

Léger repli de la syndicalisation en France entre 2013 et 2019 :

dans quelles activités et pour quelles catégories de salariés ?

En 2019, 10,3 % des salariés déclarent adhérer à une organisation syndicale, soit 0,9 point de moins qu'en 2013. Cette proportion baisse de 1,4 point dans la fonction publique (à 18,4 %) et de 0,9 point dans le secteur privé (à 7,8 %). Dans le public, le repli est plus marqué dans la fonction publique territoriale (-1,9 point). Dans le privé, les reculs les plus importants concernent les salariés de l'éducation, de la santé et de l'action sociale, ainsi que ceux des transports et de l'entreposage (-1,5 point).

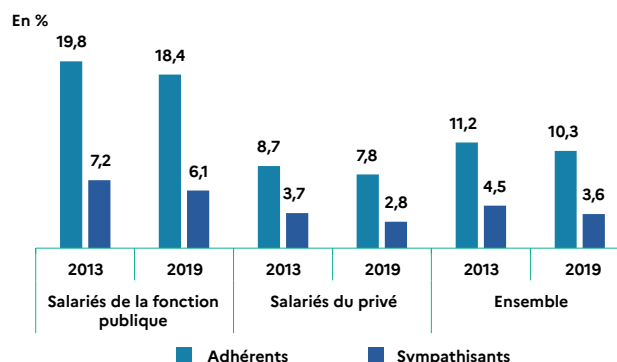
La baisse de la syndicalisation touche davantage les cadres de la fonction publique et les professions intermédiaires du privé. Elle concerne plus les hommes et les salariés d'âges intermédiaires. La progression des contrats à durée limitée dans certains secteurs y contribue, aussi bien dans la fonction publique que dans le privé. Ce recul du taux de syndicalisation s'accompagne d'une plus faible participation des salariés aux élections professionnelles et aux activités syndicales.

En 2019, d'après l'enquête Conditions de travail¹ (encadré 1), 10,3 % des salariés se déclarent syndiqués et 3,6 % signalent être sympathisants d'une organisation syndicale (graphique 1). Ces deux proportions baissent chacune de 0,9 point par rapport à 2013, après une certaine stabilité depuis le milieu des années 1990 (voir données Dares). Dans quels secteurs d'activité la part de salariés syndiqués diminue-t-elle le plus ? Chez quelles catégories de salariés ? Quels facteurs peuvent contribuer à ce repli de l'adhésion syndicale ? Qu'en est-il de la participation des syndiqués aux activités de leurs organisations ?

Une baisse de la syndicalisation plus marquée dans la fonction publique, surtout dans les métiers les moins syndiqués

En 2019, le taux de syndicalisation des salariés de la fonction publique (FP) est de 18,4 %, en recul de 1,4 point par rapport à 2013. Il demeure toutefois plus de deux fois supérieur au privé² (7,8 %), qui est également en repli (-0,9 point depuis 2013). Les sympathisants y sont aussi plus fréquents. Dans la fonction publique, la représentation des personnels dans les instances paritaires est assurée exclusivement par des représentants élus sur listes syndicales là où, dans le privé, le cas échéant, les représentants des salariés dans les

GRAPHIQUE 1 | Part des adhérents et des sympathisants syndicaux selon le secteur en 2013 et 2019



Lecture : en 2019, 7,8 % des salariés du secteur privé déclarent adhérer à une organisation syndicale.

Champ : salariés, France (hors Mayotte).

Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, enquêtes Conditions de travail 2013 et 2019.

¹ Sauf mention du contraire, toutes les données présentées dans cette étude sont issues de cette enquête.

² Les salariés du « privé » correspondent aux salariés du secteur marchand ou associatif qui travaillent dans une entreprise (privée ou publique), chez un artisan, dans une association ou auprès de particuliers.

instances représentatives peuvent être élus sur des listes non syndicales lors des élections professionnelles (encadré 2).

La baisse de la syndicalisation touche davantage la fonction publique territoriale (FPT, -1,9 point), que la fonction publique hospitalière (FPH, -1,3 point) ou celle de l'État (FPE, -1,1 point). Les agents de la FPE demeurent les plus syndiqués (23,1 %, contre 15,6 % dans la FPH et 14,1 % dans la FPT) (graphique 2). Ce versant regroupe près de 45 % des salariés du public et 56 % des salariés syndiqués. Toutes choses égales par ailleurs³, les salariés de la FPE ont une propension à la syndicalisation une fois et demie plus élevée que ceux de la FPT (tableau B en ligne).

Dans la FPE, trois familles de métiers sont traditionnellement très syndiquées : la sécurité et la défense, les finances publiques, ainsi que la formation, l'éducation et la recherche⁴. Cette dernière famille regroupe 46 % des salariés de la FPE, 21 % des agents de la FP et 27 % de ses syndiqués. Le taux de syndicalisation y baisse légèrement entre 2013 et 2019 (-0,6 point), alors qu'il continue de progresser parmi les salariés de la sécurité et de la défense (+4,3 points).

Concentrés dans la FPT, les agents qui travaillent dans les services à la personne, dans l'entretien et la maintenance, dans les métiers des sports, loisirs, animation et culture ou encore dans le bâtiment et travaux publics, se syndiquent au contraire moins que la moyenne (graphique 2). En 2019, leur taux de syndicalisation est en nette baisse par rapport à 2013 (de -2,4 à -6,0 points).

Avec un taux de syndicalisation légèrement inférieur à la moyenne en 2013 [1], la part de syndiqués dans les métiers du soin de la FP, qui relèvent pour les trois quarts de la FPH, recule de 2,5 points six ans plus tard.

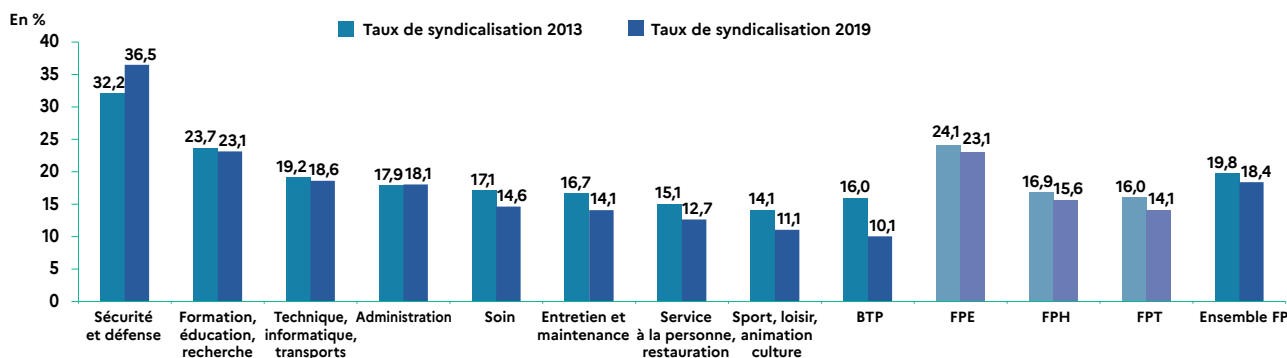
Partagées entre FPE et FPT, les métiers de l'administration ainsi que les métiers techniques, informatiques et des transports, présentent des taux de syndicalisation proches de la moyenne en 2019 (graphique 2).

La progression importante de l'emploi non titulaire dans la FP peut expliquer en partie ces évolutions (éclairage).

Dans le privé, des salariés plus syndiqués dans les activités financières et les transports

En 2019, les salariés travaillant dans les activités financières et d'assurance sont deux fois plus nombreux à adhérer à une organisation syndicale (16,9 %) que la moyenne des salariés du privé (7,8 %) (graphique 3). Dans ce secteur traditionnellement très syndiqué, la syndicalisation progresse de 4,0 points depuis 2013. Les menaces pesant sur les emplois durant cette période, avec la numérisation importante des activités et la transformation des emplois qui en découle, ont pu inciter les salariés à rechercher dans les syndicats des représentants pour les défendre. On peut aussi y voir l'effet du développement d'un syndicalisme de service par les organisations les plus représentatives du secteur : elles ont pu s'inspirer des systèmes de l'Europe du Nord, notamment depuis la réforme de 2008 sur la représentativité syndicale, qui est désormais basée sur les audiences syndicales exprimées lors des élections professionnelles [2]. Toutes choses égales par ailleurs⁵, la propension des salariés de ce secteur à se syndiquer est 2,6 fois supérieure à celle de leurs homologues qui travaillent dans l'industrie (tableau C en ligne).

GRAPHIQUE 2 | Taux de syndicalisation des salariés de la fonction publique par famille de métiers en 2013 et 2019



Note : dans cinq familles de métiers, les effectifs ne sont pas suffisants pour pouvoir analyser de façon détaillée l'évolution du taux de syndicalisation (action sociale, espaces verts, finances publiques, justice et autres).

Lecture : en 2019, 23,1 % des salariés qui exercent dans la formation, l'éducation et la recherche sont syndiqués.

Champ : salariés de la fonction publique, France (hors Mayotte).

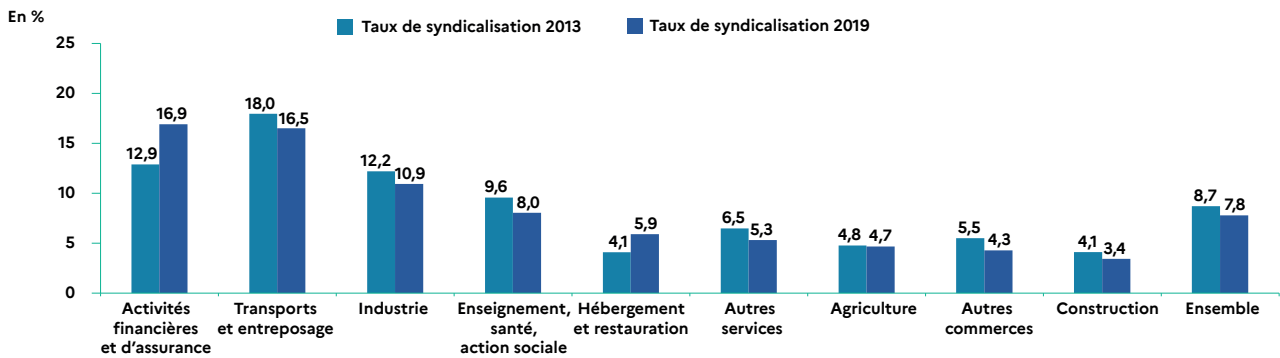
Source : Dares-DGAFF-Drees-Insee, enquête Conditions de travail 2019.

³ Des analyses toutes choses égales par ailleurs sont réalisées pour étudier la propension de l'ensemble des salariés, puis ceux de la fonction publique et ceux du privé à adhérer à une organisation syndicale. Les variables explicatives retenues sont : le secteur privé ou la fonction publique, la taille de l'établissement ; l'âge du salarié, son sexe, sa catégorie socioprofessionnelle, son type de contrat (à durée limitée ou non), sa quotité de travail. Dans le modèle concernant la fonction publique, sont ajoutés : la catégorie d'agent (A, B, C), la famille de métier (la catégorie socioprofessionnelle étant retirée) et les versants de la fonction publique (État, hospitalière, territoriale). Dans le modèle sur le secteur privé, sont ajoutés les secteurs d'activité.

⁴ La nomenclature de métiers de la Délégation générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF) comporte treize grandes familles de métiers déterminées à partir du rapprochement des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee, des familles professionnelles (FAP) de la Dares et des nomenclatures administratives des trois versants de la fonction publique. Dans cinq familles de métiers, les effectifs ne sont pas suffisants pour pouvoir analyser de façon détaillée l'évolution du taux de syndicalisation (action sociale, espaces verts, finances publiques, justice et autres).

⁵ Voir note n°3.

GRAPHIQUE 3 | Taux de syndicalisation selon le secteur d'activité en 2013 et 2019



Lecture : en 2019, 16,5 % des salariés des transports sont syndiqués.
 Champ : salariés du secteur privé, France (hors Mayotte).
 Source : Dares-DGAFF-Drees-Insee, enquête Conditions de travail 2019.

Dans les transports, deuxième secteur du privé le plus syndiqué en 2019 (16,5 %), le taux de syndicalisation baisse d'1,5 point par rapport à 2013. Dans ce secteur, la concurrence accrue touche de grandes entreprises publiques qui connaissent depuis plusieurs années des processus de filialisation et une privatisation de pans importants de leurs activités, ce qui fragilise la place des organisations syndicales. La part des emplois à durée limitée y augmente de près de 5 points en six ans, ce qui n'est pas favorable à l'adhésion syndicale (éclairage).

L'industrie, qui représente moins d'un salarié sur cinq du privé en 2019, mais plus d'un salarié syndiqué sur quatre, connaît aussi une érosion du taux de syndicalisation (10,9 % en 2019, contre 12,2 % en 2013).

Les salariés de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale privés ont un taux de syndicalisation proche de la moyenne (8,0 % en 2019). Ce taux baisse par rapport à 2013 (-1,5 point), essentiellement dans l'enseignement. Sur l'ensemble du secteur, la part des emplois à durée limitée s'accroît (+2,5 points entre 2013 et 2019).

Le taux de syndicalisation demeure faible dans le commerce, la construction et l'hébergement-restauration (graphique 3). Dans ces deux derniers secteurs, plus de la moitié des salariés travaillent dans de petites entreprises (moins de 50 salariés), non assujetties légalement à la présence de représentants syndicaux (encadré 2). Par rapport à 2013, le taux d'adhésion syndicale recule légèrement dans la construction (-0,7 point) et le commerce (-1,2 point), alors qu'il s'accroît dans l'hébergement et la restauration (+1,8 point). Le recours important aux contrats à durée limitée (22 % dans la construction, + 4 points par rapport à 2013, et 23 % dans l'hébergement-restauration, soit + 2 points) (éclairage) et des organisations du travail qui ne favorisent pas la stabilité des collectifs (chantiers, travail saisonnier), constituent des obstacles à l'implantation des syndicats. Dans l'hébergement-restauration, la hausse du taux de syndicalisation peut s'expliquer en partie par l'évolution de la structure de la main-d'œuvre : si les moins de 30 ans, très peu syndiqués, représentent comme six ans auparavant un peu plus d'un tiers des salariés, la part des salariés de 40 ans ou plus, davantage syndiqués que la moyenne, augmente de près de 10 points pour représenter 45,2 % des salariés du secteur en 2019.

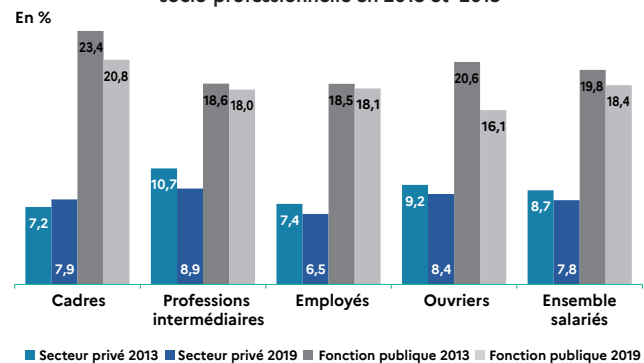
Baisse de la syndicalisation parmi les cadres de la fonction publique et les professions intermédiaires du privé

En 2019, au sein de la FP, les cadres sont les plus syndiqués (20,8 %, graphique 4), bien que leur taux de syndicalisation baisse depuis 2013 (-2,7 points). Ils représentent 21 % des effectifs du public ; au sein de la seule FPE, la proportion de cadres atteint même 31 %, une part toutefois moindre qu'en 2013 (-5 points).

Les taux de syndicalisation des professions intermédiaires et des employés de la fonction publique, proches chacun de 18,0 % en 2019, baissent légèrement par rapport à 2013. Dans le premier cas, le taux de syndication recule nettement dans la FPH (-5,0 points), alors qu'il reste stable dans la FPE et progresse dans la FPT. Dans le second, le taux de syndicalisation augmente dans la FPH (+3,8 points à 21,2 %), alors qu'il recule dans les deux autres versants.

16,1 % des ouvriers du secteur public sont syndiqués, soit 4,5 points de moins qu'en 2013. Ils représentent toutefois la catégorie la moins nombreuse dans la fonction publique (8 %) et, à la différence des cadres, ils sont concentrés dans la FPT (69 % d'entre eux).

GRAPHIQUE 4 | Taux de syndicalisation selon le secteur et la catégorie socio-professionnelle en 2013 et 2019



Lecture : en 2019, 20,8 % des cadres de la fonction publique sont syndiqués
 Champ : salariés, France (hors Mayotte).
 Source : Dares-DGAFF-Drees-Insee, enquêtes Conditions de travail 2013 et 2019.

Dans le secteur privé, le recul de la syndicalisation concerne toutes les catégories socioprofessionnelles à l'exception des cadres. Le repli est plus marqué pour les professions intermédiaires (-1,9 point), traditionnellement les plus syndiquées avec les ouvriers.

Syndicalisation en plus forte baisse chez les hommes et les salariés d'âges intermédiaires

Comme en 2013, les hommes déclarent adhérer à une organisation syndicale plus souvent que les femmes en 2019 : 11,0 % contre 9,5 % (graphique 5). Cependant, leur taux de syndicalisation baisse davantage sur la période (-1,2 point contre -0,8 point pour les femmes). Ce repli est le plus manifeste dans la FP (-2,6 points pour les hommes, contre -0,6 pour les femmes).

Dans la FP, le taux d'adhésion syndicale des hommes est supérieur de 3,9 points à celui des femmes en 2019 (contre 6,0 points en 2013). Dans le secteur privé, l'écart est plus modéré (2,5 points) et quasi stable par rapport à 2013. Les femmes occupent plus souvent des emplois peu qualifiés dans le commerce et les services à la personne, secteurs où la présence syndicale est particulièrement faible. Elles sont aussi plus souvent à temps partiel et en contrat à durée limitée.

La baisse de la syndicalisation entre 2013 et 2019 touche toutes les classes d'âge, sauf les moins de 30 ans travaillant dans la FP (graphique 6). Dans le public, aux âges intermédiaires, les reculs s'échelonnent entre 2,3 points (pour les 40-49 ans) et 3,1 points (pour les 30-39 ans). Dans le privé, le repli est plus marqué chez les 40-49 ans (-1,3 point) et les moins de 30 ans (-1,2 point).

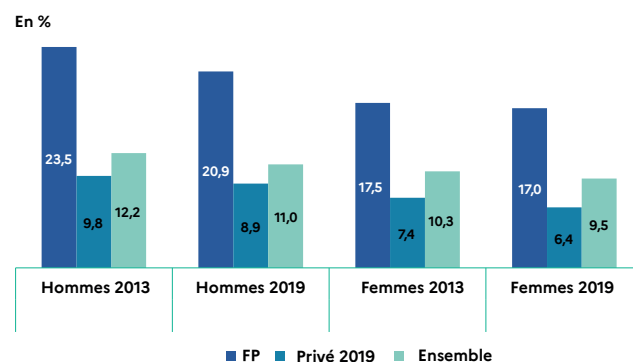
Participation des salariés et engagement des syndiqués en baisse

Depuis la réforme de 2008, la légitimité des représentants syndicaux procède des élections professionnelles. Les réformes successives en matière de relations sociales ont en outre promu la négociation d'entreprise. En dépit de l'enjeu que représentent ces élections, la participation des salariés recule ces dernières années : 38 % des salariés du privé ont voté sur

le cycle 2017-2020, contre près de 43 % sur celui de 2013-2016 ; dans la FP, c'est le cas de 50 % des agents en 2018, contre 53 % en 2014.

Parmi les salariés qui déclarent travailler dans un établissement couvert par des représentants du personnel en 2019, 23 % affirment avoir participé à une discussion avec des élus ou des délégués syndicaux sur les problèmes liés à leur travail au cours des douze derniers mois (contre 25 % en 2013). C'est le cas de plus de la moitié des syndiqués (54 %, contre 59 % en 2013), et de 19 % des non-syndiqués (contre 21 % en 2013).

GRAPHIQUE 5 | Taux de syndicalisation selon le sexe en 2013 et 2019

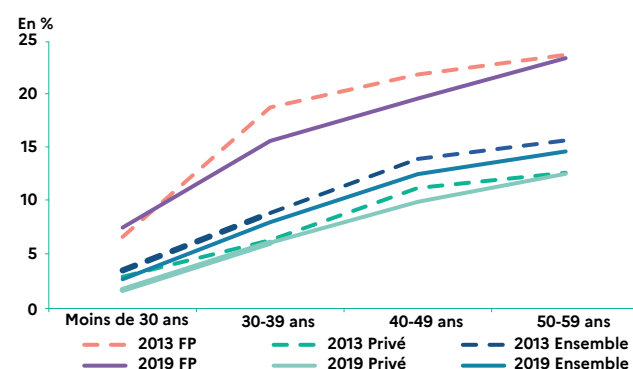


Lecture : en 2019, 20,9 % des hommes de la FP sont syndiqués.

Champ : salariés - France hors Mayotte.

Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, enquêtes Conditions de travail 2013 et 2019.

GRAPHIQUE 6 | Taux de syndicalisation selon le secteur et la classe d'âge en 2013 et 2019



Lecture : en 2019, 15,7 % des salariés de la FP âgés de 30 à 39 ans sont syndiqués.

Champ : salariés - France (hors Mayotte).

Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, enquêtes Conditions de travail 2013 et 2019.

⁶ Cf. loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, qui établit notamment de nouveaux critères de représentativité des syndicats.

⁷ La question posée dans l'enquête Conditions de travail porte sur la couverture des salariés par des instances représentatives du personnel élues ou des délégués syndicaux, et non sur leur présence sur les lieux de travail.

⁸ Contrairement aux entreprises appliquant le droit privé en matière de représentation, où des comités sociaux et économiques composés d'élus non syndiqués peuvent être désignés.

Dans la FP, où la présence d'instances représentatives des personnels (exclusivement syndiqués) est systématique, la participation à ce type de discussions diminue (31 % en 2019, contre 34 % en 2013), en particulier parmi les syndiqués (54 % contre 59 %). Dans le privé, la tendance est analogue : un salarié sur cinq dit avoir participé à des discussions avec des représentants du personnel sur des problèmes liés au travail en 2019 (20 %), alors qu'ils sont 55 % parmi les syndiqués, en baisse respectivement de 2 et 4 points par rapport à 2013.

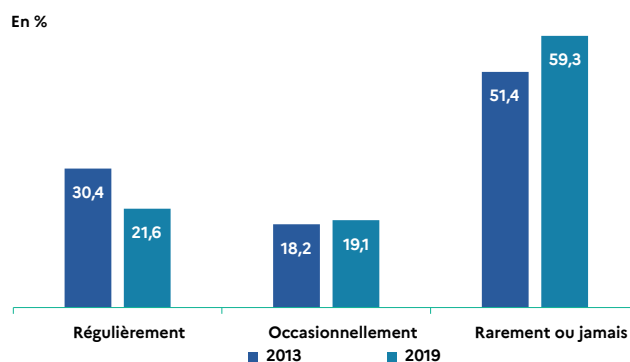
En 2019, 59 % salariés syndiqués se considèrent comme de simples adhérents et déclarent n'avoir jamais ou rarement participé aux activités de leur syndicat au cours des 12 derniers mois, une proportion en hausse de 8 points par rapport à 2013 (graphique 7) [3]. À l'opposé, 22 % déclarent s'être impliqués de manière régulière, une part en recul de 9 points. Parmi eux, la grande majorité a au moins un mandat (71 %). La participation aux activités de leurs organisations syndicales ne diffère pas significativement entre les salariés de la FP et ceux du privé.

En 2019, 28 % des salariés qui déclarent adhérer à un syndicat détiennent au moins un mandat d'élu ou de délégué syndical. Cette proportion est plus élevée parmi les syndiqués du secteur privé (31 %), que parmi ceux de la FP (25 %) (encadré 2).

La proximité des représentants syndicaux avec les salariés, ainsi que la visibilité de leurs organisations et activités sur les lieux de travail sont des facteurs d'adhésion syndicale et de participation des salariés. Ainsi, selon l'enquête Reponse

2017, plus de la moitié des syndiqués travaillant dans des établissements privés de plus de 10 salariés expliquent avoir adhéré à une organisation syndicale suite à la démarche d'un représentant syndical ou d'un collègue syndiqué. À l'inverse, plus d'un salarié non syndiqué sur quatre attribue sa non-adhésion à l'absence de syndicats sur les lieux de travail, ce qui est surtout le cas pour les ouvriers et les employés [4].

GRAPHIQUE 7 | Participation des adhérents aux activités de leur syndicat en 2013 et 2019



Note : cette question étant absente de l'enquête Conditions de travail 2013, la source mobilisée est l'enquête de l'Insee Statistiques sur les Ressources et Conditions de Vie (SRCV) réalisée la même année. Pour la comparaison entre 2013 et 2019, une restriction de champ est effectuée.

Lecture : en 2019, 59,3 % des salariés syndiqués de 18 à 65 ans déclarent ne jamais participer (ou participer rarement) aux activités syndicales.

Champ : ensemble des salariés syndiqués de 18 à 65 ans, France métropolitaine.

Source : enquête Insee SRCV 2013 et enquête Conditions de travail 2019.

ÉCLAIRAGE • Une progression des emplois à durée limitée défavorable à la syndicalisation

La stabilité de l'emploi et l'insertion régulière dans un collectif de travail sont des facteurs favorables à l'adhésion syndicale [1] ([tableau A en ligne](#))¹. Ainsi, tous secteurs confondus, les salariés qui travaillent à temps complet sont nettement plus syndiqués que ceux à temps partiel ; il en est de même pour les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ou ceux titulaires de la FP, comparativement à ceux en contrats à durée limitée ([tableau A en ligne](#))².

Dans la FP, 4,2 % des salariés en contrat à durée limitée sont syndiqués en 2019, contre 21,6 % des titulaires et agents en CDI (tableau A). Dans le secteur privé, le taux de syndicalisation des salariés en contrat à durée limitée² est de 1,6 %, alors que celui des salariés en CDI s'élève à 9,0 %.

Entre 2013 et 2019, la part de salariés en contrat à durée limitée progresse de 1,2 point, surtout dans la FP (+2,6 points), et dans certains secteurs du privé (cf. *supra*), ce qui contribue en partie à la baisse du taux de syndicalisation de l'ensemble des salariés. En 2019, un agent sur cinq de la FP est contractuel [5]. Par rapport à 2009, les effectifs contractuels progressent de 2,4 %, alors que ceux des fonctionnaires restent stables. Le CDD est devenu, comme dans le privé, la norme pour les premières embauches. La stabilisation statutaire y est en revanche plus lente [6].

¹ Voir note n°3.

² Contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, intérim hors CDI, emploi aidé, autre emploi à durée limitée, CDD, contrat court, saisonnier, vacataire, etc. et travail sans contrat.

TABLEAU A | Taux de syndicalisation et repartition des salariés selon le type de contrat et la quotité de travail en 2013 et 2019

	2013						2019					
	Fonction publique		Secteur privé		Ensemble		Fonction publique		Secteur privé		Ensemble	
	Syndiqués	Ensemble	Syndiqués	Ensemble	Syndiqués	Ensemble	Syndiqués	Ensemble	Syndiqués	Ensemble	Syndiqués	Ensemble
CDI ou titulaires	22,7	84,3	9,9	84,9	12,8	84,7	21,6	81,7	9,0	84,1	11,8	83,5
Contrat à durée limitée ou sans contrat	4,8	15,7	1,8	15,1	2,5	15,2	4,2	18,3	1,6	15,9	2,3	16,5
Plein temps	21,6	79,4	9,3	79,8	12	79,7	20,0	80,1	8,4	81,9	11,1	81,5
Temps partiel	12,9	20,6	6,7	19,1	8,2	19,4	12,0	19,9	5,2	17,1	7	17,7
Ensemble	19,8	100,0	8,7	100,0	11,2	100,0	18,4	100,0	7,8	100,0	10,3	100,0

Lecture : en 2019, dans la fonction publique, 81,7 % des salariés sont agents titulaires ou agents non titulaires en CDI ; 21,6 % d'entre eux sont syndiqués.

Champ : salariés, France (hors Mayotte).

Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, enquêtes Conditions de travail 2013 et 2019.

ENCADRÉ 1 • Source

Cette étude se fonde sur les enquêtes **Conditions de travail** (Dares-DGAFP-Drees-Insee), réalisées en 2013 et 2019. 24 900 personnes de 15 ans ou plus ont répondu au volet « actifs occupés » de l'enquête 2019, dont 22 400 salariés. Les individus sont suivis en panel tous les trois ou quatre ans, en alternance avec l'enquête sur les risques psychosociaux, dont la première édition date de 2015-2016. Son champ et la taille de son échantillon permettent des analyses fines par catégorie socioprofessionnelle et secteurs d'activité.

Les principaux thèmes abordés sont les horaires et l'organisation du temps de travail, les risques professionnels, les pénibilités et leur prévention, les contraintes psychosociales, les relations avec le

public, la violence au travail. Une question sur l'adhésion syndicale est posée à l'ensemble des salariés depuis l'édition 2013 : « *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. Pour la première fois dans l'enquête de 2019, les salariés sont aussi interrogés sur leur éventuel statut de représentants du personnel (élu, délégué syndical, etc.) et, lorsqu'ils sont syndiqués, sur le rythme de leur participation aux activités de leur syndicat.

ENCADRÉ 2 • Les syndicats dans la fonction publique et dans le secteur privé

Dans les trois versants de la fonction publique, la représentation des personnels est assurée par les représentants des syndicats représentatifs élus ou désignés qui siègent, face aux représentants de l'administration, dans les instances paritaires.

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.

Les commissions administratives paritaires

À chaque catégorie ou corps de fonctionnaires correspond une commission administrative paritaire (CAP) élue par la catégorie d'agents concernée. Par suite des dispositions de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les attributions des CAP ont été recentrées sur l'examen des décisions individuelles défavorables aux agents. Depuis le 1^{er} janvier 2020, elles ne sont plus compétentes en matière de mutation et de mobilité, et, depuis le 1^{er} janvier 2021, en matière d'avancement et de promotion.

Les comités techniques

Les comités techniques (CT) sont inter-catégoriels et s'intéressent à des questions plus générales, propres à chaque administration, comme le budget, les effectifs, le fonctionnement des services, les conditions et l'organisation du travail, la politique de formation, etc.

Les conseils supérieurs

Les conseils supérieurs de la fonction publique se situent à un niveau interprofessionnel et débattent des problématiques générales des fonctions publiques.

Le comité social d'administration, les comités sociaux territoriaux et les comités sociaux d'établissement

Suite à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 précitée, à l'issue du renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique qui a eu lieu en

décembre 2022, les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ont été fusionnés sur le modèle de la réforme adoptée en septembre 2017 dans le secteur privé. Ces nouvelles instances uniques sont dénommées comité social d'administration (CSA) dans la fonction publique d'État, comités sociaux territoriaux (CST) dans la fonction publique territoriale et comités sociaux d'établissement (CSE) dans la fonction publique hospitalière.

Dans les administrations territoriales et celles de l'État de plus de 200 agents, est prévue la création, au sein des comités sociaux, d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT). En dessous de ce seuil, si des risques professionnels le justifient, une formation spécialisée peut être également instituée.

Dans le secteur privé, 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 non syndicale.

Le délégué syndical

Depuis 2008, la désignation d'un délégué syndical (DS) est réservée aux syndicats ayant recueilli au moins 10 % des suffrages au premier tour des élections professionnelles. 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. ● ● ●

ENCADRÉ 2 • Les syndicats dans la fonction publique et dans le secteur privé

Les élus

En application des ordonnances du 22 septembre 2017, toutes les entreprises d'au moins 11 salariés devaient procéder à l'organisation d'élections professionnelles entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2019 pour la mise en place du comité social et économique (CSE) ; il s'agit d'une nouvelle instance unique de représentation des personnels, qui reprend les attributions des instances préexistantes : délégué du personnel (DP), comité d'entreprise ou d'établissement (CE), délégation unique du personnel (DUP), comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT).

Seules les listes syndicales peuvent participer au premier tour des élections professionnelles. Les listes non syndicales peuvent

être présentées en cas de deuxième tour. Dans les entreprises et les établissements correspondant à des critères de taille et/ou de dangerosité des sites, le CSE dispose de commissions, dont notamment la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) qui reprend les sujets traités auparavant dans les CHSCT.

Par accord, les entreprises peuvent se doter d'un conseil d'entreprise intégrant CSE et délégués syndicaux, ainsi que de représentants de proximité, afin de disposer d'un relais du CSE au niveau local.

Maria Teresa Pignoni (Dares)

Pour en savoir plus

[1] Pignoni, M-T. (2016), « [La syndicalisation en France. Des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique](#) », *Dares Analyses* n° 025, mai.

[2] Béthoux E., Desage G., Mias A., Péliasse J. (2013), « [Sociologie d'un syndicalisme catégoriel. La CFE-CGC ou la fin d'une exception ?](#) », Paris, Armand Colin, coll. « Recherches », pages 135-140.

[3] Pignoni M-T. (2017), « [De l'adhérent au responsable syndical. Quelles évolutions dans l'engagement des salariés syndiqués ?](#) », *Dares Analyses* n° 015, mars.

[4] Pignoni M-T. (2019), « [Les représentants du personnel dans l'entreprise : des salariés comme les autres ?](#) », *Dares Analyses* n° 02, janvier

[5] DGAFP (2021), [Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Politiques et pratiques de ressources humaines](#). Faits et chiffres, Dossiers, analyses, octobre ;

[6] Joseph O. (2021), « [La fonction publique en début de vie active. des chemins diversifiés vers la stabilisation](#) », *Cereq Bref* n° 414, octobre.

Retrouvez nos études et statistiques



dares.travail-emploi.gouv.fr



dares.communication@travail.gouv.fr



twitter.com/dares_travail



linkedin.com/company/dares-ministère-du-travail

Directeur de la publication

Michel Houdebine

Directrice de la rédaction

Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction

Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere

Maquettistes

Valérie Olivier, Bruno Pezzali

Mise en page

Dares, ministère du Travail,
du Plein emploi et de l'Insertion

Réponses à la demande

dares.travail-emploi.gouv.fr/contact

Contact presse

Joris Aubrespin-Marsal
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

ISSN 2267 - 4756

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

dares.travail-emploi.gouv.fr

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES
ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.



STATISTIQUE
PUBLIQUE