

Les syndicats français sont-ils toujours des vecteurs de mobilisation sociale ?

Dominique Labbé, Dominique Andolfatto

► **To cite this version:**

Dominique Labbé, Dominique Andolfatto. Les syndicats français sont-ils toujours des vecteurs de mobilisation sociale? : Communication au 2e Congrès international des associations francophones de science politique (Université Laval - Québec - Canada - 25-26 mai 2007). 2e Congrès international des associations francophones de science politique, May 2007, Québec, Canada. halshs-00150674

HAL Id: halshs-00150674

<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00150674>

Submitted on 31 May 2007

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

2e Congrès international des associations francophones de science politique

Université Laval, Québec, Canada
25-26 mai 2007

« La politique des mouvements sociaux »

Les syndicats français sont-ils toujours des vecteurs de mobilisation sociale ?

Dominique Labbé
Institut d'Etudes politiques de Grenoble
dominique.labbe@iep.upmf-grenoble.fr

Dominique Andolfatto
Université de Nancy II
Dominique.Andolfatto@univ-nancy2.fr

Résumé

Examen des changements intervenus en un demi-siècle dans le répertoire d'action et le référentiel des syndicats français. On est passé d'un modèle de la mobilisation sociale à un système de groupes de pression en lutte pour le partage de positions de pouvoir et de ressources publiques. Cette évolution coïncide avec un affaiblissement continu des effectifs syndiqués et un émiettement des organisations. On montre également que cette évolution permet des changements rapides dans les relations industrielles qui rapprochent la France du modèle nord-américain. Plusieurs indices laissent penser que ces changements sont globalement peu favorables aux salariés français. Enfin, la notion de "groupe de pression" est complétée par deux concepts : "entrepreneurs de morale" et "partis de cartel".

La question posée en titre de cette communication revient à se demander : "Que font les syndicats?" et, plus précisément : "La mobilisation sociale tient-elle encore la première place dans leurs activités et, sinon, par quoi cette mobilisation a-t-elle été remplacée ?"

Ces questions seront d'abord examinées à l'aide de la notion de "répertoire d'action". A la suite de C. Tilly, E Neveu (1996) applique cette notion pour l'analyse des mouvements sociaux. A un moment donné, un mouvement dispose d'une gamme variée d'actions collectives avec, pour chacune de ces actions, une infinité de nuances possibles. Au sein de cette gamme, une organisation choisit d'en privilégier certaines et d'en négliger d'autres. Cette sélection provient de modèles plus ou moins explicites et c'est ce système qu'il s'agit de décrire.

Etant donné la place restreinte offerte par cette communication, nous présentons le cadre général du débat et une synthèse des réponses possibles. Cette synthèse s'appuie essentiellement sur les travaux réalisés, depuis près de 30 ans, par notre réseau de recherche dont la bibliographie, à la fin de cette communication, présente une sélection (voir tout particulièrement : Andolfatto & Labbé 2007).

I. Le répertoire d'action des syndicats français

Actuellement, la négociation occupe la première place alors que la propagande, la mobilisation et les grèves sont passées au second plan. Il y a 30 ans, la hiérarchie était inverse. Cette évolution s'est réalisée dans une phase de déclin continu des organisations syndicales : échec répété des 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 syndicalisation.

Déclin des actions traditionnelles

Le déclin touche d'abord l'**information** et la **propagande**. 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 1980 (Andolfatto 1989). 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 - et n'apparaissent donc plus dans les bilans financiers présentés en congrès (pour une synthèse des moyens dont disposent les syndicats français : Andolfatto & Labbé 2006c).

A moins de considérer que l'embauche d'un(e) attaché(e) de presse et la confection d'un site internet compensent ce désengagement, on peut en conclure que les syndicats français ont renoncé à communiquer directement avec leurs adhérents et, plus encore, avec les salariés.

Le déclin touche également les formes traditionnelles d'action collective et notamment la **manifestation**. A travers la manifestation, il s'agit aussi de manifester l'adhésion à une identité collective (Fabre 1990 ; Fabre et Mayer 1997). En France, les syndicats ouvriers demeurent malgré tout les premiers organisateurs de manifestations (Fillieule 1997).

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, 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 force mais de mettre en scène une image valorisante du groupe et de ses revendications (Neveu 1996). 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. Mais la contestation du "Contrat première embauche" leur a donné l'occasion de revenir sur le devant de la scène et d'emporter une revanche hautement symbolique.

Le déclin touche également l'autre forme principale d'action collective : la **grève**. En France, dans le répertoire d'action syndical traditionnel, la cessation concertée du travail occupait une place centrale, à tel point que l'on a pu écrire que la caractéristique essentielle de notre 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 négociations. 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 mais elles montrent aussi 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" (réforme de la Sécurité sociale et des régimes spéciaux de retraite) puis la réforme des retraites des fonctionnaires. Pour l'année 2003, dans le secteur privé, le nombre de jours perdus pour fait de grève est tombé à son plus bas niveau historique (Carlier et Oliveira 2005). Le déclin "historique" de cette forme d'action traditionnelle - au moins une journée d'arrêt de travail - semble donc confirmé, mais d'autres études indiqueraient une tendance récente à la diversification des conflits du travail et à un développement des formes "non classiques" de conflits collectifs, spécialement dans les grandes entreprises industrielles et les banques ainsi que dans les entreprises publiques : grèves perlées, refus des heures supplémentaires, etc. (Carlier et Tenret 2007). Il reste toutefois malaisé de mesurer l'évolution de ces « nouvelles » formes de conflictualité sur une période relativement longue.

Ces constats appellent au moins deux remarques. D'une part, si personne ne met en doute le recul de la conflictualité sur la longue période, en revanche, la qualité des statistiques sur les conflits du travail et leur interprétation pose manifestement problème (Brochard 2003 et 2005 ; Denis 2005). 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 "séculaire" de la conflictualité, comme celui des autres formes traditionnelles d'action collective, s'est produit parallèlement à deux autres mouvements apparemment contradictoires : la désyndicalisation et le développement de la négociation collective à tous les échelons.

Développement 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, épargne salariale, etc.

Cette tendance se retrouve dans tous les pays développés et le champ de compétence ouvert à la négociation est généralement plus vaste qu'en France. La science politique en a rendu compte à l'aide des notions de "néo-corporatisme" et de "réseaux d'actions publiques". L'Etat 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.

Ce modèle "néo-corporatiste" a été souvent appliqué dans l'analyse des relations industrielles (par exemple : Streek 1992 ; Slomp 2000). 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. (Lehmbruch 1995).

Au début des années 1990, cette problématique a reçu un certain écho en France, notamment grâce aux travaux de D. Segrestin (1985 et 1992) et à la problématique de la "modernisation négociée" des entreprises et des administrations. Mais elle a été abandonnée dès la fin des années 1990. Pourtant son actualité ne fait guère de doute et ceci au moins sur deux plans.

Premièrement, au niveau politique, après 1995 - et la tempête déclenchée par le "plan Juppé" - les grandes réformes sociales semblent être longuement "négociées" (en fait elles sont discutées...) avec les organisations d'employeurs et de salariés, avant d'être arrêtées par les pouvoirs publics. L'exemple extrême étant fourni par l'assurance-chômage pour laquelle l'Etat 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.

Deuxièmement, au niveau des relations du travail, la négociation semble prendre une ampleur considérable. Les chiffres concernant la négociation collective sont tirés des bilans annuels présentés par le ministre du Travail, à la fin du mois de juin, devant la Commission nationale des conventions collectives. Ils étaient autrefois publiés par la Documentation française et sont maintenant placés en ligne sur le site du ministère du Travail (pour une synthèse, voir : Labbé & Nezosi 2004).

Cette importance de l'activité contractuelle se manifeste d'abord dans la proportion de salariés et d'entreprises couverts par des accords dits de "branche". En 1968, moins de 70% des salariés étaient couverts par ces conventions contre 98% actuellement (ces conventions "étendues" ont techniquement la même portée qu'une loi ou un règlement), soit le niveau de couverture conventionnelle le plus élevé du monde (65% en Allemagne et 33% en Grande Bretagne).

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 plus de 4 millions en 2002 (dernière indication fournie par le ministère du Travail). On peut estimer que plus de la moitié des salariés travaillant dans des établissements de 50 salariés sont aujourd'hui couverts par un tel texte (sans compter les dispositifs d'épargne salariale). On note cependant un relatif essoufflement depuis quelques années : seulement 16 000 nouveaux accords en 2003 et environ 19 000 en 2004 comme en 2005

(contre 31 000 en 2001 et 36 000 en 2002, mais ces pointes étaient liés à la mise en place de la semaine de 35 heures).

La négociation d'entreprise concerne des thèmes stratégiques : temps de travail (et aménagement des horaires), salaires, formation, droit syndical... Depuis quelques années l'intéressement et l'épargne salariale viennent au premier plan et constituent une véritable révolution qui ne semble pas susciter d'intérêt chez les observateurs. En 2004, plus de 4 accords sur 10 portent au moins partiellement sur ce dernier point. En 2005, 57% des textes déposés auprès de l'administration portaient uniquement sur ce thème mais la plupart ont été sortis du bilan au motif que le thème n'appartient pas au "droit commun de la négociation collective" ! (Rapport pour 2005, p 202).

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 date des années 1960 (pour le temps de travail), mais elle n'est véritablement devenue effective qu'en 1982 avec le passage aux 39 heures hebdomadaires et c'est avec les deux lois Aubry, ramenant la durée légale du travail à 35 heures, qu'elle a pris une ampleur considérable. Cette impulsion est aujourd'hui relayée par les dispositions fiscales favorables au PEE (plan d'épargne entreprise).

Comme l'avaient bien compris les auteurs des deux "lois Aubry", en France, le principal obstacle au développement de la négociation d'entreprise réside dans l'absence de syndicat dans de nombreux établissements. Le système du salarié mandaté - système imaginé à l'époque pour pallier cette absence - ne s'est pas vraiment acclimaté : en 2005 moins de 1% des accords sont signés par des salariés mandatés. En revanche, la ratification par référendum - à la majorité qualifiée des salariés - connaît un succès considérable (un quart des "accords" déposés auprès de l'administration). Mais ce système n'est jamais étudié car il n'est pas "politiquement correct" (ces consultations s'apparentent souvent à de véritables plébiscites en faveur de l'employeur).

Il est difficile de savoir précisément ce qui se passe dans les réunions entre employeurs et syndicats car elles ne sont pas ouvertes au chercheur. Des témoignages concordants montrent que, de manière générale, aux niveaux national interprofessionnel et des branches, les syndicats jouent un rôle effacé ; le patronat, et parfois l'administration, fixent l'agenda, le contenu des négociations et dressent le relevé des conclusions. En face, la plupart des fédérations syndicales connaissent mal les problèmes posés et les aspirations des salariés qu'elles sont censées représenter. Leur division aggrave les choses : dans le passé, le patronat a toujours trouvé, parmi les cinq "représentatives", une ou deux organisations alliées pour tourner l'opposition des autres. Le nouveau système dit des "accords majoritaires" n'a pas renversé cette tendance.

Au niveau des entreprises, on peut se demander si, du fait de la dépendance financière et matérielle des syndicalistes, la négociation - quand elle existe - n'est pas également 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 auxquelles le syndicat considéré a été partie. Au niveau de la négociation nationale, ce taux épouse la division traditionnelle entre organisations dites "réformistes" - qui signent 70% ou plus des accords qu'elles négocient - et la CGT qui n'en signe qu'un tiers. Au niveau des entreprises, ce clivage s'estompe : les "réformistes" signent plus de 9 accords sur 10 ; la CGT plus de 8 sur 10. Si l'on met à part les grandes entreprises (surtout nationales), les taux sont sensiblement identiques 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" plus favorables que la loi...

Cette situation pourrait expliquer deux paradoxes apparents. Premièrement, les syndicats semblent être présents dans un nombre sans cesse plus grand d'entreprises alors que la désyndicalisation se poursuit à un rythme ralenti mais très significatif (Andolfatto & Labbé 2007). Deuxièmement, cette progression des "implantations" semble aller de pair avec un désintérêt des salariés (Jacod 2007 ; Pignoni & Tenret 2007), voire avec une certaine hostilité : depuis une douzaine d'années, les enquêtes d'opinion (annuelles du CSA et épisodiques de la SOFRES) montrent qu'une grande partie des salariés ne fait confiance dans aucun syndicat pour la défense de ses intérêts personnels.

Cette situation nouvelle se traduit par un changement complet au niveau des pratiques et des référentiels syndicaux.

II. Changement de paradigme

En un quart de siècle, on est donc passé d'un modèle syndical orienté vers la mobilisation collective à un nouveau modèle que l'on va tenter de caractériser. On propose d'analyser trois niveaux : les discours, la relation à l'adhérent et les ressources.

Changement de référentiel...

Nous employons la notion de référentiel dans le sens de Faure et Al. (1995) et Muller et Al. (1995). Ce référentiel syndical peut être appréhendé à deux niveaux.

D'une part les discours des dirigeants, les prises de position des organisations, les motions de congrès, les articles de la presse syndicale. Ces discours ont subi une véritable révolution (par exemple : Bergounioux & Al. 1982 ; Salem 1993). L'élément le plus significatif est certainement la disparition du paradigme de la "classe ouvrière" et l'abandon des mots "lutttes" ou "travailleur" ; le discours syndical est maintenant centré sur "l'emploi", "les négociations", les "salariés", leurs "attentes" et leurs "revendications" (voir également : Brugidou & Labbé 2000).

Le second niveau d'un référentiel est constitué par les normes générales d'action - et la manière dont elles sont vécues par les acteurs. Du sommet des organisations jusqu'aux sections syndicales d'entreprise, ce référentiel se résume dans la "Professionnalisation" (Guillaume & Mairé 2004).

La manifestation la plus évidente de cette professionnalisation réside dans le cumul systématique des mandats, notamment ceux de délégué du personnel (DP) et de délégué syndical (DS). Il s'agit d'un mouvement qui s'amorce dès la fin des années 1970 et qui s'achève il y a une quinzaine d'années. La majorité des syndicalistes d'entreprise consacrent maintenant plus de la moitié de leur temps de travail aux activités représentatives (Basson & Labbé 1993). Ils ont reçu une ou plusieurs formations pour cela, et se conçoivent comme des professionnels du syndicalisme.

Curieusement, il en découle une relation difficile avec les salariés. Les syndicalistes considèrent que les relations avec ceux-ci sont la principale difficulté du métier d'élus et ils estiment que les salariés font preuve d'incompréhension ou d'ingratitude (Guillaume et Mairé 2004, p. 59).

L'autre manifestation de la professionnalisation du syndicalisme est l'absence des lieux du travail et la faiblesse des contacts avec les salariés. "Près de la moitié des délégués syndicaux déclare consacrer "beaucoup de temps ou presque tout son temps" à la négociation, contre un tiers des élus syndiqués n'ayant que des fonctions électives et 16% seulement des élus non syndiqués (Pignoni & Tenret 2007, p. 7). En ajoutant les réunions du CE (comité d'entreprise ou

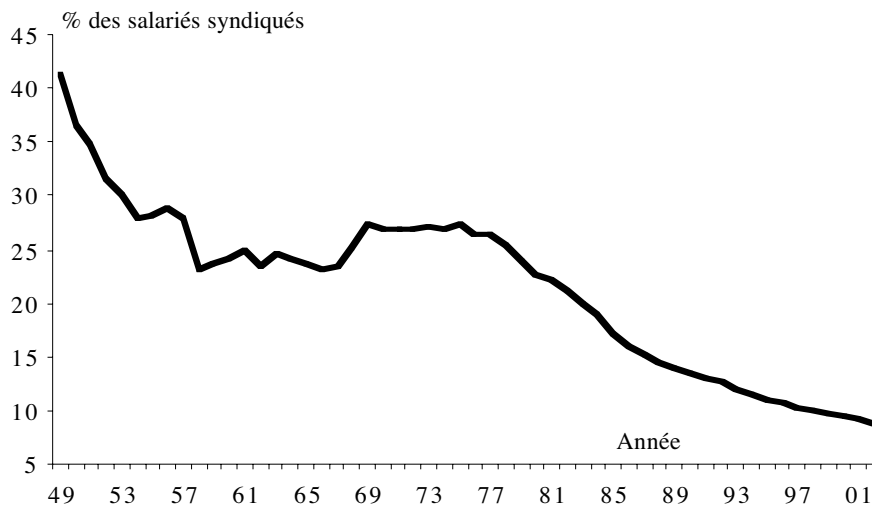
d'établissement), celles du CHS-CT (comité d'hygiène et sécurité) et celle des instances syndicales, l'agenda de la plupart des syndicalistes se trouve rempli. De telle sorte que les syndicalistes sont peu "visibles" pour la majorité des salariés.

Cette sorte de "divorce" entre les salariés et les syndicalistes se traduit notamment par la baisse des effectifs syndiqués.

Baisse des effectifs syndiqués

On lit souvent que les syndicats français n'ont jamais eu beaucoup d'adhérents (par exemple, Amossé 2004)¹. Il est exact que, avant 1914, il y avait peu de syndiqués en France : moins de 800 000 syndiqués dont 400 000 à la CGT (Andolfatto & Labbé 2006a). Dès 1917, une première vague d'adhésions porte la CGT à plus de 2 millions d'adhérents à la fin de 1919. Une autre vague plus considérable encore se produit en 1936, de telle sorte qu'en 1937-38, la moitié des salariés français sont syndiqués et que la CGT comporte à elle seule plus de 4 millions d'adhérents (Prost 2006). Contrairement aux deux vagues précédentes, celle qui suit la Libération résiste mieux et, entre 1958 et 1978, plus du quart des salariés ont été syndiqués (graphique ci-dessous) avec, même, une nette poussée entre 1967 et 1977 : pendant ces dix années, pratiquement 3 salariés sur 10 étaient syndiqués (Labbé 1996).

Tableau 1. Evolution du taux de syndicalisation depuis la Libération



Durant les années de croissance économique rapide, la population active salariée française est passée de 13 à 18 millions : le simple maintien du taux de syndicalisation implique donc un grand nombre d'adhésions supplémentaires. Autrement dit, durant les "trente glorieuses", le syndicalisme français a su s'adapter aux changements du salariat : féminisation, tertiarisation, montée du travail qualifié.

¹ Pour la période 1945-1995, cette étude renvoie à nos travaux, mais elle en altère gravement les résultats. En effet, elle réduit systématiquement de 20% les effectifs syndiqués depuis 1945 en prétendant que tel était le poids des retraités dans le mouvement syndical. En réalité, avant les années 1970, les retraités syndiqués étaient en nombre négligeable. Aujourd'hui, ils représentent 17% des effectifs de la CGT et 10 à 12% du total des syndiqués (Andolfatto & Labbé 2007).

Certes le taux de syndicalisation était plus faible qu'en Allemagne, dans les pays scandinaves ou en Belgique, mais il était comparable à celui d'Amérique du Nord et il était nettement supérieur à celui de l'Italie, du moins jusqu'au début des années 1970. La faible syndicalisation n'est donc pas une fatalité française comme on le dit habituellement.

Pourquoi y avait-il autant d'adhérents ?

Des ressources militantes aux ressources institutionnelles

Jusqu'à la fin des années 1970, la principale activité des militants syndicaux consistait à apporter aux adhérents une aide individuelle contre les licenciements, les sanctions, les mutations arbitraires, les brimades et pour résoudre les multiples problèmes de la vie quotidienne au travail: conditions de travail, machines dangereuses, horaires inconfortables, congés refusés, primes non payées... Cette fonction de "défense et recours" n'était guère appréciée par les militants parce que coûteuse en temps, mais elle était acceptée car la tournée du DP était le moyen de collecter les cotisations et parce que des interventions efficaces permettaient de gagner des adhérents et des électeurs. Cette activité était source d'une sorte de droit coutumier régissant la vie quotidienne au travail d'une manière beaucoup plus souple et plus efficace que le code du travail ou que la convention collective. Une certaine culture ouvrière y était associée qui a facilité l'intégration des jeunes, des ruraux déracinés puis des immigrés.

De la Libération à la fin des années 1970, malgré tous leurs défauts, les syndicats français ont été capables d'obtenir une adhésion assez fidèle de la part de millions de salariés. En effet, il apparaît que la durée moyenne de l'adhésion dépassait les 10 années (Croisat & Labbé 1992). Parmi ces syndiqués, une minorité significative a assuré des tâches bénévoles (confection et distribution de tracts, collectage des cotisations, distribution de la presse, tenue des permanences...).

A partir des années 1970, ce système disparaît progressivement et, depuis lors, la syndicalisation ne cesse de baisser, passant de 26% en 1976 à 7,5% en 2004. En effet, il y a actuellement 1,8 millions de syndiqués en France parmi les 22,5 millions de salariés français (Andolfatto & Labbé 2007). En plus, on est passé de 2 confédérations (CGT et CFTC) en 1945 à 7 aujourd'hui - CGT, CFDT, FO, UNSA, CFTC, CGC-CFE, SUD - ou 8 si l'on y ajoute la FSU.

En résumé, les syndiqués apportaient trois choses : un ancrage social aux syndicalistes, une légitimité (le syndicaliste parlait au nom de ses adhérents), des moyens financiers et la prise en charge d'un grand nombre de tâches bénévoles. D'où une question évidente : qu'est-ce qui remplace ces ressources ?

Les électeurs sont censés fournir l'ancrage social et la légitimité (Hadas-Lebel 2006 ; Aurelli & Gautier 2006). Quant aux moyens ils sont aujourd'hui fournis par les mises à disposition de personnels (environ 40 000 équivalents temps plein pour les trois fonctions publiques et les grandes entreprises nationales), des prélèvements considérables sur les caisses de sécurité sociale (Palier 2002), sur les mutuelles et par de multiples subventions publiques que nous détaillons pas ici (Andolfatto-Labbé 2006c).

A l'opposé, les bénéfices qu'en tirent les salariés ne sont pas évidents. De ce point de vue, l'évolution des conditions de travail fournit l'indice le plus intéressant. Dans le passé, l'action syndicale a été un puissant facteur d'amélioration de ces conditions. Par exemple, on lui doit l'invention des délégués à la sécurité dans les mines, institution qui inspirera les comités d'hygiène et de sécurité. Mais la loi et les inspecteurs du travail ne peuvent à eux seuls rendre effectives ces institutions. Pour se traduire dans la réalité, il leur a fallu un réseau collectif capable d'alerter les délégués, quand se pose un problème, et de contrôler ensuite que les décisions sont appliquées.

Sans action collective, ces institutions de prévention deviennent des coquilles vides. Pire, les élus, surtout préoccupés par leur réélection, se mettent d'accord avec l'employeur pour compenser les "pénibilités" ou les "nuisances" par des primes, électoralement payantes, mais catastrophiques pour la santé et la sécurité des salariés.

En France, on assiste depuis 25 ans à une dégradation continue des conditions de travail de la majorité des salariés du secteur privé, à une augmentation inquiétante des accidents du travail et des maladies professionnelles. Cette dégradation est confirmée par toutes les enquêtes (Askenazy 2004). Pourtant, cette dégradation se déroule dans une indifférence générale : les pouvoirs publics et le patronat sont restés silencieux, de même que les syndicats, la presse s'en est désintéressée, les chercheurs ont cherché ailleurs, à quelques rares exceptions qui n'ont pas été écoutées.

Tout s'est passé comme s'il y avait eu deux échanges inégaux.

Pour les salariés : une réduction (assez faible) du temps de travail, et quelques primes, en contrepartie d'une intensification et d'une flexibilité du travail souvent brutale. L'affaiblissement de la capacité d'action collective - dont le syndicat était le principal vecteur - fait que, pour la première fois dans l'histoire industrielle moderne, les employeurs ne se heurtent pas à la résistance des opérateurs qui était la hantise du taylorisme. Au contraire, la disparition des militants et de l'ambiance de solidarité, l'éclatement des équipes traditionnelles en modules autonomes ont laissé les salariés démunis. L'individualisation des tâches est devenue la règle et elle fait peser sur chaque salarié un auto-contrôle plus rigoureux que celui du "bureau des méthodes" d'autrefois. Sans doute, les salariés n'accepteraient pas de revenir au travail à la chaîne, ni à l'organisation pyramidale d'antan, mais peu ont conscience du prix dont ils paient leur autonomie relative.

Pour les organisations syndicales : des ressources apparemment pérennes, sans commune mesure avec les maigres cotisations d'autrefois, une surface sociale et des positions de pouvoir non négligeables pour les syndicalistes, notamment dans les grandes entreprises et les organes de l'Etat providence. En réalité, les syndicats ont payé ces "bénéfices" au prix fort : perte de leur ancrage social, dépendance vis-à-vis des chefs d'entreprise et des gouvernements, divisions et luttes de clans, impopularité croissante.

Conclusions

Nos recherches conduisent à deux conclusions essentielles.

Premièrement, pour la majorité des dirigeants d'entreprise ou des administrations publiques, la section syndicale et la négociation annuelle sont des maux nécessaires pour être "en règle" avec la loi et avec l'administration du travail. Comparée à l'Allemagne, aux pays scandinaves et à l'Amérique du nord, la négociation à la française tient du simulacre. L'administration et les employeurs fixent les thèmes et l'agenda, apportent les projets et établissent le relevé des conclusions. D'ailleurs, combien d'employeurs parlent de "leurs" syndicats ou de "leurs" partenaires sociaux ? Cela explique le scepticisme, voire l'hostilité des principaux intéressés : les salariés (ou les assurés sociaux, pour ce qui concerne la réforme de l'Etat providence).

Deuxièmement, on est passé d'un modèle de mobilisation sociale (concernant de larges segments du salariat) à celui de groupes de pression spécifiques, à savoir des organisations qui se donnent pour but principal d'obtenir la reconnaissance de positions d'acteurs reconnus dans le "pouvoir bureaucratique-politique" ainsi que la production de normes favorables à l'organisation et des ressources institutionnelles pour faire vivre les appareils (Sauruger & Grossman 2006).

Ce constat peut être complété par trois remarques conclusives.

Premièrement, la France s'oriente vers un modèle de "relations industrielles" qui ressemble assez à la pratique nord-américaine contemporaine. Comme aux Etats-Unis, plusieurs organisations

syndicales sont en concurrence pour obtenir de l'influence dans les entreprises ou les administrations, théoriquement au profit des salariés dont elles prétendent se faire reconnaître la représentation, mais essentiellement préoccupées, en pratique, d'obtenir des ressources pour leurs appareils. Certes, la loi française dispense les syndicats du vote d'accréditation que doivent obtenir leurs homologues d'Amérique du Nord avant de pouvoir s'asseoir en face des employeurs. Mais, en pratique, une bonne partie des ressources des syndicats français est conditionnée par la capacité de présenter des listes aux élections dans les administrations et les entreprises. Par exemple, les mises à disposition de personnels ou les décharges sont calculées sur le nombre de voix obtenues à ces élections ; le contrôle des ressources des CE dépend de la capacité d'obtenir une majorité seul ou en coalition. Il est d'ailleurs proposé de supprimer la présomption de représentativité pour asseoir celle-ci sur les résultats des élections professionnelles (Aurelli & Gautier 2006).

Deuxièmement, les syndicalistes seraient devenus des "entrepreneurs de morale" au sens de H. Becker (Becker 1985 et Denis 2003). Leur but n'est pas de produire des services - ou du moins des services individuels pour les membres - mais d'exercer une pression sur les salariés, les employeurs et l'administration, afin d'infléchir les normes et les relations sociales. Ces actions, malgré leur apparente radicalité, ne sont pas des vecteurs de mobilisation sociale. Bien au contraire, elles instituent de facto les militants en "experts" et les séparent de ceux qu'ils prétendent représenter.

Enfin, la notion de "parti de cartel" éclaire certaines mutations des syndicats français (comme des partis). Comme les partis politiques, les syndicats sont autonomes par rapport à leurs anciennes bases sociales, même s'ils prétendent fédérer divers segments de la société française. Ils sont fortement imbriqués dans des organismes et des institutions de toute nature - habituellement désignés par le vocable "Etat providence" - qui consolident le néo-corporatisme à la française, qui procurent aux syndicats des ressources accrues et qui leur confèrent une grande indépendance par rapport aux salariés qu'ils sont censés représenter.

Bibliographie

- Amossé Thomas (2004). "Mythes et réalités de la syndicalisation en France". *Premières synthèses*. n° 44-2, octobre 2004.
- Amossé Thomas (2006). "Le dialogue social : une intensification de l'activité institutionnelle, des salariés faiblement engagés". *Premières Synthèses*, 39.1, septembre 2006.
- Andolfatto Dominique (1989). *La désyndicalisation dans une entreprise grenobloise*. Grenoble : CERAT-IRES.
- Andolfatto Dominique dir (2004). *Les syndicats en France*. Paris : La Documentation française.
- Andolfatto Dominique & Labbé Dominique (2000). *Sociologie des syndicats*. Paris : La Découverte, 2000.
- Andolfatto Dominique & Labbé Dominique (2006a). *Histoire des syndicats 1906-2006*. Paris : le Seuil.
- Andolfatto Dominique & Labbé Dominique (2006b). "La transformation es syndicats français. Vers un nouveau modèle social ?". *Revue française de science politique*. 56-2, avril 2006, p 281-297.
- Andolfatto Dominique & Labbé Dominique (2006c). "Aider les syndicats français ?". *Le débat*. 142, novembre-décembre 2006, p. 119-132.
- Andolfatto Dominique & Labbé Dominique (2007). *Les syndiqués en France depuis les années 1990*. Grenoble : IEP-Pacte.
- Askenazy Philippe(2004). *Les désordres du travail*. Paris : Le Seuil.
- Aurelli Paul & Gautier Jean (2006). "Consolider le dialogue social". Avis adopté par le Conseil économique et social, 28-29 novembre 2006. *Journal officiel*. 4 décembre 2006.

- Basson Jean-Charles & Labbé Dominique (1993). *Les militants de la CFDT et l'information syndicale (les lecteurs de Syndicalisme-Hebdo)*. Grenoble : CERAT-IEP, décembre 1993.
- Becker Howard S. (1985). *Outsiders. Etudes de sociologie de la déviance*. Paris : Métailié.
- Bergounioux Alain & Al. (1982). *La parole syndicale*. Paris : PUF.
- Brochard Delphine (2003). "Evaluation des statistiques administratives sur les conflits du travail". *Documents d'études de la DARES*. n° 79, novembre 2003.
- Brochard Delphine (2005). "Conflits du travail : une analyse statistique". In Denis Jean-Michel dir. *Le conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*. Paris : La Dispute, 2005, p. 97-119.
- Brugidou Mathieu & Labbé Dominique (2000). *Le discours syndical français contemporain (CFDT, CGT, FO en 1996-98)*. Clamart : EDF-R&D- GRETS.
- Carlier Alexandre et Oliveira Victor (2005). "Les conflits du travail en 2002 et 2003". *Premières synthèses*. n° 18-4, mai 2005.
- Carlier Alexandre & Tenret Elise (2007). "Des conflits du travail plus nombreux et plus diversifiés". *Premières Synthèses*. 08.1, février 2007.
- Croisat Maurice & Labbé Dominique (1992). *La fin des syndicats ?* Paris : L'Harmattan.
- Denis Jean-Michel (2003). "Les syndicalistes de SUD-PTT. Des entrepreneurs de morale ?". *Sociologie du Travail*. 45-3, juillet 2003.
- Denis Jean-Michel (2005). "Le conflit en grève. Quelques éléments de synthèse". In Denis Jean-Michel dir. *Le conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*. Paris : La Dispute, p. 291-348.
- Fabre Pierre dir. (1990). *La manifestation*. Paris : Presses de Sciences Po.
- Fabre Pierre et Mayer Nonna (1997). "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*. n° 47-1, p 3-28.
- Faure Alain, Pollet Gilles & Warin Philippe (1995). *La construction du sens dans les politiques publiques*. Paris : l'Harmattan.
- Hadas-Lebel Raphaël (2006). *Pour un dialogue social efficace et légitime : représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales*. Rapport au Premier ministre. Paris : La Documentation française.
- Fillieule Olivier (1997). *Stratégies de la rue. Les manifestations en France*. Paris : Presses de Sciences Po.
- Guillaume Cécile & Mairet Brigitte (2004). "Les élus de comités d'entreprise : de l'institutionnalisation à la professionnalisation". *Revue de l'IRES*. 44, 2004-1, p. 39-65.
- Jacod Olivier (2007). "Les institutions représentatives du personnel : davantage présentes, toujours actives, mais peu sollicitées par les salariés". *Premières Synthèses*. 05.1, février 2007.
- Labbé Dominique (1996). *Syndicats et syndiqués en France depuis 1945*. Paris : l'Harmattan.
- Lallement Michel (2000). *Sociologie des relations professionnelles*. Paris : La découverte.
- Labbé Dominique & Nezosi Gilles (2004). "Négociation collective, paritarisme et démocratie sociale". In Dominique Andolfatto (dir). *Les syndicats en France*. Paris : La Documentation française.
- Lallement Michel (2007). *Le travail. Une sociologie contemporaine*. Paris : Gallimard.
- Lehmbruch Gerhard (1995). "Organisation de la société, stratégies administratives et réseaux d'action publique". In Le Galès Patrick et Thatcher Marck. *Les réseaux de politique publique. Débats autour des policy networks*. Paris : l'Harmattan, p 69-90.
- Muller Pierre (1995). "Politiques publiques et effet d'information. L'apport des approches cognitives". In Gerstlé Jacques (dir). *Les effets d'information en politique*. Paris : l'Harmattan, p. 235-250.
- Neveu Erik (1996). *Sociologie des mouvements sociaux*. Paris : La découverte.
- Palier Bruno (2002). *Gouverner la sécurité sociale*. Paris : PUF.

- Pignoni Maria Teresa & Tenret Elise (2007). "Présence syndicale : des implantations en croissance, une confiance des salariés qui ne débouche pas sur des adhésions". *Premières Synthèses*. 14.2, avril 2007.
- Prost Antoine (2006). *Autour du Front populaire : aspects du mouvement social au XXe siècle*. Paris : Seuil.
- Salem André (1993). "De travailleurs à salariés. Repères pour une études de l'évolution du vocabulaire syndical (1971-1990)". *Mots*, 36, septembre 1993, p. 74-83.
- Saurugger Sabine & Grossman Emiliano (2006). "Les groupes d'intérêt français : transformation des rôles et enjeux politiques". *Revue française de science politique*. 56-2, p 197-204.
- Segrestin Denis (1985). *Le phénomène corporatiste. Essai sur l'avenir des systèmes professionnels fermés en France*. Paris : Fayard.
- Segrestin Denis (1992). *Sociologie de l'entreprise*. Paris : A. Colin.
- Slomp Hans (2000). *Les relations professionnelles en Europe*. Paris : Les Editions de l'Atelier.
- Streek Wolfgang (1992). *Social institutions and economic performance*. London, Sage.