne font que traduire une défiance syndicale plus forte à l'encontre des directions générales. Le fait d'être syndiqué entraîne des niveaux de confiance plus bas dans le privé et surtout dans le public. Mais la défiance à l'égard des directions d'entreprise baisse régulièrement dans le secteur privé selon leur taille, que les enquêtés soient syndiqués ou pas. Chez les non-syndiqués, la proportion d'enquêtés ayant confiance passe de 71% dans les TPE à 45% dans les GE, alors que cette proportion passe chez les syndiqués de 75% à 38%. La perte de confiance est en revanche bien plus brutale dans le secteur public selon que l'enquêté adhère ou non à un syndicat. Alors que la proportion de personnes ayant confiance dans la direction reste stable à 43% dans les ETI ou dans les GE chez les non-syndiqués, elle s'effondre de 40% à 21% chez les syndiqués.

En tout, si l'on crée un indice mesurant la confiance que les enquêtés portent à leurs interlocuteurs dans leur entreprise sur la base de trois variables (confiance dans la direction, la hiérarchie immédiate, les collègues) et qui va donc de 0 à 3 en fonction du nombre de réponses positives, on voit que les cadres du privé se situent au sommet (note 3) à proportion de 52% contre 35% de leurs homologues du public et que les salariés non-cadres s'y trouvent à proportion de 45% dans les entreprises privées contre 34% dans les entreprises publiques. Cet indice constitue bien une échelle statistique (alpha de Cronbach = 0,723), ce qui implique que ces diverses dimensions ont de fortes probabilités de varier dans le même sens. Dans le secteur privé, l'indice de confiance varie sensiblement selon la taille de l'entreprise puisque la proportion d'enquêtés se situant sur la note 3 passe de 63% dans les TPE à 34% dans les GE. Dans les entreprises publiques, cette note est partagée par 34% des enquêtés dans les ETI et 31% dans les GE.

La confiance dans l'environnement de travail est-elle un facteur de représentation positive du dialogue social ? La réponse est nettement positive. Dans le secteur privé, la proportion d'enquêtés répondant que le dialogue social existe et s'avère efficace passe de 3% pour ceux qui sont à 0 sur l'indice de confiance à 42% pour ceux qui sont sur la note 3 de l'indice. Dans les entreprises publiques, on assiste à la même linéarité mais à des niveaux toujours inférieurs puisque l'on passe de 2% à 23%.

Pour mesurer la perception du dialogue social, on a créé un indice reposant sur les réponses positives à trois questions : l'action syndicale est efficace ; en France, le dialogue social fonctionne bien ; dans votre entreprise, le dialogue social existe et est efficace. La moitié des enquêtés se situent sur la note 0 alors que 2% d'entre eux seulement se situent sur la note 3.

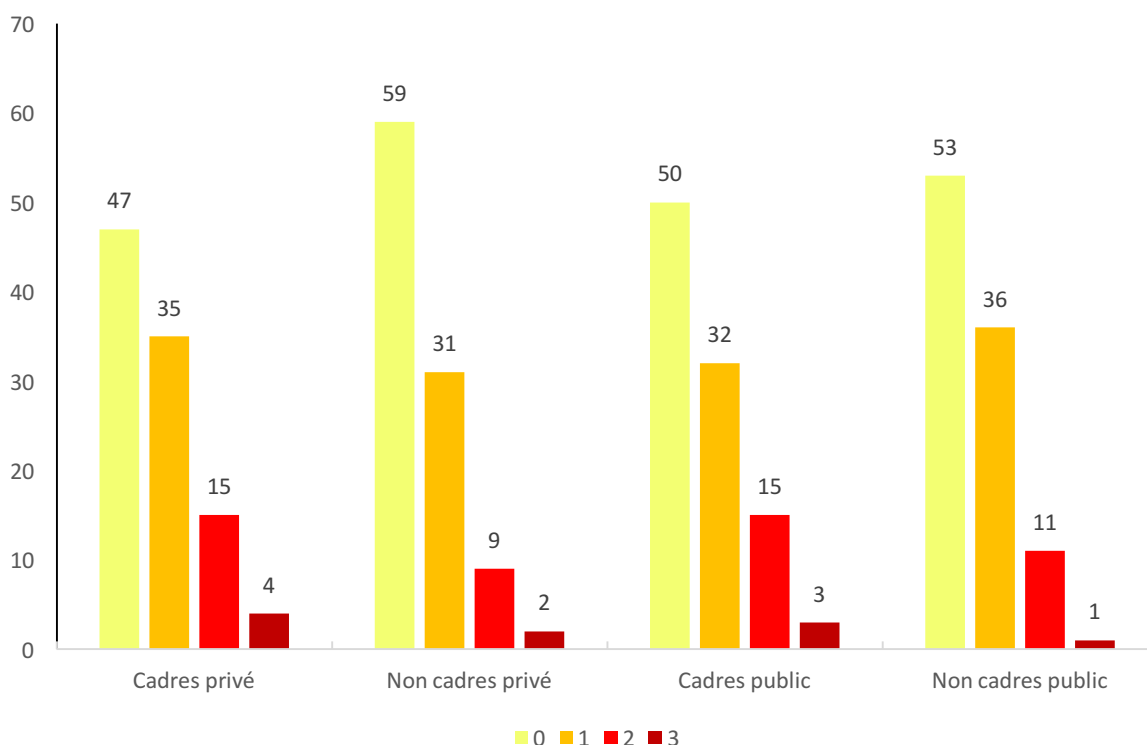
---

<sup>1</sup> CROZIER (Michel), *Le phénomène bureaucratique*, Paris, Seuil, 1963.

Une analyse de régression montre que la perception de la qualité du dialogue social dépend avant tout du niveau de confiance dans l'environnement de travail, suivi par l'amélioration de la situation personnelle. Ni la taille des entreprises ni l'âge des enquêtés ni même l'état d'esprit personnel n'ont relativement d'influence réelle sur cette perception. Ce résultat est corroboré par les réponses que les enquêtés donnent lorsqu'ils sont interrogés sur les pratiques les plus fiables pour défendre leurs intérêts de salariés. Ils ont confiance avant tout (72%) dans le fait de se coordonner avec des collègues partageant les mêmes préoccupations puis d'avoir des discussions individuelles avec la hiérarchie de l'entreprise (62%), bien avant d'aller s'adresser à des délégués syndicaux ou à des représentants du personnel (47%).

Sur ce terrain, le secteur et le niveau hiérarchiques jouent un certain rôle. La confiance dans le recours aux collègues est assez généralement partagée : c'est le cas de 71% des cadres du privé et de 74% des cadres du public comme de 71% des non-cadres du privé et de 75% des non-cadres du public. En revanche, la discussion avec la hiérarchie de l'entreprise est considérée comme fiable surtout par les cadres du privé (71%) bien avant leurs homologues du public (60%). Cette fracture se retrouve entre les non-cadres du privé (62%) et ceux du public (51%). À l'inverse, le recours aux délégués syndicaux est peu prisé par les cadres du privé (39%) et davantage par ceux du public (48%). Mais c'est un moyen surtout utilisé par les non-cadres du public (57%) bien avant ceux du privé (47%).

**Graphique 4 – La qualité du dialogue social par catégorie et secteur (% sur chaque note de l'indice)**



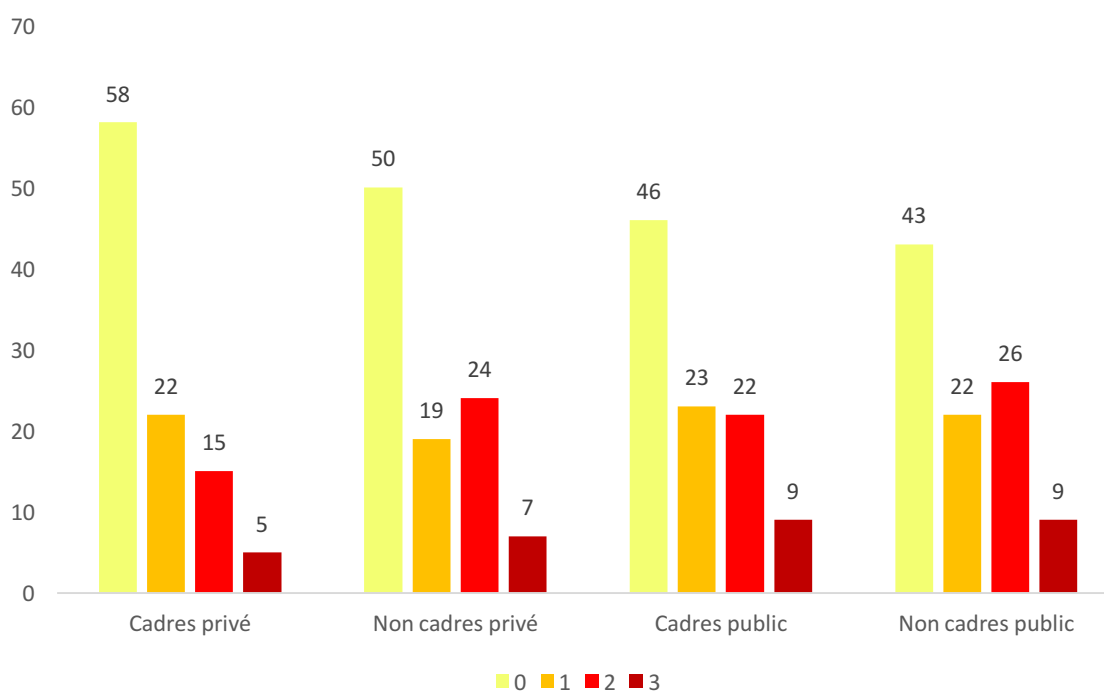
Source : Luc Rouban, Baromètre du dialogue social, vague 1, CEVIPOF, 2018.

## 2. Le rejet de l'action syndicale

Le tiers des enquêtés ont confiance dans les syndicats mais seulement 3% ont « très confiance » alors que 26% d'entre eux n'ont « pas du tout » confiance. Globalement, en additionnant les « plutôt » et les « tout à fait » confiance, on voit que 27% des cadres du privé ont confiance dans les syndicats contre 34% de leurs homologues du public, alors que c'est le cas de 35% des non-cadres du privé et de 38% des non-cadres du public.

Afin de mesurer plus complètement le rapport aux syndicats, on a construit un indice reposant sur les réponses à trois questions : la confiance placée dans les syndicats ; le fait d'affirmer que les syndicats se préoccupent de ce que pense l'enquêté et celui de penser que se syndiquer permet d'avoir de l'influence sur les décisions prises dans une entreprise<sup>2</sup>. L'indice va donc de 0 à 3. La moitié des enquêtés se situe sur la note 0 alors que 7% seulement d'entre eux se retrouvent sur la note 3. Si l'on regroupe les notes 2 et 3, qui indiquent une certaine confiance dans l'action syndicale, on voit réapparaître toujours la même structure de réponse : 20% des cadres du privé croient en l'action syndicale contre 31% des cadres du public, 30% des non-cadres du privé et 35% des non-cadres du public.

**Graphique 5 – Croyance en l'action syndicale (% sur chaque note de l'indice)**



Source : Luc Rouban, Baromètre du dialogue social, vague 1, CEVIPOF, 2018.

Sans grande surprise, les adhérents à un syndicat se situent à concurrence de 57% sur les notes 2 et 3 de l'indice, ce qui prouve que même les syndiqués sont sceptiques sur l'action syndicale, contre 24% des enquêtés qui n'y adhèrent pas.

<sup>2</sup> Cette question a été dédoublée dans le questionnaire afin de faire préciser si ce recours à la syndicalisation, parmi d'autres mesures, arrive en premier ou en second lieu des mesures utiles pour influencer les décisions. L'item utilisé dans l'indice restitue donc l'ensemble des réponses indiquant la syndicalisation, que ce soit en premier ou en second lieu.



Dans l'ensemble, le regard porté par les enquêtés sur les syndicats est négatif. C'est ce que confirme le traitement d'une question ouverte sur les représentations spontanées que suscitent les syndicats : « Quand vous pensez aux syndicats, quel mot ou expression vous vient immédiatement à l'esprit ? ». Si l'on écarte les 11% de non-réponse et les 5% de réponses ambiguës, on voit que la balance penche clairement du côté des appréciations négatives (60% au total) : ils sont « égoïstes » (10%), « excessifs » car s'engageant trop vite dans des conflits et des grèves (9,3%), « politisés » (9,2%), « inefficaces » (7,3%), « dépassés » (7,2%), « inutiles » (5,8%), « corrompus » ou « vendus » (5,2%), « nuisibles » car bloquant l'économie ou la vie des entreprises (4,5%) et « paresseux », car protégeant les délégués des contraintes du travail (1,6%). Les appréciations positives portent plutôt sur leur rôle : « défense des salariés » (16%), acteurs de « luttes » (6,2%), ou « combattifs » (2%).

Ces modalités de réponse traduisent en termes châtiés des expressions souvent bien plus directes. Dans la rubrique « égoïstes », on trouve ainsi : « ils ne pensent qu'à eux et pas aux intérêts des salariés » (femme, 48 ans, diplôme supérieur à Bac + 4, employé administratif) ; « l'intérêt du syndicat a été détourné et manipulé par les gens élus dans les entreprises qui profitent de leurs petits avantages en tant que personnel protégé car syndicalisé pour maintenir la pression auprès de leur patron » (femme, 40 ans, Bac + 3, cadre spécialiste des ressources humaines) ; « des personnes bornées qui ne défendent que leurs petits intérêts (je pense plutôt aux fonctionnaires et à leur statut), des personnes complètement fermées au dialogue » (femme, 49 ans, niveau Bac, secrétaire) ; « profiteurs, râleurs, inefficaces, faisant passer leurs intérêts personnels en premier » (homme, 35 ans, Bac + 3, cadre spécialiste des ressources humaines) ; « être syndiqué pour ne pas être licencié, voie de garage » (homme, 51 ans, au moins Bac + 4, ingénieur informatique) ; « ne pensent qu'à eux. Si un train passe pour un meilleur poste, ils sautent dedans » (homme, 42 ans, niveau Bac, employé) ; « ce sont des charlatans car ils ne s'occupent pas des personnes non syndicalisées, il y a donc des préférences et des avantages pour certains. Ils ont des enveloppes de l'État qui sont mal utilisées. Ils ne recherchent pas réellement le bien-être des salariés » (femme, 31 ans, Bac + 3, technicien des télécommunications).

Ces citations n'ont pas qu'une valeur illustrative. Elles témoignent également d'une violence sociale qui se développe et s'exprime même dans les propos des plus diplômés. Derrière la crise du syndicalisme, transparaît une dégradation des rapports sociaux qui se trouvent précisément de plus en plus dérégulés.

Ces appréciations spontanées s'organisent néanmoins sur le terrain politique. Sans grande surprise, ceux qui citent le côté combatif des syndicats se situent à gauche de l'axe gauche-droite (58%), davantage que ceux qui citent leur rôle de défense des salariés (46%). La « paresse » est particulièrement citée par les enquêtés se situant à droite (58%) comme le fait pour les syndicats d'être « nuisibles » (45%) ou « corrompus » (44%). C'est parmi ceux qui relèvent surtout leur côté « excessif » que l'on trouve la proportion la plus élevée d'enquêtés se positionnant au centre (30%). Le « et de gauche et de droite » ne fait pas florès et reste confiné dans des marges très étroites. Au mieux, on en trouve 7% parmi ceux qui estiment que les syndicats sont « nuisibles ». En revanche, la part des enquêtés qui déclarent être « ni de gauche ni de droite » est bien plus importante (23% en tout). Leur proportion grimpe parmi les enquêtés qui ne répondent pas à la question sur les syndicats (31%), mais aussi chez ceux qui les estiment « inutiles » (32%) ou « corrompus » (26%). Mais leur part est tout aussi importante chez ceux qui les estiment « combattifs » (26%).

La lecture purement électorale de ces réponses montre également des appréciations nuancées qui expriment souvent plus qu'une déception. Ceux qui les décrivent comme « combattifs » ont certes largement voté pour Jean-Luc Mélenchon au premier tour de l'élection présidentielle de 2017 (43% en suffrages exprimés) et

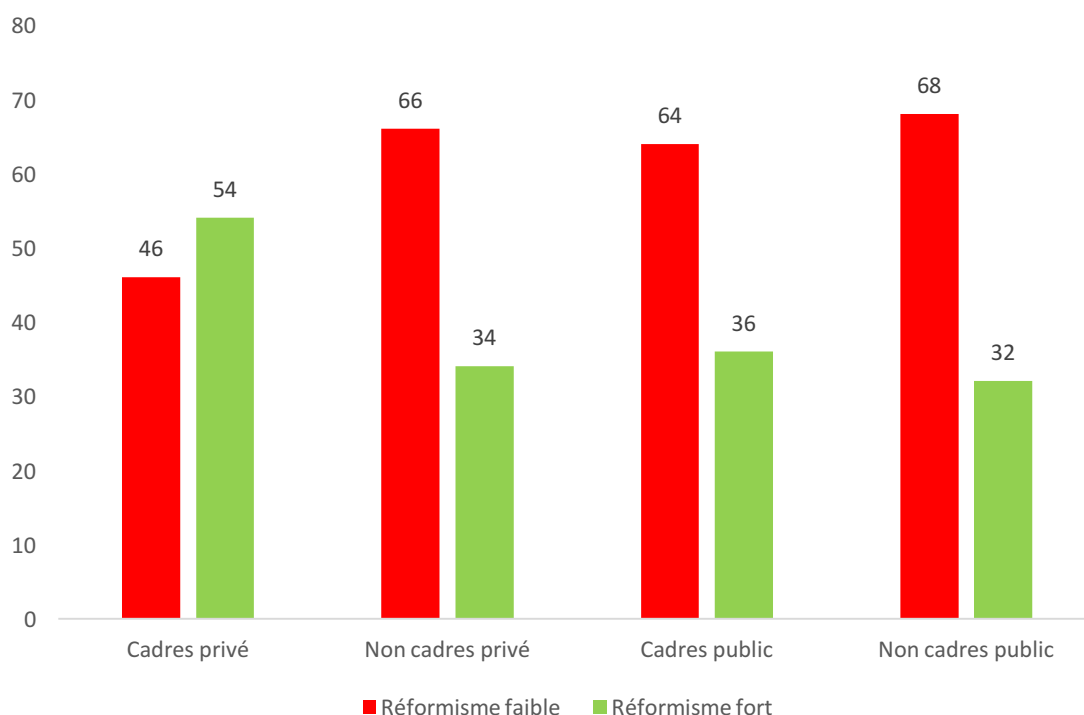
dans une moindre mesure ceux qui parlent de « défense des salariés » (32%) ou de « lutte » (33%). Mais on remarque également que 32% de ceux qui les estiment « inefficaces » ont également voté pour lui. Ceux qui les voient comme « combattifs » ont également voté un peu plus souvent pour Benoît Hamon (23%). Une grande proportion de ceux qui les considèrent comme « dépassés » ou « excessifs » ont voté pour Emmanuel Macron (38% dans les deux cas), mais également de ceux qui les voient comme « égoïstes » (36%). La part la plus importante des enquêtés disant qu'ils sont « nuisibles » a voté pour François Fillon (30%). En revanche, les enquêtés les jugeant « paresseux » ont voté presque pour un tiers d'entre eux en faveur de Marine Le Pen (32%), comme 31% de ceux qui les estiment « corrompus » et 29% de ceux qui les pensent « inutiles ». On retrouve sans doute sur le terrain des acteurs syndicaux des registres déjà évoqués pour le personnel politique.

### 3. L'opposition au réformisme macronien

La méthode mise en œuvre dans les réformes du gouvernement d'Édouard Philippe est-elle soutenue par les enquêtés ? Plusieurs questions portent sur cette méthode : les lois et les ordonnances sont-elles plus efficaces que la négociation pour réformer ? Les droits acquis sont-ils une menace pour la compétitivité ? La flexibilité est-elle une menace pour la protection sociale des salariés ? Emmanuel Macron, lors de la campagne présidentielle de 2017, avait lui-même insisté sur le fait qu'il fallait réformer le pays de manière rapide et décisive sans perdre de temps en attermoissements, qu'il favoriserait la mobilité sociale sur les statuts et qu'il fallait aller vers une politique de flexisécurité à la scandinave devant équilibrer les changements rapides d'emploi par une protection renforcée des salariés. On remarque que son électorat au premier tour ne partage pas totalement ce programme. Si 53% de ses électeurs du premier tour sont d'accord pour dire que les lois et les ordonnances sont plus efficaces que la négociation pour réformer ou que 59% d'entre eux pensent que la flexibilité n'est pas une menace pour les droits des salariés, 39% seulement estiment que les droits acquis sont une menace pour la compétitivité.

À partir de ces trois variables, on peut construire un indice de « réformisme » allant de 0 à 3. Dans l'ensemble, 60% des enquêtés sont faiblement réformistes – au sens où on l'entend ici – et 40% le sont fortement, c'est-à-dire qu'ils se situent sur les notes 2 et 3 de l'indice. On remarque que si 51% des électeurs d'Emmanuel Macron au premier tour partagent bien ce haut degré de réformisme, il en va également ainsi de 65% des électeurs de François Fillon et de 49% des électeurs de Marine Le Pen contre 18% de ceux de Jean-Luc Mélenchon et 20% de ceux de Benoît Hamon. En fait, ce réformisme n'est qu'une déclinaison du niveau de libéralisme économique mais sur un terrain plus concret concernant la protection des salariés.

**Graphique 6 – Le niveau de réformisme par catégorie et secteur (%)**



Source : Luc Rouban, Baromètre du dialogue social, vague 1, CEVIPOF, 2018.

Si l'on rapporte ce degré de réformisme au degré d'adhésion à l'action syndicale, on voit très clairement que même ceux qui n'adhèrent pas du tout à cette dernière (note 0 sur l'indice d'action syndicale), et qui constituent la moitié de l'échantillon, sont néanmoins 51% à s'avérer faiblement réformistes contre 77% de ceux qui croient fermement à l'action syndicale (note 3 sur l'indice d'action syndicale). Ce n'est donc pas parce que l'on ne croit pas, ou que l'on s'oppose, à l'action syndicale que l'on est nécessairement un libéral sur le plan économique. C'est ici que l'on mesure la désynchronisation du dialogue social et du positionnement sociopolitique.

En termes socioprofessionnels, le réformisme libéral ne parle qu'aux cadres du privé et dans une marge relativement faible. Le niveau de confiance dans les relations de travail, quant à lui, ne joue que dans des marges relativement étroites puisque la proportion de ceux qui sont fortement réformistes passe de 27% pour ceux dont le niveau de confiance au travail est le plus bas à 48% pour ceux dont le niveau de confiance est le plus haut.

## Conclusion

La crise du dialogue social est donc plus particulièrement marquée dans les milieux salariaux les plus modestes, qu'il s'agisse du secteur public ou des salariés non-cadres du secteur privé. L'enquête met au jour deux facteurs d'analyse. Le premier est la dimension collective des univers de travail. La confiance dans l'environnement de travail immédiat reste un élément central d'un dialogue social effectif. L'individualisation des carrières et des rémunérations trouve ici sans doute une limite dans la mesure où elle peut mettre en danger cette cohésion microsociale.

Les résultats de l'enquête montrent de la même manière la distance qui sépare la plupart des salariés de la direction de leur entreprise qui semble ne pas appartenir au même monde, celui du travail d'un côté, celui de la finance de l'autre. Un second facteur d'analyse est la désynchronisation entre la crise sociale et sa traduction sociopolitique. Alors que les syndicats sont vivement critiqués, le libéralisme économique n'a pas beaucoup pris racine chez les salariés français, même après l'élection présidentielle de 2017. En revanche, la violence des propos tenus contre les syndicats pointe le danger d'une forme d'anomie de la contestation qui ne trouve plus à s'exprimer par le dialogue social. C'est ici que se nourrit la contestation politique radicale.

## Bibliographie

ROUBAN (Luc), « The Road to Anomie : The Rise and Decline of Public Service Unions in France », *Labor History*, 59 (1), 2018, p. 54 – 70.

### Pour citer ce document :

ROUBAN (Luc), « La double fracture du dialogue social », *Note n°1, Baromètre du dialogue social*, Sciences Po CEVIPOF, juin 2018, 13 p.  
[https://www.sciencespo.fr/cevipof/sites/sciencespo.fr.cevipof/files/Dialogue\\_social\\_Luc\\_Rouban\\_note1.pdf](https://www.sciencespo.fr/cevipof/sites/sciencespo.fr.cevipof/files/Dialogue_social_Luc_Rouban_note1.pdf)

---

## Le Baromètre du dialogue social



Le Baromètre du dialogue social mesure plusieurs dimensions des relations professionnelles et sociales. Il contribue à enrichir la connaissance sur les évolutions des relations de pouvoir au sein des organisations et des entreprises. Il renseigne sur les effets des mutations juridiques, économiques et technologiques dans le monde du travail. Il informe enfin sur l'état de notre démocratie sociale.

<https://www.sciencespo.fr/cevipof/>

<http://dialogues.asso.fr>

[madani.cheurfa@sciencespo.fr](mailto:madani.cheurfa@sciencespo.fr)

---