
LA TRANSFORMATION DES SYNDICATS FRANÇAIS

Vers un nouveau « modèle social » ?

DOMINIQUE ANDOLFATTO, DOMINIQUE LABBÉ

C ent vingt ans après le vote de la loi de 1884 sur les syndicats professionnels, il semblerait que le projet des promoteurs de cette loi prenne tardivement quelque réalité. Dans son esprit, cette loi libérale devait aussi favoriser « la paix et la conciliation sociales », « substituer le dialogue à l'affrontement » et faire « diminuer progressivement l'antagonisme entre le capital et le travail ». En effet, au cours des dernières années, les syndicats français ont bien changé. Leur référentiel¹ – du moins ce qu'on peut en savoir à travers le discours des dirigeants, les prises de position des organisations ou les motions de congrès – a subi une véritable révolution². L'élément le plus significatif est certainement la disparition du paradigme de la « classe ouvrière » et l'abandon des mots « luttes » ou « travailleur » ; le propos est maintenant centré sur les « salariés », leurs « attentes » et leurs « revendications ». De même, en ce qui concerne le répertoire d'action, la négociation occupe effectivement la première place, alors que la propagande, la mobilisation et les grèves sont passées au second plan. Cette révolution s'est réalisée dans une phase de déclin continu des organisations syndicales : échec répété de grandes mobilisations, faiblesse de l'action revendicative, déclin de la participation aux élections professionnelles, perte de confiance dans l'opinion et recul continu de la syndicalisation³. Ces évolutions, apparemment contradictoires, interpellent le politiste et suggèrent un examen critique de certains cadres d'analyse, notamment ceux portant sur les « groupes d'intérêt »⁴.

Cette dernière notion a été – en réalité – assez peu sollicitée par l'étude du syndicalisme français, car elle télescope – idéologiquement – la vision selon laquelle celui-

1. Sur cette notion, voir notamment : Alain Faure, Gilles Pollet, Philippe Warin (dir.), *La construction du sens dans les politiques publiques*, Paris, L'Harmattan, 1995 ; Pierre Muller, « Politiques publiques et effet d'information. L'apport des approches cognitives », dans Jacques Gerstlé (dir.), *Les effets d'information en politique*. Paris, L'Harmattan, 1995, p. 235-250.

2. Cf., notamment, la revue *Mots*, 36, septembre 1993, spécialement André Salem, « De travailleurs à salariés. Repères pour une étude de l'évolution du vocabulaire syndical (1971-1990) », p. 74-83. Cf. également : Anne-Marie Hetzel *et al.*, *Le syndicalisme à mots découverts*, Paris, Syllepse, 1998.

3. Cet article est le prolongement d'un ensemble de recherches collectives – sur le syndicalisme et les relations professionnelles en France – menées depuis 25 ans dans le cadre du CERAT de l'IEP de Grenoble, puis du GREP de l'Université de Nancy II. Pour une présentation de ces recherches : Dominique Andolfatto, Dominique Labbé, *La CGT : Organisation et audience*, Paris, La Découverte, 1997 ; Dominique Andolfatto, Dominique Labbé, *Sociologie des syndicats*, Paris, La Découverte, 2000 ; Dominique Andolfatto (dir.), *Les syndicats en France*, Paris, La Documentation française, 2004 ; Dominique Andolfatto, Dominique Labbé, *Histoire des syndicats, 1906-2006*, Paris, Seuil, avril 2006. Sauf indication contraire, les données utilisées ici sont issues de ces recherches.

4. Pour cette notion et son utilisation en science politique, nous renvoyons à l'introduction de ce numéro.

ci serait le vecteur de solidarités larges, une « organisation de classe et de masse » – pour reprendre une auto-définition de la CGT qui a longtemps prévalu –, ou encore un « fait social total »¹... toutes approches qui contrastent à dessein avec une lecture pluraliste de la société qui met l'accent sur la compétition entre des catégories très diverses constituées en « groupes d'intérêt ».

Dans l'introduction à son livre devenu un classique sur les syndicats français, Jean-Daniel Reynaud est l'un des rares auteurs à inclure les syndicats professionnels dans la catégorie des « groupes d'intérêt »². Les syndicats sont définis comme les acteurs d'une « démocratie industrielle » et chercheraient à influencer le gouvernement, en « pesant sur le législateur, dans les couloirs, par des manifestations de rue, ou par leur action économique même, sollicitant le pouvoir réglementaire ou faisant pression sur les votes »³. Ces « groupes d'intérêt » présentent toutefois, selon J.-D. Reynaud, certaines particularités. Contrairement à une vision libérale des choses, ils entretiennent des relations d'interdépendance avec d'autres groupes, partis, réseaux, pouvoirs. De même, ils ne luttent pas seulement pour eux-mêmes, mais invoquent l'intérêt général, tentant d'imposer leur représentation de celui-ci à leur interlocuteurs à travers une « dispute » ou une « contestation ». Ces derniers – employeurs ou gouvernement – ont d'ailleurs beau jeu de rejeter le plus souvent cette vision comme étant « irresponsable » ou « démagogique »⁴. Un échange politique intervient toutefois qui permet de construire un horizon commun.

Dans un autre livre classique sur le syndicalisme, *La question syndicale*⁵, Pierre Rosanvallon reprend la notion d'« intérêt » pour définir les fonctions de celui-ci. Selon lui, le syndicalisme contribue à la régulation sociale « en agrégeant des intérêts et en rendant ainsi les conflits gérables par la négociation collective ». L'approche n'est pas sans faire écho à celle de J.-D. Reynaud, mais P. Rosanvallon observe que cette régulation paraît « de plus en plus encadrée dans les logiques internes des organisations »⁶. Cela accredité – et souligne – l'idée de la fragmentation des « intérêts » portés par les syndicats, au contraire des constructions ou discours plus « solidaristes » qui perdurent.

Établissant l'un des premiers diagnostics de la désyndicalisation des salariés français, P. Rosanvallon met en parallèle l'affirmation paradoxale du rôle de « fonctionnaire du social » des syndicats. Ainsi, le syndicalisme a vu sa dimension sociologique se réduire mais, dans le même temps, il a réussi l'institutionnalisation de ses organisations par le jeu croisé de dispositions normatives, de la professionnalisation de ses militants et d'intérêts plus étroitement définis et, en conséquence, consolidés. Ce paradoxe se trouve à l'origine d'un nouveau « modèle ».

1. Cf. par exemple René Mouriaux, *Les syndicats dans la société française*, Paris, Presses de Sciences Po, 1983, p. 11.

2. Jean-Daniel Reynaud, *Les syndicats en France*, Paris, Seuil, 1975, t. 1, p. 14-15.

3. Jean-Daniel Reynaud, *ibid.*, p. 15.

4. Jean-Daniel Reynaud, *ibid.*, p. 17.

5. Pierre Rosanvallon, *La question syndicale*, Paris, Calmann-Lévy, 1988, p. 22.

6. Pierre Rosanvallon, *ibid.*, p. 23.

LE NOUVEAU RÉPERTOIRE D'ACTION DES SYNDICATS FRANÇAIS

Le nombre sans cesse plus restreint des grèves et, dans une moindre mesure, des manifestations constitue l'aspect le plus immédiatement visible et le moins contestable de l'évolution du syndicalisme et de ses formes d'action.

DÉCLIN DES ACTIONS TRADITIONNELLES :
PROPAGANDE, MANIFESTATIONS, GRÈVES...

Dans l'action syndicale traditionnelle, une part importante était accordée à l'information à l'usage des salariés et, plus largement, en direction de l'opinion. Au niveau de l'entreprise, les vecteurs traditionnels étaient le tract distribué à l'entrée de l'établissement, puis affiché sur le panneau du syndicat, ainsi que la prise de parole. Le déclin de ces formes traditionnelles est amorcé dès les années 1980¹. Aujourd'hui, dans la plupart des établissements, cette activité est limitée aux périodes électorales. Au niveau des fédérations et des confédérations, la même tendance est manifeste, comme en témoignent les bilans financiers présentés lors des congrès. Dans toutes les organisations, on constate les mêmes tendances : les dépenses « administratives » absorbent partout plus des deux tiers du budget contre un tiers il y a un demi-siècle ; les dépenses de « propagande » ont suivi une évolution inverse : les journaux, brochures, affiches... constituent moins d'un dixième des dépenses, contre un tiers 50 ans auparavant. En réalité, cette évolution est beaucoup plus importante car, aujourd'hui, une grande partie des frais de personnel et des dépenses de fonctionnement des fédérations et des confédérations est subventionnée ou prise en charge par des « satellites » – notamment des organismes de formation ou des institutions dites « paritaires » – et n'apparaît donc plus dans les bilans financiers présentés en congrès. À moins de considérer que l'embauche d'un(e) attaché(e) de presse et la confection d'un site Internet sont des palliatifs suffisants, on peut en conclure que les syndicats français ont renoncé à communiquer directement avec leurs adhérents et, plus encore, avec les salariés.

La manifestation est une forme plus démonstrative et plus collective d'expression syndicale. À travers elle, il s'agit aussi de manifester l'adhésion à une identité collective². En France, les syndicats ouvriers demeurent les premiers organisateurs de manifestations³. Jusqu'à la fin des années 1990, la sociologie ne s'était guère intéressée à ce phénomène⁴. Plus que la grève, le défilé est devenu le vecteur privilégié de l'expression du mécontentement. La CGT est encore à l'origine du plus grand nombre de manifestations, souvent avec le concours des syndicats protestataires comme SUD et la FSU, qui valorisent comme elle la mobilisation collective, ou plutôt son expression ritualisée. En effet, les médias sont devenus un élément central de la « stratégie de la rue ». Il ne s'agit plus, en se rassemblant, de se compter pour créer un rapport de

1. Dominique Andolfatto, *La désyndicalisation dans une grande entreprise grenobloise*, Grenoble, CERAT-IRES, 1989, p. 45-47.

2. Pierre Fabre (dir.), *La manifestation*, Paris, Presses de Sciences Po, 1990.

3. Olivier Fillieule, *Stratégies de la rue. Les manifestations en France*, Paris, Presses de Sciences Po, 1997.

4. Pierre Fabre, Nonna Mayer, « La fin d'une étrange lacune de la sociologie des mobilisations. L'étude par sondage des manifestants : fondements théoriques et solutions techniques », *Revue française de science politique*, 47 (1), février 1997, p. 3-28.

force, mais de mettre en scène « une image valorisante du groupe et de ses revendications »¹. C'est également le but des *meetings*, qui ont plutôt les faveurs de la CFDT.

Après l'échec des grèves du printemps 2003, les syndicats ont donné moins d'importance à ces « grands-messes », comme s'ils étaient conscients que leur capacité de mobilisation était amoindrie. Les manifestations organisées en 2005 n'ont pas rencontré le succès escompté. Mais on ne peut écarter une renaissance possible de la manifestation à l'occasion d'une crise majeure ou d'une vague de grèves.

En France, dans le répertoire d'action syndicale traditionnel, la cessation concertée du travail occupait une place centrale, à tel point que l'on a pu écrire que la caractéristique essentielle du pays, sur le plan des relations industrielles, tenait dans l'enchaînement grève-revendication-négociation : l'arrêt de travail précédait souvent la formulation des revendications et l'ouverture éventuelle de négociations². Pour autant, hier comme aujourd'hui, les conflits ne sont pas « spontanés ». Les statistiques du ministère du Travail indiquent que la plupart des grèves sont déclenchées sur initiative syndicale. Ces statistiques permettent également de connaître le nombre de salariés concernés, les secteurs économiques, la durée et les objectifs. Elles montrent que, depuis les années 1960-1970, le nombre et l'ampleur des conflits déclinent régulièrement. Cette tendance a été interrompue à quelques reprises – 1982 et 1999-2000 dans le secteur privé autour de la réduction du temps de travail ; 1995 et 2003 dans le secteur public, contre le « plan Juppé », puis la réforme des retraites. Pour l'année 2003, dans le secteur privé, le nombre de jours perdus pour fait de grève est tombé à son plus bas niveau historique³. Ce constat appelle deux remarques. D'une part, si personne ne met en doute le recul considérable de la conflictualité, la dégradation des statistiques du travail entraîne – dans ce domaine, comme dans d'autres – une incertitude croissante⁴. D'autre part, quelques conflits plus durs, du fait de leur médiatisation, ont pu masquer la tendance de fond. Parce qu'ils sont dos au mur, certains salariés sortent du répertoire gréviste traditionnel et empruntent à d'autres professions (agriculteurs, marins-pêcheurs...) des actions qui n'excluent plus la violence – piquets de grève, blocus, barrages routiers et ferroviaires, menaces de pollution –, ce qui met les états-majors syndicaux mal à l'aise.

Au fond, le recul de la conflictualité, comme celui des autres formes traditionnelles d'action, s'est produit parallèlement au développement de la négociation collective à tous les échelons.

1. Erik Neveu, *Sociologie des mouvements sociaux*, Paris, La Découverte, 2000.

2. Jacques Julliard, *Autonomie ouvrière. Études sur le syndicalisme d'action directe*, Paris, Gallimard, 1988.

3. Alexandre Carlier, Victor Oliveira, « Les conflits du travail en 2002 et 2003 », *Premières synthèses*, 18 (4), mai 2005. Les données disponibles pour 2004 témoignent d'un nombre de journées de grève dans le secteur privé encore plus faible qu'en 2003 (INSEE, *Tableaux de l'économie française 2005-5006*). Pour une perspective historique plus longue : Stéphane Sirota, *La grève en France. Une histoire sociale (19^e-20^e siècle)*, Paris, Odile Jacob, 2002, p. 56-58.

4. Delphine Brochard, « Évaluation des statistiques administratives sur les conflits du travail », *Documents d'études de la DARES*, 79, novembre 2003. Et également Daniel Furjot, « Syndicalisme et conflits sociaux », dans Dominique Andolfatto, Dominique Labbé, *Un demi-siècle de syndicalisme en France et dans l'Est*, Nancy, Presses universitaires de Nancy, 1998, p. 165-170.

IMPORTANCE NOUVELLE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ?

L'évolution qui vient d'être décrite à grands traits coïncide en effet avec une « dérégulation » dans le champ du social. Le droit du travail et le droit social traditionnels sont peu à peu remplacés par un cadre, de plus en plus lâche, qui laisse aux partenaires sociaux une responsabilité élargie dans de très nombreux domaines : aménagement du temps de travail, individualisation des rémunérations, reconnaissance des qualifications, formation continue, retraite complémentaire, etc.

De même, après 1995, les grandes réformes sociales deviennent longuement « négociées » (en fait, elles sont discutées) avec les organisations d'employeurs et de salariés avant d'être arrêtées par les pouvoirs publics, quand ils ne les abandonnent pas à ses partenaires¹. L'exemple extrême peut être fourni par l'assurance-chômage pour laquelle l'État a dû consentir à une réforme – le plan d'aide au retour à l'emploi (PARE) – que le gouvernement Jospin avait d'abord désapprouvée publiquement. *A contrario*, face à l'émiettement des partenaires sociaux et à leurs discordances, les pouvoirs publics conservent une large latitude.

En dehors de quelques branches économiques fortement concentrées ou propriété de l'État, la négociation collective semblait condamnée à rester dans l'enfance, faute d'espace pour se développer. Pourtant, depuis 25 ans, celle-ci a pris une importance de plus en plus grande. Cette importance se manifeste d'abord dans la proportion croissante de salariés et d'entreprises couverts par des accords dits de « branche ». En 1968, moins de 70 % des salariés travaillant dans des établissements de plus de 10 salariés étaient couverts par ces conventions, contre 98 % actuellement (ces conventions « étendues » ont techniquement la même portée qu'une loi ou un règlement). Quant à la négociation d'entreprise, qui démarre réellement au début des années 1970, elle concerne un nombre plus restreint de salariés. Au début des années 1980, moins de 2 millions étaient couverts par un accord d'entreprise, contre 4 millions en 2002 (dernière indication fournie par le ministère du Travail). Plus de la moitié des salariés travaillant dans des établissements de plus de 50 salariés sont aujourd'hui couverts par un tel texte. On note cependant un net essoufflement depuis deux ans : seulement 16 000 nouveaux accords en 2003 contre 31 000 en 2001 et 36 000 en 2002.

Apparemment, la négociation d'entreprise concerne des thèmes stratégiques : temps de travail, salaires, formation, droit syndical et, depuis quelques années, intéressement et épargne salariale (en 2003, plus de 4 accords sur 10 portent au moins partiellement sur ce dernier point).

1. Cette tendance se retrouve dans tous les pays développés. La science politique en a rendu compte à l'aide des notions de « néo-corporatisme » et de « réseaux d'actions publiques ». L'État délègue une part de ses pouvoirs à des groupes qui, en retour, légitiment son action et entrent dans ses réseaux d'action. Ces délégations constituent autant de médiations entre certains segments de la société et les politiques publiques correspondantes. Pour une application de ce modèle aux syndicats et aux relations industrielles dans différents pays développés : Wolfgang Streek, *Social Institutions and Economic Performance*, Londres, Sage, 1992. On peut distinguer plusieurs types possibles de « néo-corporatismes », en fonction des cultures nationales, de l'histoire institutionnelle, de la structuration des groupes d'intérêts, etc. Cf. notamment les travaux publiés sous la direction de Philippe C. Schmitter, Gerhard Lehmbruch (eds), *Patterns of Corporatist Policy-making*, Londres, Sage, 1982 ; et Gerhard Lehmbruch, « Organisation de la société, stratégies administratives et réseaux d'action publique », dans Patrick Le Galès, Mark Thatcher (dir.), *Les réseaux de politique publique. Débats autour des policy networks*, Paris, L'Harmattan, 1995, p. 69-90. Cf. aussi : Jean-Pierre Gaudin, *Gouverner par contrat*, Paris, Presses de Sciences Po, 1999.

Cette importance nouvelle de la négociation collective s'explique d'abord par une particularité française : la convention peut, sous certaines conditions, déroger à la loi ou donner droit à des avantages spécifiques. La possibilité de déroger a été accordée pour la première fois dans les années 1960 (pour le temps de travail). Mais cette disposition n'est véritablement devenue effective qu'en 1982 avec le passage aux 39 heures hebdomadaires. Ce sont surtout les deux lois Aubry, ramenant la durée légale du travail à 35 heures, qui ont donné une impulsion considérable à cette négociation en réservant certains avantages aux entreprises signataires d'un accord.

Même s'il est difficile de savoir précisément ce qui se passe dans les réunions qui ne sont pas ouvertes au chercheur, des témoignages concordants indiquent que, de manière générale, aux niveaux national et des branches, les syndicats jouent un rôle effacé ; le patronat fixe l'agenda, le contenu des négociations et dresse le relevé des conclusions¹. En face, la plupart des fédérations syndicales connaissent mal les problèmes posés et les aspirations des salariés qu'elles représentent. Leur division aggrave les choses : dans le passé, le patronat a toujours trouvé, parmi les cinq confédérations dites « représentatives », une ou deux organisations alliées pour tourner l'opposition des autres. Au niveau des entreprises, la situation paraît plus diverse, mais on peut se demander si, du fait de la dépendance financière et matérielle des syndicalistes, la négociation – quand elle existe – n'est pas déséquilibrée au profit de l'employeur. Un indice est fourni par les taux de signature, c'est-à-dire le nombre de conventions signées rapporté au total des négociations dont le syndicat considéré a été partie (ce taux est connu jusqu'en 2004). Au niveau de la négociation nationale, ce taux épouse la division traditionnelle entre organisations dites « réformistes », qui signent les deux tiers ou plus des accords qu'elles négocient, et la CGT, qui n'en signe qu'un tiers (proportion en augmentation significative ces dernières années). Au niveau des entreprises, ce clivage s'estompe : les « réformistes » signent plus de 9 accords sur 10, la CGT 8 sur 10. Si l'on met à part les grandes entreprises (surtout nationales), ces taux sont sensiblement les mêmes pour toutes les organisations. Autrement dit, les équipes syndicales sont rarement en position de refuser leur signature et ceci, d'autant moins que beaucoup de ces textes contiennent des clauses particulières accordant des « droits syndicaux » – autrement dit, des ressources pour les syndicats – plus favorables que ce que fixe la loi.

Comme l'avaient bien compris les auteurs des lois Aubry, en France, le principal obstacle au développement de la négociation, à ce dernier niveau, réside dans l'absence de syndicat dans de très nombreuses entreprises.

RECU L DES IMPLANTATIONS

La présence et l'activité des syndicats sur les lieux du travail n'ont jamais été mesurées sérieusement. Pour les trois fonctions publiques, aucun instrument ne permet de connaître le nombre de salariés disposant effectivement sur leur lieu de travail de la présence d'au moins une section syndicale « vivante ». Pour le secteur privé, il n'y a pas de recensement des sections syndicales. Parmi les nombreuses déclarations que les entreprises doivent adresser régulièrement aux services du Travail, seuls les procès-verbaux des élections aux comités d'entreprise (CE) et ceux portant sur les

1. Dominique Labbé, « Le paradoxe de la négociation collective en France », dans Dominique Labbé, Stéphane Courtois (dir.), *Regards sur la crise du syndicalisme*, Paris, L'Harmattan, 2001, p. 99-112.

conflits collectifs ont été exploités sérieusement (du moins jusqu'au milieu des années 1990). Les procès-verbaux des élections aux CE ont permis une évaluation indirecte de l'implantation des syndicats dans les entreprises du secteur privé entre 1983-1984 et 1992-1993¹. Durant ces dix années, les reculs d'implantation ont été sévères : la CGC a perdu le quart de ses sections syndicales, la CGT une sur 5, FO une sur 10 et la CFDT 5 %. À l'inverse, le nombre des CE gérés par des « non syndiqués » a augmenté de 30 % au cours de cette même période. Depuis lors, ce calcul n'est plus possible, mais les éléments d'information publiés sur le sujet laissent supposer – pour la fin des années 1990 – une timide reprise des implantations syndicales. Cette lente évolution peut s'expliquer par le fait que les entreprises ont pu « déroger » à certaines dispositions du droit du travail – notamment concernant le temps de travail – à condition que des accords « dérogatoires » soient signés par au moins un des syndicats représentatifs. Cela a conduit certains chefs d'entreprise (ou responsables des ressources humaines) à susciter la désignation de délégués syndicaux ou de salariés « mandatés », dont l'existence, souvent éphémère, n'a pu inverser significativement les difficultés d'implantation des syndicats sur les lieux du travail.

C'est pour ces raisons que la loi de mai 2004 sur le « dialogue social », tout en maintenant la notion de « syndicat représentatif », instaure un « principe majoritaire » selon lequel un accord dérogatoire doit être signé par des organisations syndicales majoritaires ou, à défaut, ne doit pas faire l'objet d'une opposition de la part d'organisations syndicales majoritaires soit en nombre, soit en voix. Mais ce principe ne résout pas le problème de fond : plus de la moitié des établissements, de 50 salariés et plus, ne disposent d'aucune section syndicale et, dans la majorité des autres, il n'existe qu'une seule section²... En d'autres termes, ce « principe majoritaire » protège moins de 3 millions de salariés sur les 15 qui travaillent dans le secteur privé ou dans le secteur public soumis au droit commun.

Cette situation amène une question : les accords signés dans ces conditions sont-ils réellement appliqués ? Le problème de l'effectivité des accords n'est pas neuf. En 1910, lors de son congrès de Toulouse, la CGT s'est ralliée au « contrat collectif... à la condition toutefois que les salariés exercent, pour l'application des contrats, et cela par la force de l'organisation, le contrôle, la surveillance, sans lesquels le patron poussé par ses intérêts violerait les clauses du contrat ». Cet avertissement n'a rien perdu de sa portée. Aujourd'hui, tant que l'employeur parvient à éviter l'intervention de l'inspection du Travail – qui est débordée – ou des tribunaux – qui sont embouteillés –, il peut ignorer les clauses qui le gênent et interpréter les autres à sa guise... Il n'en a pas toujours été ainsi. En effet, des années 1950 à la fin des années 1970, la France a connu un type de syndicalisme assez original disparu aujourd'hui.

DISPARITION DU SYNDICALISME TRADITIONNEL

En France, jusqu'à la fin des années 1970, près d'un salarié sur trois était syndiqué et, dans beaucoup d'établissements, on rencontrait de petits noyaux de syndiqués autour des délégués du personnel (DP) élus chaque année. La « tournée » des ateliers

1. Dominique Labbé, *Les élections aux comités d'entreprise (1945-1993)*, Grenoble, CERAT-DARES, 1995.

2. Dominique Labbé, « Comités d'entreprise : les configurations électorales », *Travail et emploi*, 59 (2), 1994, p. 64-73.

ou des bureaux était la principale activité de ces militants. Ainsi, ils rencontraient régulièrement leurs syndiqués, qui les tenaient au courant des problèmes et des changements survenus dans le travail. Le délégué était amené à intervenir fréquemment auprès de la hiérarchie pour résoudre de petites difficultés telles que les primes, les promotions, les mutations, les dates de congés, les autorisations d'absence et, naturellement, les sanctions. Dans la plupart des cas, il s'agissait d'une intercession en faveur d'un salarié ou d'un petit groupe de salariés et non d'un affrontement collectif. C'est la raison pour laquelle cette fonction essentielle a toujours été présentée comme un service individuel rendu aux adhérents.

Pourtant, cette activité dépassait largement les cas individuels. La discussion tournait autour du respect des lois, des coutumes propres au métier ou du règlement de l'entreprise. Les « précédents » pesaient d'un poids essentiel. L'enjeu réel portait sur les pouvoirs de la hiérarchie, les coutumes et les pratiques considérées comme légitimes, etc. Le résultat de ces « négociations » était rarement consigné par écrit, de telle sorte que les « arrangements » – souvent dissimulés à la direction de l'établissement – étaient aisément révisables si les conditions venaient à changer. Ce système, relativement impalpable, présentait de multiples avantages. Là où il fonctionnait correctement, il permettait de résoudre la plupart des conflits individuels ou collectifs à la source, il assurait une relative effectivité au droit et aux conventions, alors que ces textes étaient souvent mal connus des salariés, mais surtout, il s'adaptait assez aisément aux situations imprévues et aux à-coups de la conjoncture, ce que ne peut faire un contrat formalisé.

Dans la plupart des grandes entreprises et des administrations, l'essentiel de la « négociation » se déroulait ainsi à un niveau informel d'une manière assez efficace en faveur des salariés qui en bénéficiaient. Évidemment, tous les autres, notamment dans les petites entreprises, se trouvaient relativement abandonnés face aux employeurs. Mais, il existait aussi des permanences dans les unions locales et départementales des syndicats où ils pouvaient trouver aide et conseil. Tant que la France s'est trouvée en situation de plein emploi, les dirigeants d'entreprises ont toléré ce système – parfois ils l'ont encouragé – pour limiter le *turn-over* de leur personnel d'exécution, spécialement pour la main d'œuvre qualifiée qui formait le noyau dur du syndicalisme français jusqu'aux années 1980. Gilles Nezosi a décrit cette réalité sociale dans la sidérurgie lorraine¹.

D'une part, cet ancrage dans la société française donnait aux dirigeants syndicaux une légitimité pour participer, au nom de tous les salariés, aux négociations nationales et à la gestion des principaux organismes sociaux, avec les représentants des employeurs. D'autre part, on peut considérer que le tissu et l'ambiance syndicale représentaient une sorte de service collectif produit par les syndicats en faveur des salariés de l'établissement où ils étaient présents.

Ce service collectif a disparu en même temps que la section syndicale ou bien, quand celle-ci a survécu, il a semblé « privatisé » au profit de quelques syndicalistes professionnels. En effet, dans les entreprises, le mandat de délégué du personnel (DP) est systématiquement cumulé avec celui de délégué syndical (ou avec celui de délégué au CE). Avec quelques décharges, ce cumul permet aux titulaires des mandats considérés de se transformer en quasi-permanents syndicaux. Les fonctions traditionnelles du DP sont alors systématiquement sacrifiées au profit des autres. Certes, quelques syndicalistes conti-

1. Gilles Nezosi, « Vie et mort d'une identité professionnelle. L'idéologie de l'Homme de fer sur le bassin sidérurgique de Longwy », *Revue française de science politique*, 48 (5), octobre 1998, p. 625-662 ; et aussi *La fin de l'homme du fer. Syndicalisme et crise de la sidérurgie*, Paris, L'Harmattan, 1999.

nuent à assurer, plus ou moins bien, la défense individuelle des salariés, mais, étant présents très épisodiquement sur le lieu du travail, ils n'ont pas de relations personnelles avec la maîtrise et plus la connaissance du « terrain » qu'ils possédaient autrefois grâce à leur présence dans un atelier et par leurs tournées dans le reste de l'établissement. De plus, ayant substitué l'électeur à l'adhérent, le syndicaliste est tenté de fournir ce service à tous les salariés (ses électeurs potentiels) et à demander en contrepartie non plus une adhésion, mais un vote. En fin de compte, la relation entre les syndicalistes et les salariés apparaît maintenant très comparable à celle qu'entretiennent les députés ou les conseillers généraux avec les électeurs de leur circonscription. Elle n'a plus de véritable contenu et ne participe plus à la construction d'un collectif. Hors activités électorales, le syndicaliste ne revient généralement sur le « terrain » que lorsque celui-ci – pour une raison ou une autre – s'embrase et, dans ce contexte, il est contraint à un rôle de pompier social.

Ces changements prennent place dans un espace social français marqué par un fait capital et mal évalué : la disparition progressive des syndiqués.

L'ADAPTATION DU SYNDICALISME FRANÇAIS

Jusqu'au début des années 1980, il existait dans la plupart des professions, des grandes entreprises et des administrations, des représentants syndicaux dotés d'un nombre significatif d'adhérents, d'une image souvent positive et d'une bonne connaissance des conditions de travail des salariés qu'ils représentaient dans les organismes paritaires, dans les négociations concernant leur entreprise ou leur profession et dans la gestion des œuvres sociales. Cette situation a profondément changé même si, paradoxalement, l'idée d'un « pouvoir syndical » a paru se renforcer parce qu'il a trouvé d'autres ressources, hors son contexte sociologique, de nature plus institutionnelle, voire médiatique.

LA CHUTE DES EFFECTIFS

En une quinzaine d'années, de 1976-1977 à 1990, les principaux syndicats français ont perdu une grande part de leurs effectifs. La CGT a chuté de près de 1,8 million d'adhérents – voire 2,4 millions selon les données officielles – à moins de 600 000. La CFDT a reculé de 750 000 adhérents à moins de 500 000. La FEN – l'ex- « forteresse enseignante » désormais éclatée en deux organisations : l'UNSA-Éducation et la FSU – est passée de 550 000 adhérents à moins de 300 000. Les données sont plus incertaines pour les autres organisations, mais toutes ont perdu des adhérents : reflux de plus de 100 000 adhérents pour FO et la CGC, difficultés récurrentes pour la CFTC qui, après une courte embellie au début des années 1980, retombe sous la barre des 100 000 adhérents dès la fin de cette décennie ¹. Ce déclin va se poursuivre, de façon ralentie, jusqu'aux années récentes (voir le tableau ci-dessous). Seule la CFDT fait exception à cette évolution, en regagnant des effectifs. Cela découle d'une action très volontariste – et professionnalisée – en termes de développement de la syndicalisation. Cependant, une large partie de cette reconquête est artificielle et s'explique par une meilleure fidélisation des adhérents qui règlent à l'organisation un nombre moyen de

1. Dominique Labbé, *Syndicats et syndiqués en France depuis 1945*, Paris, L'Harmattan, 1996, et pour une actualisation : Dominique Andolfatto (dir.), *Les syndicats en France*, op. cit.

cotisations par an plus important, en raison de la généralisation de leur prélèvement sur les comptes bancaires (du coup, le volume des cotisations a augmenté plus rapidement que celui des cotisants). En outre, les efforts organisationnels de la CFDT marquent bientôt le pas, tandis que certains choix confédéraux, notamment lors des réformes de la Sécurité sociale (1995), puis des retraites des fonctionnaires (2003), conduisent finalement au désengagement d'une partie des cédétistes en 1996, puis surtout en 2003-2004, ouvrant l'une des crises internes (sinon la crise) les plus importantes depuis la « déprofessionnalisation » de 1964.

Au total, on recense donc – fin 2004 – moins de 2 millions de syndiqués en France (actifs et retraités). Cela équivaut à un taux de syndicalisation qui avoisine 8 % du salariat ; il serait précisément de 8,2 % selon une enquête par sondage de l'INSEE réalisée en 2003 ¹. Cette proportion est la plus basse des pays industrialisés. Elle cache de surcroît de fortes disparités entre les secteurs d'activité. Au moins la moitié des syndiqués se trouve dans la fonction publique, les entreprises à statut (SNCF, EDF, La Poste...) ou les organismes de la Sécurité sociale, alors que plus de 70 % des emplois se situent dans le secteur privé. Le taux de syndicalisation est ainsi trois fois moins important dans ce dernier (5 %) que dans le secteur public (15-16 %). On ajoutera que les syndiqués du secteur privé se concentrent dans quelques branches – principalement l'industrie – et dans les moyennes ou grandes entreprises. Cela signifie que la plus grande partie du salariat – notamment dans les services – échappe au syndicalisme, ce qui donne l'impression que celui-ci serait retranché dans quelques « bastions » (ou ce qui demeure de ces derniers).

Tableau 1 : Effectifs syndicaux et audiences électorales cumulées
(données disponibles 31 décembre 2005)

	<i>Effectifs déclarés dont retraités (en milliers) *</i>	<i>Effectifs estimés sans retraités (en milliers) **</i>	<i>Audience électorale (% des suffrages exprimés) ***</i>
CGT	709	540	29,2
CFDT	818	470	23,0
FO	800	300	17,9
CFTC	132	100	7,7
UNSA	307	130	7,3
CGC	135	90	5,5
FSU	165	120	3,6
G-10-SUD	90	80	3,2
Autres	–	50	2,5
Total	3 156	1 880	100,0

* Données disponibles en 2004-2005 (syndiqués actifs et retraités).

** Estimations basées sur des données syndicales sectorielles rapportées aux résultats des élections professionnelles en 2001-2004 (syndiqués actifs). Étude en cours sur *La syndicalisation en France* pour la DARES.

*** Cumul des résultats des élections prud'homales (2002) et des élections aux commissions administratives paritaires des trois fonctions publiques (2001-2004).

1. Thomas Amossé, « Mythes et réalités de la syndicalisation en France », *Premières synthèses*, DARES, 44 (2), octobre 2004. Les premiers indices d'une enquête en cours sur la syndicalisation en France, réalisée pour la DARES (ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement) confirment que le taux de syndicalisation ne dépasserait pas 8 %.

Ce reflux se double d'un émiettement syndical, qui s'est accéléré ces dernières années. Désormais, sept organisations syndicales interprofessionnelles et quelques autres, propres à certains secteurs d'activité, se partagent la population des derniers syndiqués. Ainsi, les deux grandes traditions syndicales – mouvement ouvrier avec la CGT, catholicisme social avec la CFTC-CFDT – ont connu plusieurs scissions qui ont conduit, dans les années 1990, à l'émergence d'organisations telles que l'UNSA (Union nationale des syndicats autonomes), la FSU (Fédération syndicale unitaire), les syndicats SUD (Solidaires, unitaires, démocratiques), devenus l'Union syndicale Solidaires (USS). Même la CNT (Confédération nationale du travail), vieille dissidence anarchiste de la CGT, a retrouvé une certaine actualité. Bien souvent, ces divisions accentuent le phénomène de repli du syndicalisme sur quelques buttes-témoin sanctuarisées qui consacrent, plus globalement, son recul dans l'opinion.

UNE AUDIENCE AFFAIBLIE

Compte tenu du reflux des adhérents et de doutes récurrents concernant leur nombre, l'influence des syndicats est généralement mesurée à l'aide de leurs audiences électorales (dont le tableau ci-dessus présente une synthèse en cumulant les résultats des élections prud'homales – qui concernent le secteur privé – et ceux des commissions administratives paritaires dans les trois fonctions publiques). Avec la disparition des syndiqués, les élections professionnelles sont devenues un moyen de pérenniser ou de conférer une légitimité nouvelle au syndicalisme¹. Cependant, le déclin, voire l'effondrement, de la participation électorale lors de certaines consultations démontre combien – sans implantations effectives – le syndicalisme ne parvient plus à se régénérer, même s'il peut s'accommoder de cette situation, devenant en fin de compte une affaire de spécialistes en relation incertaine et épisodique avec leurs électeurs. Au passage, on notera que le *ratio* adhérents/électeurs est plus favorable à la CGT et à la CFDT, qui conservent donc les ancrages sociaux les plus solides, alors que les autres confédérations disposent surtout d'une légitimité électorale.

L'abstention caractérise d'abord les élections prud'homales, qui avaient pourtant été rénovées en 1979, avec le projet de consolider l'enracinement social des partenaires sociaux, sinon de légitimer une sorte de « souveraineté du peuple au travail »². Mais ce projet a largement échoué, puisque l'abstention n'a cessé de gonfler au fil des consultations, passant de 36,9 % des inscrits en 1979 à 67,3 % lors du dernier scrutin, en 2002. La participation aux élections paraît en fait corrélée assez étroitement avec les implantations syndicales. Elle diffère selon la sociologie des sections prud'homales. C'est dans l'industrie – où le syndicalisme conserve une certaine présence – que l'abstention demeure la plus faible. Au contraire, le commerce et les activités diverses – souvent de véritables déserts syndicaux – forment les secteurs les moins participants.

Les élections à la Sécurité sociale, restaurées en 1983, ont été également marquées par une forte abstention (47,3 % des inscrits), à telle enseigne que cette procédure – qui devait conférer une légitimité aux administrateurs syndiqués du système paritaire (et vieille revendication de 1967-1968) – a été abandonnée sans que les orga-

1. Gérard Adam, *Le pouvoir syndical*, Paris, Dunod, 1983.

2. Dominique Andolfatto, *L'univers des élections professionnelles*, Paris, Les Éditions ouvrières, 1992.

nisations syndicales expriment de regrets, préférant finalement un système de désignation directe des administrateurs sociaux par les appareils syndicaux.

L'abstention apparaît comme structurellement moins élevée lors des consultations internes aux entreprises ou à la fonction publique, en raison d'enjeux plus proches des électeurs et de l'implication des équipes de base du syndicalisme dans ces scrutins locaux. La participation électorale tend, malgré tout, à reculer progressivement. Désormais, plus d'un salarié sur quatre s'abstient aux élections des commissions administratives paritaires, plus d'un sur trois aux élections des comités d'entreprise. Ainsi, ces scrutins demeurent le principal moyen de légitimation de l'action syndicale dans l'entreprise ou dans les administrations. Pour autant – faute d'adhérents –, les syndicats éprouvent de plus en plus de difficultés à composer des listes lors des élections professionnelles, si bien que, parfois, les services des ressources humaines doivent intervenir pour encourager les candidatures syndicales, en prenant notamment l'engagement formel que l'exercice de fonctions représentatives ne donnera lieu à aucune discrimination et favorisera au contraire une carrière professionnelle. Même dans ce qui paraît constituer encore des bastions du syndicalisme, comme à EDF, les directions doivent agir en ce sens pour faire vivre les nombreuses instances de représentation.

L'image du syndicalisme – mesurée par des enquêtes par sondage depuis les années 1970 – a également évolué. Ces études interrogent habituellement des échantillons représentatifs des salariés sur leur confiance dans les syndicats pour défendre leurs intérêts. Si la confiance domine à la fin des années 1970 – 6 salariés sur 10 font crédit aux syndicats pour la défense de leurs intérêts en 1979 –, ce niveau régresse fortement dans les années 1980 et 1990. Pour s'en tenir aux enquêtes du CSA, seuls 4 salariés sur 10 déclarent en moyenne faire confiance aux syndicats au cours de la période 1993-2001. Depuis 2002, on observe que ce niveau remonte légèrement¹. On notera parallèlement que si, dans les années 1970, les syndicats se trouvaient associés à l'idée d'« avancées sociales », leur rôle est aujourd'hui perçu comme « défensif » face à un horizon incertain fait de craintes liées à l'emploi, aux délocalisations, au pouvoir d'achat... On observera encore que, lorsque la question du crédit accordé aux syndicats se trouve précisément contextualisée – devenant « À qui faites-vous les plus confiance pour défendre vos intérêts *sur votre lieu de travail* ? » –, seul un quart des salariés leur font confiance (selon deux sondages réalisés en décembre 2005 et janvier 2006²). Une partie des salariés a manifestement pris ses distances à l'égard d'organisations censées pourtant représenter leurs intérêts. Mais celles-ci ont trouvé de nouvelles ressources.

UN NOUVEAU TYPE DE SYNDICALISME ?

Les ressources dont disposent les syndicats constituent sans doute l'une des clés pour interpréter la désyndicalisation. Bénéficiant d'une « présomption irrefragable de

1. CSA, *Le baromètre d'image des syndicats et de la CGT auprès des Français. Synthèse du sondage de l'Institut CSA*, 12^e vague, septembre 2004. Selon cette dernière enquête, 54 % des salariés déclaraient faire confiance aux syndicats « pour défendre leurs intérêts ». Ces résultats seraient en recul de 5 points dans l'enquête réalisée en septembre 2005 (dont les résultats n'ont pas été intégralement publiés).

2. Enquêtes réalisées auprès de 5 059 internautes par expression-directe.com (décembre 2005) et un échantillon représentatif de 1 000 personnes par TNS-SOFRES (janvier 2006).

représentativité » et de dotations diverses – bien souvent avantageuses dans le secteur public –, les syndicats n’ont pas à faire la démonstration de leur enracinement sociétal. Cinq d’entre eux dans le secteur privé – et même sept dans la fonction publique d’État – peuvent parler au nom des salariés sans avoir à apporter la preuve de leur représentativité. Pour refonder une légitimité trop souvent abstraite, en raison du reflux ou de l’absence d’implantations, on convient même depuis quelques années – dans le débat public – que les syndicats agiraient « par procuration » de salariés non syndiqués. D’une certaine manière, cela permet d’éviter de réduire les syndicats à de simple « groupes d’intérêt », au contraire de ce que leur éclatement et leur perte de substance sociologique démontrent. Et si l’on admet que le syndicalisme agit « par procuration », il peut donc s’accommoder d’une seule dimension institutionnelle, sinon virtuelle et il n’a plus besoin d’adhérents. Ainsi, les syndicats paraissent s’adapter assez bien à une situation de faible syndicalisation. Jamais les organisations n’ont été aussi nombreuses et dotées de moyens, matériels ou humains, aussi importants, telles les décharges de service dans la fonction publique et, plus largement, le secteur public ou semi-public¹ (qui, de plus en plus, permettent d’assurer l’ossature des appareils syndicaux). De même, jamais l’implication des organisations syndicales dans les multiples organismes du paritarisme et de l’administration consultative n’a été aussi étendue, malgré les signes évidents d’essoufflement de ce système². De ce point de vue, on notera que, malgré leurs divisions, toutes les confédérations partagent implicitement le même point de vue pour écarter l’idée d’un financement public direct de leurs activités, ce qui obligerait à fixer des critères objectifs à celui-ci et, au passage, à un début de transparence.

On ajoutera que la conception de l’adhésion syndicale paraît même devenue (ou re-devenue) élitiste. Les syndicats se présentent toujours comme la fraction consciente du salariat, une « avant-garde », ce qui permet de consolider une autonomie – et des certitudes idéologiques – par rapport à une population dont ils sont légalement les représentants. Seule la CFDT – confrontée à de sévères difficultés et *challenger* historique de la CGT – a cherché à réinventer un « syndicalisme d’adhérents » à la fin des années 1980. Mais le discours qui fut alors développé démontre *a contrario* combien l’adhérent apparaissait alors – et étonnamment – comme un personnage incongru pour le syndicalisme. « Progressivement une culture nouvelle s’impose – développait un responsable confédéral de la CFDT en 1994 – faisant de l’adhérent une personne qui compte véritablement, une personne à qui l’on demande son avis, que l’on invite aux réunions. En d’autres termes, il est un salarié privilégié, mieux informé. Derrière ces mots... c’est l’idée du syndicalisme d’adhérents qui progresse »³. Il faudra attendre encore dix ans avant que la CGT – en 2004 – se penche à son tour sur la question de la syndicalisation et de l’insertion des adhérents dans l’organisation. Bernard Thibault, son secrétaire général, évoque alors la nécessité d’une « organisation syndicale ouverte à tous », d’une réflexion et d’une action qui soient « enracinées dans le monde réel des entreprises »⁴. Et lorsqu’à l’occasion d’un débat interne sur le Traité consti-

1. Pour une évaluation de ces moyens dans le cas de la CGT en 1999 : Dominique Labbé, « Chronique de la CGT 1993-1999 » et « L’univers cégétiste », *Communisme*, 57-58, 1999, p. 58-62 et p. 124-126. Voir aussi Dominique Andolfatto, « Le point sur les décharges syndicales », *Les Études sociales et syndicales*, 279, 20 janvier 2006 (<<http://istravail.com/article279.html>>).

2. Gilles Nezosi, « La crise du paritarisme », *Problèmes politiques et sociaux*, 844, 8 septembre 2000.

3. Jacky Bontems, « Une sacrée progression », *Syndicalisme hebdo*, 2497, 1994.

4. Bernard Thibault, « Rapport introductif au comité confédéral national de la CGT du 29 septembre 2004 », *Le Peuple*, <www.lepeuple-cgt.com>.

tionnel européen – en février 2005 –, il apparaîtra clairement que bien des cadres de l'organisation se comportent en électrons libres au sein de la confédération – cultivant en réalité une relation privilégiée, mais devenue informelle, avec le PCF ou d'autres organisations politiques¹ –, le secrétaire général dénoncera étonnamment une rupture avec les orientations du dernier congrès confédéral, ainsi que de « graves carences en matière de démocratie interne ». Dans ce contexte, l'accent porté sur la syndicalisation ne produira pas beaucoup d'effets. Quant aux autres organisations, toutes éprouvent beaucoup de réticences à parler de leurs effectifs... quand il ne s'agit pas purement et simplement d'un tabou, comme dans le cas de FO.

Bien sûr, les effectifs, l'audience électorale ou les enquêtes d'opinion ne constituent pas les seuls critères pour mesurer l'influence syndicale et la représentativité du syndicalisme. Comme l'a suggéré Yves Mény – en s'appuyant sur l'exemple du monde agricole –, la notion de « représentativité » repose en réalité plus sur « des rapports de force et des relations de complicité entre l'État et certains groupes [que sur une] évaluation objective »². De fait, dans le cas français, le « pouvoir syndical » paraît demeurer relativement fort, en dépit des faiblesses, sinon de la disparition de son ancrage dans le salariat, et notamment parmi les ouvriers. La capacité de mobilisation ou de nuisance supposée des syndicats – en dépit des constats statistiques effectués plus haut – pèse manifestement sur l'agenda des gouvernements successifs et des politiques publiques... mais sans doute moins sur celui des entreprises, qui composent un univers plus éclaté et face auquel le syndicalisme paraît – paradoxalement – moins bien armé.

En revanche, les syndicats français ne semblent pas tentés par des « alliances nouvelles », comme peut les observer Jean-Michel Servais à travers des exemples étrangers : liens avec le mouvement associatif, actions conjointes avec les associations de consommateurs, participation à l'intégration des immigrés (comme dans les années 1950-1970), confrontation avec les préoccupations des usagers des services publics³. Les confédérations françaises ne se montrent pas non plus intéressées par une coalition de leurs intérêts pour imposer au gouvernement – ou aux employeurs – des réformes positives sur lesquelles elles auraient trouvé un terrain d'entente, comme on a pu le voir en Italie ou en Espagne. Paradoxalement, les syndicats français demeurent sensibles à une forme de « politisation », portant surtout attention à l'agenda politique, aux thématiques dont se réclament certains militants politiques ou encore – surtout dans le cas de la FSU, des syndicats SUD et, dans une moindre mesure, de la CGT – au mouvement altermondialiste⁴. Mais prévalent les logiques organisationnelles, repliées sur des intérêts relativement étroits, sinon de plus en plus éclatés au sein même des confédérations.

1. Concernant l'évolution de cette relation : Dominique Andolfatto, *PCF : de la mutation à la liquidation*, Paris, Le Rocher, 2005, p. 229-236.

2. Yves Mény, « La légitimation des groupes d'intérêt par l'administration française », *Revue française d'administration publique*, 39, 1986, p. 99-110.

3. Jean-Michel Servais, « Syndicats : nouveaux membres, nouvelles alliances », dans *Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du 20^e siècle. Mélanges en l'honneur de Jean-Maurice Verdier*, Paris, Dalloz, 2001, p. 152-180.

4. Baptiste Giraud, Guillaume Garcia, Daniel Mouchard, Karel Yon, « La question sociale au forum social », dans Eric Agrikoliansky, Isabelle Sommier (dir.), *Radiographie du mouvement altermondialiste*, Paris, La Dispute, 2005, p. 199-212. Et Sophie Bérout, Georges Ubbiali, « La CGT, entre soutien distancié et refondation de l'activité internationale », dans Éric Agrikoliansky, Olivier Fillieule, Nonna Mayer (dir.), *L'altermondialisme en France. La longue histoire d'une nouvelle cause*, Paris, Flammarion, 2005, p. 291-318.

En fin de compte, l'émiettement organisationnel, la segmentation identitaire, l'institutionnalisation, la faiblesse des implantations ont profondément modifié le syndicalisme français. Cela explique qu'il semble bien souvent désarmé face à certaines expressions du mécontentement social et à la gestion des conflits.

**

En conclusion, on peut d'abord se demander si ces transformations du syndicalisme traduisent un phénomène typiquement français ou bien une tendance de fond que l'on retrouverait dans les autres grands pays développés. Il apparaît qu'un tel effondrement des effectifs (allié à l'éclatement des organisations) ne s'est produit dans aucun autre grand pays développé¹. De plus, dans une étude comparative portant sur les grands pays européens, Christian Dufour et Adelheid Hege² montrent que la capacité d'action des représentants ne découle pas des règles légales particulières à chaque pays, mais de la qualité et de la densité des relations quotidiennes que les représentants parviennent (ou ne parviennent pas) à établir avec les salariés qu'ils représentent. Le syndicat peut cependant jouer un rôle positif dans cette relation quand il parvient à faire prendre en compte par ces représentants les « intérêts autonomes et de long terme du salariat »³. Au total, si le syndicalisme rencontre partout des difficultés, la situation française est bien spécifique.

Pour le politiste, la situation du syndicalisme français illustre les effets non désirés de certaines politiques publiques. Depuis les années 1960, les gouvernements successifs et les chefs des grandes entreprises ont cherché à renforcer le syndicalisme, car ils le considéraient comme un acteur indispensable au dialogue social et à la modernisation des entreprises ou des administrations. Pourtant, le résultat semble exactement à l'opposé du but recherché : affaiblissement continu des organisations, représentativité de plus en plus problématique et montée des corporatismes et, de façon sous-jacente, des blocages de tous ordres... Les multiples droits, protections, aides de toute nature qui ont été accordés aux syndicats ont été conçus comme des biens collectifs qui devaient bénéficier à l'ensemble des salariés compris dans le champ des mesures adoptées. Mais ces droits, ces protections, ces financements ont semblé « privatisés » au profit de quelques dizaines de milliers de professionnels de la représentation – les syndicalistes – qui n'ont plus de liens, autres qu'électoraux, avec les salariés qu'ils sont censés représenter et une connaissance trop souvent théorique de leur situation réelle ou de leurs attentes. Cela rend incertaine l'émergence d'un nouveau « modèle social français » censé se substituer au traditionnel dirigisme.

On observera enfin – pour ouvrir la problématique – que le syndicalisme tend à devenir l'affaire d'un personnel relativement homogène, d'un type de représentant qui, au fond, partage beaucoup de traits communs avec le responsable politique. Si cela permet de reformuler sur un mode plus sociologique la relation entre syndicalisme et politique, il apparaît aussi que les organisations propres à ces deux champs

1. Jelle Visser, « Tendances de la syndicalisation », dans *Perspective de l'emploi*, OCDE, juillet 1991, p. 101-142. Depuis cette dernière enquête globale, le BIT et l'OCDE ont publié des données partielles. La Confédération européenne des syndicats publie également les effectifs des confédérations membres, à l'occasion de ses congrès.

2. Christian Dufour, Adelheid Hege, *L'Europe syndicale au quotidien. La représentation des salariés dans les entreprises en Allemagne, France, Grande-Bretagne et Italie*, Bruxelles, PIE-Peter Lang, 2002.

3. Christian Dufour, Adelheid Hege, *ibid.*, p. 238.

évoluent de façon relativement parallèle. Par exemple, le modèle du « parti de cartel »¹ – qui permet d’interpréter les transformations des organisations politiques dans les démocraties pluralistes – paraît éclairer également certaines mutations de la forme syndicale : extinction du syndicalisme de masse ; développement d’organisations autonomes par rapport à leurs anciennes bases sociales ; fortes imbrications dans des organismes et des institutions de toute nature, qui procurent aux syndicats des ressources accrues, notamment publiques, et qui confèrent une grande indépendance par rapport aux salariés qu’ils sont censés représenter. Ces mutations imposent de dépasser une approche convenue en termes de « crise » du syndicalisme. C’est bien une logique de « groupes d’intérêt », adossée à un système relativement efficace d’allocation des ressources, qui prévaut. Cela a conduit à multiplier les clivages, à favoriser – à travers la négociation – de nouveaux modes d’arrangement et, au final, à pérenniser et même engendrer des organisations devenues le fait de « professionnels ».

Dominique Labbé est maître de conférences en science politique à l’Institut d’études politiques de Grenoble et chercheur au PACTE-CERAT, au sein duquel il a animé, depuis les années 1980, un groupe de recherche sur le syndicalisme. Il est l’auteur de nombreux travaux sur le syndicalisme et les relations professionnelles. Il travaille également sur la statistique appliquée au langage. Il a notamment publié : (avec Denis Monière) *Le discours gouvernemental. Canada, Québec, France (1945-2000)*, Paris, Honoré Champion, 2003 ; (avec Dominique Andolfatto) *Histoire des syndicats, 1906-2006*, Paris, Seuil, 2006 (<Dominique.Labbe@iep.upmf-grenoble.fr>).

Dominique Andolfatto est maître de conférences en science politique à l’Université de Nancy II, actuellement en délégation au CNRS au sein du Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique du Conservatoire national des arts et métiers (Paris). Il est l’auteur de nombreux travaux sur le syndicalisme et les élections professionnelles. Il travaille également sur l’actualité du PCF et a publié dernièrement : *PCF : de la mutation à la liquidation*, Paris, Le Rocher, 2005 (<Dominique.Andolfatto@univ-nancy2.fr>).

RÉSUMÉ/ABSTRACT

LA TRANSFORMATION DES SYNDICATS FRANÇAIS : VERS UN NOUVEAU « MODÈLE SOCIAL » ?

Les syndicats sont-ils des « groupes d’intérêts » ? L’approche – objective ou subjective – de ces organisations a emprunté généralement d’autres cheminements, en dépit d’un cadre d’analyse proposé par J.-D. Reynaud et actualisé par P. Rosanvallon. Au-delà de cet aspect théorique, cet article cherche à montrer et à analyser les transformations du syndicalisme depuis un quart de siècle et à dépasser une approche en termes de « crise » du syndicalisme. Depuis 25 ans, on a assisté à un déclin des formes traditionnelles d’action syndicale – notamment de la grève –, à un effondrement du nombre des syndiqués, mais, parallèlement, les syndicalistes ont trouvé de nouvelles ressources, investi les lieux de la négociation, professionnalisé leur militantisme.

1. Richard S. Katz, Peter Mair, « Changing models of Party Organizations and Party Democracy, the Emergence of the Cartel Party », *Party Politics*, 1 (1), janvier 1995, p. 5-28.

THE TRANSFORMATION OF FRENCH TRADE UNIONS : TOWARDS A NEW SOCIAL MODEL ?

Could have French trade unions become interest groups ? Regardless of J.-D. Reynaud's analytical framework updated by P. Rosanvallon, general approaches to these organizations have generally drawn upon different lines. Notwithstanding theoretical interpretations, this article intends to investigate the transformations of French unionism over the last 25 years aside from a crisis approach. Over this period of time, traditional forms of actions, such as strikes, have deteriorated, the number of union members has sunken. Similarly, the trade unionists found new resources, invested the places of the negotiation, professionalized their militancy.