

Dominique Andolfatto
et Dominique Labbé

Politique

Anatomie du syndicalisme

PUG

Anatomie du syndicalisme

Mouvements

de cheminots, manifestations contre la réforme du Code du travail, grèves contre le nouveau régime des retraites... L'action collective des salariés polarise régulièrement l'actualité sociale en France.

Pour autant, elle ne se limite pas à ces phénomènes médiatisés et aux perturbations de la vie quotidienne qu'ils entraînent. Elle concerne d'abord le quotidien au travail, la participation des salariés à la gestion des entreprises et des administrations et, plus largement, à celle de notre système de protection sociale. Les organisations syndicales ont une place de choix dans cette action collective. Ce livre analyse l'évolution de ces organisations en tant que vecteurs de l'action collective : leurs réussites et leurs échecs, leurs relations aux salariés.

S'appuyant sur des données originales ainsi que sur une analyse comparative entre les principaux pays industriels, combinant perspective sociohistorique, analyse des relations professionnelles, et sociologie politique, les auteurs sortent des discours convenus sur le sujet pour apporter une lecture nouvelle mettant en évidence le fonctionnement, les ressources et l'audience des organisations syndicales.

Collection politique en plus

20,00 €
TTC France

Dominique Andolfatto est professeur en science politique à l'Université de Bourgogne-Franche Comté. **Dominique Labbé** est docteur d'État en science politique. Tous deux sont spécialistes du syndicalisme.



9 782706 151279

Presses universitaires de Grenoble
15, rue de l'Abbé-Vincent - 38600 Fontaine
ISBN 978-2-7061-6127-9

Anatomie du syndicalisme



Le code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L. 122-5, 2° et 3° a, d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (art. L. 122-4). Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du code de la propriété intellectuelle.

Adaptation de couverture : Corinne Tourrasse, d'après une création de Jean-Noël Moreira
Relecture : Eline Susset, *La Relectrice ad hoc*
Maquette intérieure et mise en page : Catherine Revil

Achévé d'imprimer en juin 2021
sur les presses de la Nouvelle Imprimerie Laballery – 58500 Clamecy
Dépôt légal : juillet 2021 – N° d'impression : 105582
Imprimé en France
La Nouvelle Imprimerie Laballery est titulaire de la marque Imprim'Vert®

© Presses universitaires de Grenoble, juillet 2021
15, rue de l'Abbé-Vincent – 38600 Fontaine
contact@pug.fr / www.pug.fr

ISBN 978-2-7061-5127-9

Dominique Andolfatto et Dominique Labbé

Anatomie du syndicalisme

PUG

La collection «Politique en + » est dirigée par Pierre Bréchon.

Le comité éditorial de la collection est composé de

Pierre Bréchon, Jean-Luc Chabot, Olivier Ihl, Jean Marcou,
Jean-Louis Marie, Henri Oberdorff

DANS LA MÊME COLLECTION

- X. Marc et J.-F. Tchernia (dir.), *Étudier l'opinion*, 2^e édition, 2018
D. Deschaux-Dutard, *Introduction à la sécurité internationale*, 2017
G. Derville, *Le pouvoir des médias*, 4^e édition, 2017
F.-M. Poupeau, *Analyser la gouvernance multi-niveaux*, 2017
A. Faure, *Des élus sur le divan. Les passions cachées du pouvoir local*, 2016
J. de Maillard et D. Kübler, *Analyser les politiques publiques*, 2^e édition, 2015
G. Villeneuve, *Les débats télévisés en 36 questions-réponses*, 2013
P. Bréchon (dir.), *Enquêtes qualitatives, enquêtes quantitatives*, 2011
N. Dompnier, *Les élections en Europe*, 2011
P. Teillet, *Jours de la Cinquième République*, 2011
H. Oberdorff, *La Démocratie à l'ère numérique*, 2010
S. Cadiou, *Le Pouvoir local en France*, 2009
J.-P. Burdy et J. Marcou, *La Turquie à l'heure de l'Europe*, 2008
J. Barou, *La Planète des migrants. Circulations migratoires et constitution de diasporas à l'aube du XXI^e siècle*, 2007
X. Marc, J.-F. Tchernia (dir.), *Étudier l'opinion*, 2007
P. Warin, *L'Accès aux droits sociaux*, 2006
J.-L. Chabot, *Histoire de la pensée politique. Fin XVIII^e-début XXI^e siècle*, 2^e édition, 2006
P. Bréchon, *Comportements et attitudes politiques*, 2006
J.-Y. Moisseron, *Le Partenariat euroméditerranéen. L'échec d'une ambition régionale*, 2005
S. Pionchon, G. Derville, *Les Femmes et la politique*, 2004
André D. Robert, *Le Syndicalisme enseignant et la recherche. Clivages, usages, passages*, 2004
J.-L. Chabot, *Introduction à la politique*, 2003
P. Bréchon, *Les Grands Courants de la sociologie*, 2000
B. Denni, P. Lecomte, *Sociologie du politique. IEP, Droit, Sciences éco*, tome I et tome II, 1999

Le but final, le but essentiel à atteindre, le seul valable est d'accroître le bien-être des travailleurs, de les faire participer plus équitablement à la répartition des produits du travail collectif, de faire de l'Europe une démocratie sociale et d'assurer la paix que veulent tous les hommes de toutes les races et de toutes les langues... – **Léon Jouhaux, discours lors de la remise du prix Nobel de la Paix, 1951.**

Plus les syndicats sont organisés, plus ils reconnaissent clairement leurs responsabilités, plus leurs membres sont nombreux, plus leurs connaissances sont étendues, plus leurs perspectives sont vastes. – **Winston Churchill, discours de Glasgow, 1906.**

Introduction

L'action collective des salariés polarise régulièrement l'actualité en France : les mouvements récurrents de cheminots, les manifestations contre la réforme du Code du travail, les grèves contre le nouveau régime des retraites l'ont illustré jusqu'au tournant 2019-2020. Depuis lors, l'épidémie de Covid-19 et les restrictions importantes des libertés publiques imposées dans ce contexte ont provisoirement mis un coup d'arrêt à ces mouvements, même si quelques défilés, ici ou là, ont continué de traduire un mécontentement latent. Cependant, l'action collective des salariés ne se limite pas à ces mouvements, plus ou moins spectaculaires ou médiatisés, et aux perturbations de la vie quotidienne qu'ils entraînent. Elle concerne d'abord leur attitude dans les entreprises ou les administrations et, en l'occurrence, leur participation aux mécanismes de régulation qui sont caractéristiques de ces lieux de production dans l'industrie ou les services : rapports avec la hiérarchie, rapport au sein des collectifs de travail, autrement dit « régulation hiérarchique » et « régulation autonome » pour reprendre un dualisme classique formulé par J.-D. Reynaud (1989).

La nature de ces relations et, plus au fond, des formes et modalités de l'action collective doit beaucoup aux organisations syndicales qui, depuis le XIX^e siècle, se sont imposées pour défendre les intérêts professionnels des salariés puis comme vecteur du mouvement social et des espérances sociopolitiques que celui-ci a pu engendrer. Au XX^e siècle, le syndicalisme s'est imposé aussi comme une institution centrale dans les relations professionnelles – avec, notamment, le développement d'institutions représentatives du personnel – et, plus largement, la protection sociale. En tant que représentant des salariés, le syndicalisme est devenu l'interlocuteur nécessaire et obligé des employeurs

dans les entreprises, les administrations et les branches d'activité où s'élaborent, par voie de négociation ou lors de rapports de force, les normes du travail. Beaucoup dépendent en réalité du type de rapports qui se sont progressivement construits entre les salariés et les organisations qui sont les porteuses de leurs intérêts professionnels et, donc, des ancrages sociaux de celles-ci, de leurs modalités de fonctionnement et de l'effectivité de la « démocratie syndicale », du rapport de confiance (ou de défiance) entre représentants et représentés.

Cependant, depuis la fin du xx^e siècle, les « capacités d'action du syndicalisme » ont été remises en cause (Bevort et Jobert, 2008). Les techniques de production et la nature du capitalisme ont évolué. Les syndicats ont perdu une grande partie de leurs soutiens, adhérents, militants ou sympathisants. La confiance des salariés recule. La démocratie syndicale est en panne. L'action collective s'est enrayée et, à tout le moins en France, elle ne parvient plus à faire échec à des réformes pourtant largement perçues comme des reculs pour les salariés (Andolfatto et Labbé, 2020a). Enfin, en dépit de réussites indéniables, le système de protection sociale et ses institutions, dites « paritaires » (car gérées par les syndicats, les organisations d'employeurs et l'État), sont devenus opaques, sinon une sorte de Léviathan hors de tout contrôle des citoyens, bien loin des projets de démocratie sociale proclamés à la Libération. Malgré la mise en doute de ses capacités et le recul, voire l'échec de l'action collective, le « pouvoir syndical » s'est paradoxalement renforcé au fil du temps. Censée refonder sa représentativité, une réforme de 2008 a figé le paysage syndical et assuré à ses composantes des ressources pour remplacer les cotisations d'adhérents de moins en moins nombreux. Les « carrières » des représentants syndicaux ont obtenu des garanties. La décentralisation de la négociation collective a conduit aussi à associer toujours plus étroitement ces représentants à l'élaboration des normes du travail et, à travers celle-ci, elle tend à leur confier une responsabilité morale quant au devenir des entreprises à la régulation desquelles ils participent. C'est en quelque sorte canaliser l'action collective, tournant définitivement la page du conflit de classe, sinon du pluralisme, tandis que, de son côté, l'entreprise s'est vue dotée d'un « intérêt social, prenant en considération les enjeux

sociaux et environnementaux de son activité» (loi Pacte¹ de 2019). On pourrait presque croire que se profile une fin de l'histoire sociale et que ses parties prenantes – syndicalistes ou employeurs – seraient bientôt complémentaires sinon interchangeables et, en tout cas, qu'ils militent et agissent pour une cause commune, pour ne pas dire unique.

Une telle évolution du dialogue social n'exclut pas des réticences de la part des uns et des autres. Elles sont néanmoins assez vite levées dès lors que les moyens des syndicats dépendent de plus en plus de la négociation collective pour assurer le fonctionnement des organisations.

L'ambition de ce livre est d'analyser et de comprendre ce tournant qui caractérise l'action collective des salariés et le syndicalisme, véritable creuset de celle-ci, depuis bientôt deux siècles. Quel est le nouvel horizon qui se dessine ? Que signifie la revitalisation du syndicalisme dont il est parfois question ?

Dix chapitres permettent de faire précisément le point et d'analyser une situation sociale méconnue, même si elle fait l'objet de commentaires multiples et parfois passionnés. Bien plus, elle n'est pas exempte de surprises.

Cette approche suppose de sortir de sentiers battus et d'un discours qui, trop souvent, masque la réalité ou cherche à l'embellir, voire à la réinventer. Dans cette perspective, le propos s'appuie autant que possible sur des données originales, détaillées et actuelles ainsi que sur une analyse comparative entre les principaux pays industriels. Il met en valeur des informations négligées sur le fonctionnement ou les ressources syndicales. Au total, il combine la socio-histoire, l'analyse des relations professionnelles et la sociologie politique.

Pour suivre la trame du livre, les chapitres 1 et 2 définissent l'action syndicale et délimitent les cadres de cette action (le métier ou la branche industrielle) ainsi que les fonctions qu'elle remplit, à la fois économiques, sociales ou plus globales. Ces deux chapitres interrogent également la nature de la démocratie syndicale.

1. Loi « Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises ».

Les chapitres 3 et 4 réintroduisent un certain ordre dans la complexité du paysage syndical français. Derrière la forêt des sigles se cachent en effet deux traditions principales : celle du mouvement ouvrier, d'une part, celle du catholicisme social, d'autre part. Ce double lignage coexiste également avec différents mouvements autonomes.

Les chapitres 5 et 6 présentent l'organisation et les moyens du syndicalisme. La première se fonde sur une double intégration des syndicats de base, à la fois dans des unions territoriales et des structures professionnelles. Cela n'exclut pas des redondances et interroge en termes de performance de l'action collective. Néanmoins, cette organisation peut compter sur des moyens importants – notamment des subventions et des mises à disposition de salariés – qui ont été sécurisés et consolidés dans les années 2000, compte tenu du déclin du nombre d'adhérents, mais avec d'importantes conséquences mal comprises.

Les chapitres 7 et 8 traitent justement des ancrages sociaux des principales confédérations à travers, d'une part, les évolutions de la syndicalisation et, d'autre part, celles des audiences aux élections professionnelles qui fondent désormais la représentativité des diverses organisations. Globalement, les effectifs et les audiences poursuivent un reflux, lent ou accéléré selon la période, depuis plus d'une génération.

Enfin, les chapitres 9 et 10 analysent la conflictualité sociale et la négociation collective, deux aspects clés du rôle des syndicats dans les relations professionnelles et l'action collective des salariés. Si le recours à une certaine dramatisation continue de caractériser ces conflits, ceux-ci n'en paraissent pas moins très minoritaires, tandis que la négociation couvre une partie de plus en plus importante du salariat sans que le contenu exact des négociations soit toujours connu, analysé ou appliqué. Mais un nouveau monde du travail est bel et bien en train d'émerger, caractérisé par un nouveau syndicalisme d'une nature différente de celui qui a marqué l'histoire du xx^e siècle.

La défense des intérêts professionnels

Des associations de salariés existent dans tous les pays industriels. Elles mettent au premier plan la défense des intérêts de leurs membres. Depuis le milieu du XIX^e siècle, le terme « syndicat » s'est imposé pour désigner ces organisations de défense des intérêts professionnels des salariés (Reynaud, 1982 ; Rosanvallon, 1988). L'étymologie – *sun diké* (« avec Diké », déesse de la justice) – traduit également que le syndicat est un moyen de combattre l'injustice et, en conséquence, il est vu comme un avocat ou un défenseur (Hetzl, 1993).

En termes socio-économiques, ces organisations visent à procurer des « biens collectifs » à leurs membres. On entend par là des avantages qui sont communs à un groupe d'individus et qui ne peuvent être produits par ces individus agissant isolément les uns des autres, ni réservés à certains d'entre eux. Parmi les avantages recherchés, citons : de meilleurs salaires, des garanties d'emploi (notamment des règles concernant les embauches, les licenciements, les sanctions disciplinaires), la reconnaissance des qualifications, la protection de la santé des travailleurs et l'amélioration des conditions de travail, des garanties mutuelles en matière de maladie et retraite, etc.

Si les intérêts défendus peuvent être strictement économiques ou concerner des objets plus généraux, ils impliquent aussi de veiller à l'action collective et de ne jamais perdre de vue ses logiques.

Rôles économiques

À l'origine, on trouve toujours la coalition de salariés d'un même métier, pour obtenir de meilleurs salaires, faire reconnaître leur qualification, contrôler l'embauche et le licenciement et organiser l'entraide envers ceux qui sont au chômage ou chargés de famille, malades ou trop âgés pour retrouver de l'embauche.

Ces petits groupes, en se rassemblant dans des organisations plus vastes et plus complexes, ont dépassé ces objectifs limités pour embrasser tous les aspects de la condition salariale : conditions de travail et, plus globalement, contrats collectifs ou conventions collectives qui régissent les entreprises d'une branche d'activité ou d'une aire géographique plus ou moins vaste. Ce faisant, le « but ultime [des syndicats] est d'agir sur l'ordre social par transformation ou modification du régime économique » (Meynaud, 1958). Leur reconnaissance en tant qu'institution est censée également favoriser une transformation « pacifique » de ce régime et des rapports sociaux qui lui sont consubstantiels, résolvant les « questions sociales » qu'ils posent et, ainsi, « substituer le dialogue à l'affrontement » (Barbet, 1991). Assurer ces fonctions implique au préalable de veiller aux logiques de l'action collective.

Les logiques de l'action collective

Dans un groupe latent, un individu, qui partage les mêmes intérêts que d'autres et dont l'action collective pourrait servir ces intérêts, n'a en réalité pas intérêt à agir mais à laisser faire les autres (et donc à se comporter en « passager clandestin ») pour reprendre les célèbres paradoxes de Mancur Olson (1966). Cet individu touchera ainsi le bénéfice (éventuel) de l'action collective sans en supporter le coût. Cependant, si tous les individus se comportent ainsi, il n'y a aucun bénéfice pour personne. D'où un second paradoxe qui conduit à forcer l'engagement. Cela passe par des « incitations sélectives », c'est-à-dire réserver les résultats de l'action collective à ceux qui se sont mobilisés ou les contraindre à agir de diverses manières, notamment par la pression ou l'exclusion du groupe en cas d'abstention.

La thèse vaut tout particulièrement pour le syndicalisme. Celui-ci procure à ses membres des « biens collectifs » (augmentation de salaire, meilleures conditions de travail, reconnaissance des qualifications, etc.) et ces avantages bénéficient à tous. Il n'est pas possible de les réserver aux seuls cotisants ou, en cas d'affrontements, aux grévistes. « Jamais un syndicat travaillant dans l'intérêt d'un grand nombre de travailleurs n'obtiendra l'aide d'individus considérant raisonnablement leurs intérêts personnels », car, non seulement, les efforts de ces individus n'auront pas d'effet notable sur leur situation personnelle mais, de plus, ils pourront « bénéficier de toute amélioration apportée par les autres, qu'[ils aient] ou non participé aux frais du syndicat » (Olson, 1966). L'individu rationnel est donc tenté de se comporter en « passager clandestin ». Il cherche à bénéficier de services collectifs sans en payer le prix. Naturellement, si tous les salariés ont le même comportement, aucun « bien » ne sera obtenu et le groupe demeurera à l'état « latent », donc inorganisé et inexistant en tant que vecteur d'action collective. Cependant, selon M. Olson, les syndicats ont trouvé des parades :

– L'éclatement des grandes organisations en fédérations de petits groupes. En effet, l'efficacité d'un groupe est inversement proportionnelle à sa taille. D'abord les coûts de fonctionnement sont plus faibles mais, surtout, dans un petit groupe, chaque participant peut surveiller les autres, leur interdisant de se comporter en « passager clandestin ». Telle serait la raison pour laquelle le syndicalisme, comme toutes les grandes associations, pratique le fédéralisme associatif.

– L'attribution aux seuls membres d'un avantage individuel refusé aux non-syndiqués : services particuliers, mutuelles, assistance judiciaire... Il suffit que l'avantage couvre en bonne partie le coût de l'adhésion pour que chaque participant ait intérêt à adhérer. Mais il est souvent difficile de maintenir une discrimination pour l'accès à ces services. En France, par exemple, le responsable syndical est aussi – et même d'abord – un élu. Dès lors il ne pourra refuser certains services à des électeurs, même s'ils ne sont pas adhérents.

– L'adhésion obligatoire, soit par une disposition contractuelle imposée à l'employeur (« *closed shop* » ou « atelier fermé »), soit par la violence (piquets de grève, chasse aux jaunes, intimidations...).

Naturellement, la thèse d'Olson ne s'applique qu'aux dimensions économiques de l'action collective. Il ne nie pas qu'entrent en jeu d'autres dimensions. De fait, comme l'ont montré bien des auteurs, il faut tenir compte des contextes sociaux ou politiques, de motivations plus individuelles aussi, voire de l'émotion (Gurr, 1970 ; Einsinger, 1973 ; Oberschall, 1973 ; Kriesi, 2004...). M. Olson convient même que des motivations non économiques peuvent être décisives lors de la fondation d'un syndicat, mais il affirme qu'un syndicat ne se pérennise qu'en adoptant une organisation décentralisée, en distribuant des avantages individuels et en contraignant les récalcitrants.

Les salaires et l'accès au marché de l'emploi sont deux questions clés pour la formation des coalitions.

Les salaires et le marché du travail

Si les salariés, notamment ouvriers, devaient négocier individuellement leur rémunération avec leurs patrons, ils auraient rarement le dessus, sauf dans les périodes de boom économique quand la main-d'œuvre manque. En se coalisant, les salariés cherchent à établir avec les employeurs un rapport plus équilibré sinon favorable.

Pour la même raison, la plupart des patrons ont voulu empêcher l'implantation des syndicats dans leurs entreprises et ont refusé de négocier avec eux, voire continuent de le faire ou ont remis en cause, comme aux États-Unis, cette reconnaissance des interlocuteurs syndicaux (Dupuis et Rioux, 2016). Le recours à la grève, les « piquets » à l'entrée des entreprises, le boycott des produits furent – et demeurent – les armes utilisées pour faire plier les employeurs et les obliger à reconnaître le syndicat. C'est aussi la raison pour laquelle les syndicats ont recours à l'action politique, à tout le moins au lobbying parlementaire (Poirmeur, 2018), pour obtenir par la loi ou par la pression sur l'État, ce qu'ils ne parviennent à imposer directement aux employeurs.

Cette défense des salaires confère aux syndicats un rôle économique. En effet, le marché du travail est imparfait. Son fonctionnement spontané ne produit pas toutes les informations nécessaires concernant les salaires, les qualifications ou les quantités de travail recherchées ou offertes :

– en période de croissance et de plein-emploi, les hausses de salaires sont rapides mais inégalement réparties suivant les régions, les secteurs économiques et les qualifications ;

– durant les autres phases du cycle économique, les salariés sont en concurrence et les employeurs cherchent à réduire les coûts en baissant les salaires. De leur côté, les salariés, pour maintenir leur pouvoir d'achat, ont tendance à offrir plus de travail (heures supplémentaires, doubles emplois), ce qui accentue la pression à la baisse des salaires. Dans ce type de « marché », des oligopoles (soit un nombre limité d'organisations de salariés et d'employeurs) fournissent – par la négociation ou de manière unilatérale – certaines des informations nécessaires à l'activité économique afin de réduire les incertitudes pour les acteurs et pour faciliter leurs transactions. Par exemple, dès le XIX^e siècle, les syndicats, dans une profession, une zone géographique ou une branche, publient des salaires minimums pour les différentes qualifications, la durée maximale du travail acceptée par leurs membres ou les usages concernant le contrat de travail et sa rupture. Les salariés à la recherche d'embauche règlent leurs exigences sur ces indications et refusent, autant que possible, de travailler à des conditions inférieures à ce « tarif syndical ». Aujourd'hui, les minima salariaux sont fixés par des conventions de branches, complétées par des accords d'entreprise ou d'établissement.

C'est pourquoi les objectifs initiaux du syndicalisme étaient la résistance à la baisse des salaires réels et la limitation des horaires de travail. La journée de huit heures et la semaine de travail de cinq jours – puis leur respect strict – ont été des revendications essentielles et le demeurent. Cette attitude a eu un effet stabilisateur et anti-déflationniste dans les périodes de basse conjoncture et de chômage.

Cela présente aussi une utilité pour les employeurs qui peuvent planifier leurs coûts, trouver la main-d'œuvre dont ils ont besoin à des conditions prévisibles et résister à la surenchère dans les périodes de plein-emploi.

Ainsi, aux États-Unis ou au Canada, encore aujourd'hui, la fluctuation des salaires, à la hausse comme à la baisse, est nettement moins forte dans les entreprises syndicalisées que dans les autres, surtout lorsque les conventions collectives sont conclues pour plusieurs années.

Cette fonction de régulation du marché du travail prend la forme de la négociation collective – dans l’entreprise, la région ou la branche – et les résultats de cette négociation peuvent servir de référence au-delà des seuls signataires. C’est dans cet esprit que la loi française prévoit qu’une convention négociée dans une branche peut être étendue par l’administration du travail à l’ensemble des établissements de cette branche, même si les organisations qui l’ont signée n’y sont pas implantées.

Cette régulation s’applique aussi au marché intérieur que forme chaque firme à partir du moment où elle atteint une certaine taille : définition des postes, temps de travail, règles de mutation, de promotion, de formation, les conditions de travail au sens large. Cela réduit l’incertitude pesant sur les salariés, tout en fournissant à l’entreprise la main-d’œuvre et les qualifications dont elle a besoin.

Impact sur les firmes

La pensée libérale voit dans cette économie dominée par quelques entreprises une distorsion de la concurrence et une entrave au fonctionnement du marché qui éloigne celui-ci de l’optimum. Elle affirme également que les définitions de postes, les grilles de qualifications et les règles d’embauche entravent le progrès économique et sont une cause de déclin des firmes. En effet, dans les conventions collectives anglaises ou américaines, ces dispositions peuvent être très détaillées. L’exemple des syndicats anglais est souvent cité : ils ont été accusés d’être à l’origine du déclin industriel de ce pays et le thatchérisme s’est construit d’abord contre les *trade unions* (Contrepois, 2016)².

Cependant, il existe assez peu d’études empiriques pour valider les postulats libéraux antisyndicaux (Laroche, 2002). En revanche, l’impact économique des syndicats n’est pas contesté et peut se résumer en trois propositions principales.

2. On signalera aussi, dans ce contexte (notamment l’important mouvement social, ou *winter of discontent*, qui a précédé l’arrivée au pouvoir de M. Thatcher), la publication d’une nouvelle d’Anthony Burgess (1978), critique du « pouvoir syndical » et de son emprise sur la société, au titre orwellien, 1985.

Les syndicats de métier ne sont pas un frein au progrès technique à condition que les changements soient négociés, qu'ils s'accompagnent d'une formation de la main-d'œuvre et d'une redéfinition des qualifications (Segrestin, 1985). Cependant, le mécanisme peut se bloquer lorsque plusieurs syndicats sont en concurrence pour représenter les mêmes salariés. L'histoire sociale britannique avant 1979 présente de nombreux cas de ce genre.

Les firmes où existent des syndicats sont plutôt plus efficaces que celles non syndiquées. Ainsi aux États-Unis, les salaires, les qualifications et la productivité semblent plus élevés dans les firmes ayant un contrat collectif de travail que dans les firmes sans syndicat (Freeman et Medoff, 1987). Il en serait de même dans les établissements français dotés d'une section syndicale (Doucouliagos *et al.*, 2018). Mais l'on constate également, dans ces entreprises, un excès d'investissement, comme si leurs responsables cherchaient à substituer le capital au travail. De même l'impact sur les résultats financiers des firmes demeure controversé. À tout le moins, le lien n'est pas automatique et semble varier selon les contextes sociaux et nationaux (Doucouliagos et Laroche, 2003).

On en conclut qu'en économie de marché, et pour les secteurs en situation concurrentielle, la présence syndicale est un aiguillon pour la productivité avec un effet marginal défavorable sur l'emploi et parfois sur les résultats financiers.

Cependant, le sens de la causalité n'est pas évident. Par exemple, les firmes techniquement avancées ont besoin de plus de main-d'œuvre qualifiée dont la propension à se syndiquer est plus forte. Autrement dit, syndicalisation, progrès technique et productivité vont souvent de pair, mais il est difficile de démêler les causes des conséquences. D'autant plus que la théorie doit également intégrer le statut des firmes, le cadre institutionnel, le degré de centralisation (Perrot, 1992).

Enfin, le syndicalisme peut avoir un impact négatif sur la qualité des relations professionnelles, ce qui pèse sur la productivité et l'avenir des firmes. Cela se produit lorsque plusieurs syndicats sont en concurrence pour représenter les mêmes salariés, qu'ils sont opaques (concernant leur financement et leurs ressources) et faibles (en nombre d'adhérents).

Cela pose alors la question de leur aptitude à négocier avec les employeurs (Algan et Cahuc, 2007). Cette situation défavorable se rencontre dans de nombreuses entreprises et administrations françaises.

Rôles sociaux

Les syndicats contemporains sont conduits à jouer un rôle important dans les relations professionnelles sur le lieu du travail mais aussi largement au niveau de la société globale.

La défense individuelle des adhérents

Pendant longtemps, la principale activité des responsables syndicaux de base a été de fournir à leurs adhérents une écoute et aide individuelle contre les sanctions, les brimades, les incidents de la vie quotidienne au travail : machines dangereuses, mauvaises conditions de travail, heures supplémentaires non payées, congés refusés, etc. Cette fonction « défense et recours », consistant à résoudre les problèmes individuels, dans une coopération conflictuelle avec la hiérarchie, avait engendré une sorte de droit coutumier régissant la vie quotidienne au travail. Elle a amorcé le dialogue collectif et l'institutionnalisation des relations sociales.

En France, cette fonction a été assumée par des « amicales » puis par des délégués d'atelier – mis en place d'abord dans les industries de guerre en 1917, puis relancés lors du Front populaire – et, depuis 1945, par des délégués élus par le personnel dans les entreprises de plus de 10 salariés (Andolfatto, 1992 ; Bevort et Jobert, 2008). Sous une forme ou sous une autre, cette institution existe dans tous les grands pays. Parfois, ce sont des employés des syndicats – comme l'« officier » de la section locale en Amérique du Nord – parfois des élus du personnel, présentés par le syndicat comme en France, ou indépendants de celui-ci, bien que souvent syndiqués, comme en Allemagne, avec les *Betriebsräte* (conseils d'entreprise).

La sécurité de l'emploi est largement liée à la présence syndicale. Dans les années 1990, on constate une corrélation directe entre la présence d'une section syndicale dans l'établissement et le faible nombre des sanctions contre les salariés (Cézard, Malan et Zouary, 1996 ;

Cézard et Dayan, 1999). Mais la causalité entre les deux faits n'est pas évidente : le syndicat protège-t-il contre la répression, ou bien se développe-t-il parce qu'il n'y a pas de répression ?

En France, depuis la fin des années 1970, la fonction de « défense et recours » est celle qui a le plus souffert de la désyndicalisation. Les syndicalistes négligent généralement cette activité parce qu'elle est trop informelle, exigeante et ingrate. Si la plupart des élus ont cumulé le mandat de délégué du personnel avec d'autres fonctions, afin de bénéficier de davantage d'heures de délégation, ils n'assuraient pas les fonctions correspondantes et n'effectuent plus les « tournées » dans les ateliers et les bureaux. À compter de 2018, la mise en place des CSE (conseils sociaux et économiques se substituant aux institutions représentatives du personnel antérieures) a accéléré ou pris acte de cette évolution, éloignant toujours plus les salariés de leurs représentants.

La production de services sur le lieu du travail

Dans les entreprises françaises, les syndicats remplissent beaucoup d'autres fonctions.

Ils gèrent des crédits et institutions sociales. Les restaurants d'entreprise, les bibliothèques et autres activités culturelles et sportives, les centres de vacances, les aides sociales diverses et les mutuelles ont souvent été des créations du patronat paternaliste qui voulait arracher la classe ouvrière au socialisme. À la Libération, la gestion de celles qui fonctionnaient au niveau des entreprises a été confiée aux comités (CE) élus par les salariés.

Les CE (et désormais CSE) ont également un rôle d'information du personnel sur la situation économique de l'entreprise, ses projets d'investissement, son organisation. Ils doivent être consultés sur certaines matières : horaires, congés, qualifications, formation, conditions et sécurité du travail, égalité professionnelle, projets de licenciements... En septembre 1994, une directive européenne a imposé la constitution d'un « comité de groupe européen » dans toute entreprise employant plus de mille salariés et ayant des établissements dans au moins deux États de l'Union européenne.

Dans les trois fonctions publiques françaises et les entreprises à statuts, comme la SNCF ou EDF, il existe également des commissions paritaires où siègent des représentants élus des salariés. Ces commissions sont chargées de statuer sur les titularisations, les promotions ou les sanctions. Pour les personnels d'exécution, dans les hôpitaux ou les collectivités locales, ceux de La Poste ou de l'Équipement, pour les enseignants du primaire et du secondaire, ces élus jouaient un rôle assez comparable aux élus du personnel dans le secteur privé. Celui-ci s'est progressivement érodé, les liens se sont distendus entre les personnels et les syndicats comme le montrent les taux de participation aux élections professionnelles (voir le chapitre 8). Cependant, ces élus n'ont pas disparu.

La formation des identités collectives

La présence syndicale sur le lieu du travail a également aidé à forger des identités professionnelles valorisantes pour les salariés d'exécution socialement dominés. C'est ainsi que, depuis la fin du XIX^e siècle, des identités collectives se sont constituées autour d'une profession largement structurée grâce à l'action syndicale : mineur, « métallo », chimiste, postier, cheminot, instituteur... (sur la formation des identités professionnelles, voir Sainsaulieu, 1985 ou Dubar, 1991). Cet engagement et cette identité sont aussi un vecteur d'émancipation sociale. Cela permet également de tisser des réseaux de sociabilité et, pour certains militants, d'accéder à la scène politique, notamment sur le plan local (par exemple : Sawicki, 1994 ou Mischi, 2016). Parfois, le syndicat permet aussi de redéfinir une identité politico-professionnelle comme dans le cas des magistrats, avec la création du Syndicat de la magistrature (SM) en 1968 (Ficet, 2009). Dans les années 2000, les syndicats, pour reconquérir des adhérents, ont cherché à investir plus largement le terrain de la « lutte pour la reconnaissance » au travail (Honneth, 2000). Mais il s'agit principalement d'une reconnaissance individuelle fondée sur les acquis professionnels du salarié, loin des identités collectives.

Du fait du retrait syndical, de la crise de l'emploi, de l'émergence des nouvelles technologies et d'une mobilité croissante des salariés, les identités professionnelles traditionnelles sont entrées en crise

(Dubar, 2000). D'après C. Dubar, les perceptions des salariés se réduisent souvent à ce que R. Sainsaulieu (1985) qualifiait de « modèle affinitaire ». Elles produisent des identités centrées sur des réseaux de relations interpersonnelles, souvent éphémères et fondées sur l'affectivité, dans lesquelles le salarié recherche son épanouissement au travail et la valorisation de ses compétences. De ce fait, ces nouvelles identités sont passagères et ne présentent pas la stabilité des modèles classiques de la société industrielle.

Fonctions globales

En dehors de l'entreprise, les syndicats remplissent beaucoup d'autres fonctions (en plus des négociations déjà évoquées), qui en font des acteurs ou interlocuteurs de bien des institutions.

Groupes d'intérêts et mouvements sociaux

Paritairement avec les organisations d'employeurs – mais sous le contrôle étroit de l'État –, ils gèrent des organismes sociaux de toute nature : caisses d'assurance maladie, caisses d'allocations familiales, caisses de retraite, assurance chômage... Ils fournissent également la moitié des juges élus des conseils de prud'hommes – qui tranchent les litiges individuels entre salariés et employeurs – ou les membres des commissions de recours gracieux de la Sécurité sociale, qui examinent les réclamations des assurés.

Enfin, ils conseillent l'administration sur tous les problèmes économiques et sociaux. À ce titre, ils siègent dans les conseils économiques, sociaux et environnementaux – nationaux et régionaux – et dans d'innombrables conseils d'administration et commissions consultatives.

Toutes ces fonctions sont généralement assurées par les structures « interprofessionnelles » (voir le chapitre 5) et non pas par les syndicats professionnels.

Ces fonctions multiples ont conduit certains analystes à ranger les syndicats parmi les groupes d'intérêts (Meynaud, 1958 ; Reynaud, 1982 ; Andolfatto et Labbé, 2006b). En tant qu'acteurs d'une « démocratie

industrielle», ceux-ci s'efforcent en effet d'influencer le pouvoir 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 » (Reynaud, 1982). Les syndicats européens présentent toutefois certaines particularités. Contrairement à une vision libérale ou nord-américaine, ils entretiennent des relations d'interdépendance avec d'autres groupes, partis, réseaux, pouvoirs. De même, ils ne lutteraient pas seulement pour eux-mêmes, mais invoquent l'intérêt général, tentant d'imposer leur conception de celui-ci à leurs interlocuteurs à travers une « dispute » ou une « contestation ». Ces derniers – employeurs ou gouvernements – tendraient à rejeter le plus souvent cette vision comme étant « irresponsable » ou « démagogique » (Reynaud, 1982). Un échange politique interviendrait néanmoins, permettant de construire un agenda commun.

Ces aspects – plus politiques – de l'activité syndicale sont parfois récusés, notamment par les syndicats de métier ou par ceux formés au niveau d'une seule entreprise (souvent baptisés « indépendants »). En France, ces organisations se sont multipliées en réaction contre la « politisation » du syndicalisme. C'est là un débat traditionnel qui explique bien des divisions.

Les tenants du « mouvement ouvrier » pensent que les partis qui se réclament du salariat et les syndicats poursuivent le même objectif d'émancipation de la classe ouvrière par des moyens complémentaires. Ces dirigeants sont généralement favorables à l'organisation industrielle et à des liens étroits entre les partis et les syndicats. Tous considèrent, au moins implicitement, que le premier rôle revient à l'action politique.

Les tenants du « mouvement syndical » insistent, au contraire, sur l'autonomie du syndicalisme par rapport aux partis politiques qu'ils regardent avec méfiance. Avant 1909, ce courant dominait la CGT et a inspiré la fameuse charte d'Amiens. Après la première guerre mondiale, il ne disparaît pas mais son influence intellectuelle est plus limitée. Cependant, de nombreux syndicalistes continuent de prôner la neutralité politique du syndicalisme, préférant la négociation et le paritarisme aux changements imposés par la loi.

Au fond, l'histoire a tranché plutôt en faveur des premiers. Les principaux changements sociaux du xx^e siècle – notamment l'instauration de la Sécurité sociale – ont été réalisés par le pouvoir politique et par la loi, parfois négociée avec les confédérations – entraînant l'essor considérable de ces activités d'intérêt général. En contrepartie de ces activités, les syndicats français, plus que dans tout autre pays, reçoivent de nombreuses aides publiques (voir le chapitre 6).

La plupart des historiens ont adopté le même point de vue, parlant de « mouvement ouvrier » pour souligner la parenté existant entre les partis socialistes puis communistes et les syndicats (par exemple : J. Bron, 1970). On signalera plus particulièrement la revue *Le Mouvement social* qui, depuis une soixantaine d'années, publie des travaux inspirés par cette vision qui a dominé très largement la recherche contemporaine sur les syndicats. L'intitulé de cette revue fait le lien avec une autre approche, d'origine tourainienne, aujourd'hui privilégiée par les sociologues ou les politistes. Le fait syndical se trouve désormais englobé dans un ensemble plus vaste, le « mouvement social » au sein duquel il est plus ou moins en concurrence avec des « nouveaux mouvements sociaux » ou des « mobilisations collectives », autrement dit d'autres formes d'action collective, liées ou pas à la sphère économique (Touraine, Wiewiorka et Dubet, 1984 ; Neveu, 2005 et 2009).

Croisant ces dynamiques socio-historiques et la dimension du groupe d'intérêts, une autre approche est fournie par le « néocorporatisme ». E. Grossman et S. Saurugger (2012) le définissent comme « un système de représentation des intérêts dans lequel les individus font partie d'un nombre limité d'organisations, auxquelles l'adhésion est obligatoire. Celles-ci sont organisées de manière hiérarchique et différenciée par secteurs économiques [et] sont reconnues et, parfois, créées par l'État qui leur accorde un monopole de représentation dans leur secteur spécifique en échange d'un certain contrôle dans les processus de sélection des dirigeants et de formulation des demandes politiques ». Le néocorporatisme traduit donc un partenariat – très normé et obligatoire – entre l'État et les groupes d'intérêts dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques publiques (Lembruch et Schmitter,

1979 et 1982). P. Braud (2014) observe que « les dirigeants politiques inclinent fortement à prendre en compte les exigences des organisations socioprofessionnelles lorsque deux conditions sont réunies : d'une part, une grande puissance d'encadrement dans leur branche, associée à une forte combativité (...), d'autre part, une compatibilité de leurs exigences avec les grands équilibres économiques ». Cependant, sauf exceptions, prévalent le plus souvent de simples consultations ou concertations comme le montrent J. Rouillard (2008, p. 18-51) dans le cas du Québec ou É. Léonard et F. Pichault (2016) dans celui de la Belgique. Ces aspects sociologiques et politiques ont conduit à brosser des typologies selon les pays (Slomp, 1998 ; Andolfatto et Contrepois, 2016).

Dialogue social et démocratie

Plus récemment, les fonctions globales des syndicats renvoient surtout aux notions de dialogue et de démocratie sociales (voir le chapitre 10). Ces notions – beaucoup utilisées – sont en fait rarement définies. Dans le cas français, elles ont au moins une origine triple. Premièrement, le programme de démocratie économique et sociale issu du Conseil national de la Résistance et le préambule de la Constitution de la IV^e République qui s'ensuivra. Deuxièmement, le développement d'une politique de dialogue social à compter des années 1960 qui entend remettre en cause la grille marxiste – ou agonistique – d'analyse des relations du travail. Troisièmement, les réformes des années 2000 qui veulent « rénover » – et en fait inventer – une « démocratie sociale », à travers notamment la réforme des règles de représentativité syndicale, celles de la négociation collective et la mise en place d'un fonds pour le financement du dialogue social (Andolfatto, 2018b).

En fait, dans une période de désyndicalisation – que l'on n'a guère cherché à analyser sérieusement et que, parfois, on refuse de voir –, il s'agit d'inventer de nouvelles relations industrielles avec pour enjeu – dans un contexte de décentralisation de la négociation collective – d'adapter le droit du travail aux entreprises, sinon de fabriquer un droit du travail « sur mesure ». Ce nouveau « pouvoir syndical » n'est pas sans poser question, car la démocratie sociale reste sujette à controverse, voire

un oxymore. En effet, l'entreprise ne constitue pas par nature un lieu démocratique. En fait, ces notions, comme plus largement les différentes fonctions des syndicats, invitent à revisiter, sinon à redécouvrir, quelques auteurs classiques qui ont cherché à appréhender ces fonctions globales et ce rôle qui se trouvent au cœur de plusieurs chapitres de ce livre.

Les tendances oligarchiques au sein des organisations

Roberto Michels, pionnier de la science politique, évoque à de nombreuses reprises les organisations syndicales – dans différents pays européens et aux États-Unis – et s'appuie sur leur analyse pour développer sa thèse concernant la bureaucratisation et les tendances oligarchiques inhérentes aux formations politiques (Michels, 1914). Il met l'accent sur ce que l'on n'appelle pas encore la « professionnalisation » des dirigeants syndicaux, soulignant la grande stabilité de ces derniers ou un mode de désignation qui privilégie la cooptation. Il s'intéresse aussi à la rémunération des permanents de base qui, souvent faible, par souci de dépendance et d'obéissance à l'égard des strates supérieures, peut favoriser la corruption. Cette dernière tend même à se généraliser aux États-Unis où les chefs ouvriers sont littéralement achetés par les « capitalistes »³. R. Michels observe encore que l'exercice de responsabilités syndicales engendre à la fois pragmatisme et autoritarisme : « au commis voyageur de la lutte des classes se substitue ainsi le bureaucrate rigide et prosaïque, à l'ardent idéaliste le froid matérialiste, au démocrate aux convictions inébranlables (...) l'autocrate conscient ».

R. Michels s'intéresse encore au rapport entre syndicalisme et politique et, plus au fond, à un aspect que l'on pourrait qualifier de « totalitaire » du syndicalisme : ce dernier cherche en effet « à mettre fin au dualisme du mouvement ouvrier, en substituant au parti, n'ayant que des fonctions politico-électorales, et aux associations professionnelles, étroitement économiques, un organisme plus complet qui représente la synthèse de la fonction politique et de la fonction économique ». Autrement formulé, le syndicat se pense comme une sorte de « fait social total ».

3. C'est encore – et notamment – ce que donnera à voir, une quarantaine d'années plus tard, le film *Sur les quais* d'Elia Kazan (1954).

R. Michels explique également les taux d'adhésion aux syndicats par les « avantages économiques que [ces derniers] offrent à leurs adhérents ». Comparant différentes situations nationales, il évoque enfin une sorte de duplicité du syndicalisme français qui interdit à ses « chefs » de siéger au parlement, car cela contredirait leur « communion avec les masses ». Pour autant, à l'instar d'autres pays, les organisations françaises passent beaucoup de temps à négocier avec les représentants politiques « dans le mystère des antichambres et des couloirs ». Au total, de nombreuses pistes d'analyse, anticipatrices ou conservant une étonnante modernité, ont été tracées par R. Michels.

À l'illusion démocratique à laquelle renverrait le « gouvernement » des syndicats et, plus globalement, à la critique de la bureaucratisation, Max Weber opposa la notion de « collégialité » qui valide au contraire cette dernière et permettrait d'éviter la dérive autocratique (Lazega, 1999). La « collégialité » introduirait un consensus et favoriserait la coopération entre pairs, partageant une même expertise ou une même expérience, et éviterait donc qu'un individu ou quelques-uns ne s'approprient l'organisation. Dès lors le modèle bureaucratique pourrait triompher pour des raisons d'efficacité, du moment qu'il est dirigé collégalement.

L'absence de démocratie interne

Une oligarchie – même collégiale – n'en reste pas moins oligarchique. C'est le constat fait par Seymour Lipset, économiste et politiste américain du milieu du xx^e siècle, qui s'est beaucoup intéressé également aux organisations syndicales. Son livre classique, *Political Man* (1960 traduit en 1963)⁴, montre que le syndicalisme concourt au fonctionnement – le « régime » selon S. Lipset – du système démocratique. Il souligne que « les observateurs n'ont pas manqué d'attirer l'attention sur ce fait que, par leur organisation interne, la plupart des syndicats de travailleurs ressemblaient beaucoup plus – et paradoxalement –

4. Voir aussi : Lipset, Trow, Coleman, 1956.

à des régimes gouvernementaux à parti unique qu'à des organismes démocratiques où existerait une opposition reconnue et organisée, prête à se substituer au parti au pouvoir» (Lipset, 1963). Reprenant les propos de ces analystes, S. Lipset parle même d'organisations autoritaires, caractéristiques justifiées par un souci de cohérence et d'efficacité de l'action syndicale.

S. Lipset examine plus précisément l'organisation propre aux syndicats, ce qui conduit à une analyse fort intéressante concernant le « syndicalisme responsable ». Cette organisation bureaucratique, qui confine à l'oligarchie, s'impose en raison des diverses fonctions à tenir. En effet, « les dirigeants syndicaux ne pourront faire admettre leurs positions par la direction des entreprises que s'ils se montrent compétents et avisés » (Lipset, 1963). Cette nécessité conduit logiquement à un « syndicalisme autoritaire ». Pas question de tolérer certains phénomènes qu'une pratique démocratique pourrait engendrer : « grèves inconsidérées », « luttes fractionnelles », « revendications nouvelles ». En effet, celles-ci introduiraient de la confusion et remettraient en cause la crédibilité de l'organisation et de la direction syndicales auprès du patronat. Ainsi, à travers la bureaucratisation, les syndicats assurent la stabilisation de leur position face à l'employeur, ce qui assoit également « l'intérêt des chefs syndicalistes en rendant plus difficile leur remplacement », autrement dit, S. Lipset illustre et explique la célèbre loi d'airain de l'oligarchie déjà formulée par R. Michels.

Le développement de la bureaucratie syndicale a aussi pour cause « la participation d'organismes gouvernementaux à la discussion des conventions [collectives] ». Les syndicats locaux doivent alors s'en remettre à leurs homologues de branche. Cela réduit une fois de plus le rôle et le pouvoir des premiers tout en accentuant la centralisation et permet de mieux protéger les droits des travailleurs, par l'adoption de normes générales encadrant le marché du travail dans tel secteur, tout en renforçant « la position du personnel dirigeant » (Lipset, 1963). Pour des raisons d'efficacité, ce dernier doit également contrôler l'information (ce qui peut heurter la liberté d'opinion des adhérents). Dans le même objectif, il assure aussi la sélection et la formation des nouveaux cadres syndicaux.

S. Lipset considère que si les dirigeants syndicaux évitent d'appliquer les règles de la démocratie au sein de leurs organisations respectives, cela s'explique non seulement par un souci de cohérence et par la nécessité d'adopter des garanties collectives mais aussi parce que de telles règles risqueraient d'affaiblir l'action collective entraînant par ricochet la remise en cause des positions sociales durement acquises par les permanents. Or, il ne saurait en être question, car cela conduirait, matériellement, à une réduction de leur train de vie et, moralement, à une humiliation. Ce double risque justifie donc également « l'instauration d'un régime autoritaire et oligarchique ».

S. Lipset oppose enfin deux types d'organisations : les unes animées par le « pur syndicalisme », c'est-à-dire qui se consacrent exclusivement à « la discussion des conventions collectives, [à] la définition des intérêts des travailleurs et [au] bien-être de leurs adhérents », les autres ouvertes à des « idéaux étrangers » ou plus politisées (Lipset, 1963). Les premières caractériseraient davantage les États-Unis, les secondes l'Europe (et annoncent le chapitre suivant de ce livre). Dans le premier cas, le politiste américain parle d'un « syndicalisme terre à terre » dont le rôle limité « a pour effet de rendre légitime le pouvoir oligarchique des dirigeants en décourageant le désir de participation des syndiqués ». Au contraire, l'ouverture à certains débats politiques favorise des luttes entre tendances et donc le débat démocratique mais peut déstabiliser la bureaucratie syndicale. Paradoxalement, ce dernier « modèle » ne semble guère avoir la faveur des adhérents de base. En effet, selon S. Lipset, « l'apathie est la règle commune pour la grande majorité des adhérents et ceux-ci font généralement preuve d'un esprit plus conservateur que leurs dirigeants ». Des études ont d'ailleurs régulièrement montré que la plupart des syndiqués de base sont passifs (pour la France : Croisat et Labbé, 1992).

Au total, S. Lipset analyse la question syndicale sous divers aspects conservant eux aussi une étonnante actualité : le pouvoir syndical par nature oligarchique selon lui, les rapports entre dirigeants et adhérents, les dynamiques internes aux organisations... Les conclusions peuvent apparaître assez négatives eu égard à l'idéal démocratique.

Pour autant, selon S. Lipset, en dépit de leur dérive, les syndicats n'en contribuent pas moins « au maintien de la démocratie dans l'ensemble du corps social ». En effet, « les travailleurs auront toujours plus d'avantages à confier leur défense au syndicat le plus autoritaire qu'à demeurer isolés ». Encore faut-il que les syndicats conservent leur indépendance tant vis-à-vis du patronat que de l'État. Il ajoute aussi que, globalement, la démocratie ne dépend pas des règles – démocratiques ou pas – qui régissent des organismes privés tels les syndicats. En effet, ces organismes, quels qu'ils soient, favorisent l'éducation politique, la sélection de chefs, la propagation d'idéaux... En outre, s'appuyant sur F. Neumann (1950), S. Lipset explique qu'« un grand nombre d'associations (...) s'opposent aux empiétements d'autres groupes en soutenant les intérêts de leurs membres ». Autrement dit, les syndicats participent de la vivacité démocratique, selon une perspective déjà tracée par Tocqueville et désignée comme étant celle du « pluralisme » aujourd'hui (Graziano, 1995 et 1996). S. Lipset fait donc des syndicats des acteurs incontournables du pluralisme politique, mais ils ne constituent pas eux-mêmes des cellules démocratiques. En Europe et, singulièrement en France, ceux-ci traduiraient plutôt un « socialisme de guildes » ou « un ordre social fondé sur les groupes professionnels » chers à E. Durkheim (Graziano, 1996, p. 195).

En fin de compte, la question « pourquoi des syndicats ? » ne peut recevoir une réponse simple. Ces organisations rendent aux salariés un grand nombre de services qui semblent justifier l'adhésion et, en premier lieu, une défense individuelle du syndiqué contre l'arbitraire de son employeur et de sa hiérarchie, dans les entreprises ou les administrations.

Mais ils assurent beaucoup d'autres fonctions dont certaines – notamment dans l'État social – ne peuvent être rattachées à la simple défense des intérêts communs aux membres. De plus, il ne suffit pas que des personnes aient conscience d'avoir quelque chose à défendre en commun pour qu'elles s'associent spontanément. En particulier, elles n'agiront

pas si elles peuvent bénéficier de ce service sans avoir à en supporter les coûts : c'est le fameux passager clandestin de M. Olson. Il faut aussi qu'il y ait des organisateurs capables de mettre sur pied une structure, de rassembler ces personnes et de les convaincre de rejoindre l'action, au minimum en contribuant aux frais. Dès lors comment éviter que ces leaders n'accaparent l'organisation ? Et quel modèle organisationnel choisir ? Le chapitre 2 montre que cette seconde question a reçu deux réponses principales.

Table des matières

Introduction	7
Chapitre 1. La défense des intérêts professionnels	11
Rôles économiques	12
Les logiques de l'action collective	12
Les salaires et le marché du travail	14
Impact sur les firmes	16
Rôles sociaux	18
La défense individuelle des adhérents	18
La production de services sur le lieu du travail	19
La formation des identités collectives	20
Fonctions globales	21
Groupes d'intérêts et mouvements sociaux	21
Dialogue social et démocratie	24
Les tendances oligarchiques au sein des organisations	25
L'absence de démocratie interne	26
Chapitre 2. Le cadre de l'action collective : métier ou industrie ?	31
Le métier	32
Les qualifications au cœur des unions de métier	32
La naissance des unions de métier en Angleterre	33
L'action collective autour du métier privilégie l'établissement	35
Quelle représentation sur le lieu du travail ?	37
Structuration spécifique de l'organisation de métier	38
Relation limitée des unions de métier au politique	39

L'industrie	42
Naissance de l'action collective industrielle	42
Les trois piliers de l'action collective d'industrie	44
Prépondérance du fédéralisme dans l'organisation d'industrie	45
La difficile autonomie de l'action industrielle envers les partis	46
Un troisième modèle?	48
Une notion tardive et trompeuse?	48
Importance du corporatisme derrière la façade générale	50
Importance de l'organisation locale	51
Chapitre 3. La tradition issue du mouvement ouvrier	55
La construction d'un syndicalisme unifié	59
Trois tendances	59
La question de l'autonomie du syndicalisme	60
Des divisions insurmontables	62
Première scission	62
La réunification ratée	63
La deuxième réunification ratée	64
La CGT sous direction communiste	65
Une diversité de façade	65
L'impasse	66
Un nouveau cours	67
FO et l'invention de la politique contractuelle	70
La politique contractuelle	70
FO contestataire	71
Chapitre 4. Catholicisme social et mouvements autonomes	75
La tradition du catholicisme social	75
La CFTC historique	76
Les mutations de la CFDT	78
Le recentrage de la CFDT	79
La CFTC maintenue	83
Le syndicalisme catégoriel	85
Le syndicalisme des « cadres »	85
Les organisations de l'Éducation nationale	88

L'Unsa	89
Du G10 à l'USS	90
D'autres formes d'organisations, « coordinations » et « indépendants »	92
Chapitre 5. L'organisation	95
Les principales dimensions de l'organisation	96
La dimension professionnelle de la syndicalisation	96
La dimension locale de l'action syndicale	99
L'affaiblissement des assises traditionnelles du syndicalisme	100
Deux types de syndicalisme d'entreprise	102
La double intégration	104
Un ancrage local : les unions interprofessionnelles	104
Les limites de l'intégration sectorielle	106
Les limites de l'intégration sectorielle	109
Un moule organisationnel unique	111
Les limites du dualisme organisationnel	113
Le syndicalisme international	114
Chapitre 6. Finances et moyens	119
Des finances en clair-obscur	119
Les dépenses	120
Les recettes	123
La principale ressource financière : les subventions	126
La première ressource : les élus et les mis à disposition	130
Chapitre 7. Combien d'adhérents ?	137
La syndicalisation dans le monde	137
Tableau général	138
Crise du modèle de métier ?	139
Crise du modèle industriel ?	140
Les exceptions	141
L'exception française	142
Le difficile avènement d'un syndicalisme de masse (1900-1980)	144
1900-1939	144

Le syndicalisme de masse (1945-1978)	146
L'adaptation des syndicats aux changements de la société française	147
La désyndicalisation française (depuis 1978)	148
Estimation des effectifs syndiqués depuis 2004	149
Sociologie des syndiqués	151
Pourquoi adhérer à un syndicat?	153
Une analyse statistique	154
Les motivations individuelles	155
Pourquoi sont-ils partis?	156
Chapitre 8. Les audiences aux élections professionnelles	161
Mesures nationales	162
Les enquêtes d'opinion	162
Les élections à la Sécurité sociale (1947-1983)	163
Les élections prud'homales (1979-2008)	165
Les élections professionnelles dans le secteur marchand	168
La participation	169
Les audiences	170
Implantations et audiences effectives	172
La mesure d'audience	175
Les audiences électorales dans la fonction publique	178
La participation aux élections des CAP et CTP	179
Les audiences aux élections des CAP et CTP	184
Portraits des électorats syndicaux	186
Chapitre 9. Manifester et faire grève	191
Informier, revendiquer, manifester	193
L'information	194
Les manifestations	195
La grève	198
Les grèves dans le secteur marchand	198
La grève par secteur d'activité	201
Motifs et nature des conflits	206
Des actions internationales?	209
Pourquoi le recul de la grève?	210

Chapitre 10. La négociation collective	215
Les difficultés de la négociation collective	215
La négociation dans la fonction publique	218
La négociation dans le secteur marchand	222
La négociation nationale	223
Les institutions sociales	223
La négociation collective nationale de branche	224
La négociation d'entreprise	227
Les principaux thèmes de la négociation d'entreprise	230
Peugeot et Solvay: deux exemples d'accords	232
Les limites de la négociation collective	235
L'effectivité des accords	237
Conclusion	243
Bibliographie	249
Index des encadrés, graphiques et tableaux	271