Brésil

Quelques notes sur le marché du travail et le nouvel agenda syndical

Brasilia Carlos FERREIRA *****

Le processus de globalisation provoque des changements de grande amplitude dans les économies nationales. Il amène des transformations profondes dans le monde du travail. Au Brésil, la restructuration des relations de travail a commencé à la fin des années 1980, lorsque le système bancaire a tenté de s'adapter à l'internationalisation du système financier. Rapidement, près de 50 % des postes de travail ont été éliminés pour passer de 812 000 en 1989 à 497 000 en 1996. Cette réduction s'est accompagnée de processus de privatisation, de fusion, d'automatisation, de sous-traitance des services, ainsi que d'autres modes de restructuration interne et externe [1]. Entre 1994 et 1998, 68 banques sur les 271 existantes au Brésil sont passées par l'un ou l'autre processus d'ajustement impliquant le transfert du contrôle de l'actionnariat, l'intervention, la liquidation ou l'absorption par une autre institution financière.

Une précarisation généralisée et différenciée

Au cours de la décennie 1990, les autres secteurs ont adopté divers types de processus de restructuration, entraînant la perte de travail pour d'importants contingents de travailleurs. Ce facteur, ajouté aux problèmes internes de l'économie brésilienne, a provoqué la hausse du taux de chômage dans l'ensemble du pays. Il atteint aujourd'hui 19 %. Six régions métropolitaines incluses dans une recherche effectuée sur le thème « Emploi-Chômage », comptent 3 millions de chômeurs. Dans la région « Grand São Paulo », le parc industriel le plus important du pays, le nombre de chômeurs est estimé à 1 822 000 personnes, atteignant en avril 1999 un taux de 20,3 %. Dans les autres régions, les chiffres varient entre 19,2 % à Porto Alegre, 18,4 % à Belo Horizonte, 22,1 % dans le District Fédéral, 21,6 % à Recife et 24,2 % à Sal-

* Professeur à l´Université Federale de Rio Grande do Norte, Bresil/IRES.

1. Boletim Dieese, Reestruturação Financeira Reduz Emprego nos Bancos, SP, avril 1997.
2. Dieese/Seade. Pesquisa Emprego-Desemprego -PED- avril de 1999.

vador [2]. Dans le secteur des services, les 300 plus grandes entreprises du pays ont éliminé en 10 années près de 70 000 postes de travail dans les grandes surfaces, augmentant, sur la même période, la productivité par employé de 46 % [1].

Le temps de recherche d'un emploi s'est élevé dans l'ensemble des régions du pays, passant de 22 semaines en 1985 à 36 semaines en 1998. A Brasilia, le temps moyen de recherche d'un emploi est de 52 semaines. A São Paulo, entre 1994 et 1998, le pourcentage de chômeurs en recherche d'emploi depuis plus de 12 mois est passé de 17,9 % à 27,9 % [2].

Les enquêtes mettent en lumière la tendance à l'augmentation du temps de travail de la population active, dépassant le temps légal journalier. Au cours de l'année 1998, 44,3 % du nombre de salariés à Salvador et 43,5 % à São Paulo et Belo Horizonte travaillaient plus que la journée légale de 40 heures. En termes globaux, 61,3 % de l'ensemble de la population active travaillaient jusqu'à 44 heures par semaine ; cela démontre que les bas salaires ne sont pas nécessairement liés au temps partiel [3]. Dans le même temps, les revenus tendent à baisser. Selon les prévisions du Dieese, le travailleur brésilien commencera l'année 2000 avec un salaire moindre que celui d' il y a 5 ans. Les salaires dans l'industrie de transformation étaient déjà, à la fin de l'an dernier et en moyenne, 15 % plus bas que ceux du milieu de l'année 1994 [4]. 48 % des travailleurs tentent de survivre avec une rémunération proche du salaire minimum, soit aujourd'hui environ 70 dollars.

Une enquête Ipea/Seade montre que 90 % des emplois nouveaux apparus entre 1988 et 1996 appartiennent au secteur informel, dans lequel les travailleurs sont autonomes, employés dans des entreprises de sous-traitance ou sans contrat de travail [5]. Si le chômage atteint la masse des travailleurs, ses effets sont différenciés suivant les secteurs et les groupes : hommes et femmes, jeunes et vieux, travailleurs plus ou moins qualifiés, etc. Ceux qui sortent des cours supérieurs trouvent des postes moins qualifiés et plus précaires. Même les postes de travail qualifiés ne sont pas à l'abri du chômage ni de la tendance à la baisse des salaires, ce qui démontre que les hauts indices de chômage ne découlent pas du bas niveau de qualification de la force de travail.

Sur le comportement réciproque des hommes et des femmes au sein du marché du travail dans cette restructuration productive, les enquêtes réalisées démontrent que les femmes au travail constituent le contingent le plus fortement atteint par la précarisation. Au Brésil, entre 70 % et 90 % des emplois partiels sont occupés par de la main d'œuvre féminine [6]. D'autres études ont déjà constaté le désavantage des femmes à l'intérieur d'un processus productif qui survalorise la maîtrise de la technologie, celle-ci étant considérée comme une aptitude masculine.

Le Brésil affiche de hauts indices de travail des enfants et des adolescents. Les

1. Dieese, *Supermercados Eliminam Vagas e Ganham Produtividade*, SP, décembre 1997.
2. Dieese, *5 anos do Plano Real*, SP, 1999.
3. Dieese, *Salário Mínimo : Pouca Comemoração para o Primeiro de Maio*, SP, 1999.
4. Deddeca, Claudio Salvadori. *Estado de São Paulo*, SP, 27/09/1999.
5. *Setor Informal Gera 90 % das Vagas em SP*. Folha de São Paulo, 09/07/1997.
6. Dieese, Equidade de Gênero nas Negociações Coletivas. SP, novembre 1997.

données officielles révèlent que 4,5 millions d'enfants brésiliens de cinq à quatorze ans travaillent [1]. 45 % sont employés dans des activités urbaines, le reste étant inséré dans les activités agricoles. Le Brésil est le troisième plus grand employeur d'enfants en Amérique latine, et se refuse à ratifier la Convention 138 de l'Organisation Internationale du Travail qui interdit le travail de mineurs de moins de quinze ans [2].

Coexistence de marchés du travail formel et informel

L'économie brésilienne se caractérise par la coexistence d'un marché du travail formel, marqué par de bas salaires, un faible attachement à l'entreprise, une force de travail de bas niveau de qualification, et d'un immense marché du travail informel, échappant à toute réglementation légale. Le marché informel se pérennise grâce à l'impunité des délits au sein des relations de travail. Les discussions politiques sur la création d'emplois évoquent la notion de « coût Brésil », expression qui sert aux entrepreneurs à rendre les fortes charges sociales brésiliennes responsables de la faible création d'emplois. En riposte au « coût Brésil », ils défendent la flexibilité des contrats comme mesure contre le chômage ; l'informalité du marché du travail se justifie comme moyen de fuir les charges sociales. Pourtant, études et enquêtes démontrent que les charges sociales ne représentent que 20,07 % du coût total du travail pour une entreprise [3].

Davantage que le fort coût des charges sociales, c'est le faible coût de l'illégalité qui favorise le maintien par le patronat d'un fort contingent de travailleurs sans protection légale. Atteints par la précarité, ces travailleurs sont à la merci des oscillations du marché et de l'arbitraire de patrons épargnés par une justice excessivement laxiste, à laquelle les travailleurs ne recourent pas toujours. Lorsqu'ils sont cités en justice, les employeurs savent qu'ils seront condamnés à une somme dérisoire en regard de ce qu'auraient été les obligations d'un contrat de travail formel ; en outre il aura fallu au justiciable parcourir les longs et tortueux corridors de la Justice du travail. Les patrons peuvent également compter sur l'abandon du procès lorsque le travailleur, acculé par les impératifs de sa survie, préfère recevoir une part de ce qui lui est dû, plutôt que d'attendre la décision de justice.

Un affaiblissement du droit du travail

Le patronat et le gouvernement tiennent un discours identique quant aux impératifs de modernisation des entreprises et des relations de travail. Ils s'attaquent aux défenses sociales que le travail avait su établir face au capital et ils prônent la flexibilité *via* la mise à bas de la législation du travail. Depuis 1994, les pouvoirs exécutif et judiciaire ont introduit des modifications dans la « Consolidação das Leis do Trabalho » (l'ensemble de la législation du travail) qui vont dans le sens de la flexibilisation des relations de travail. Au nombre des principales mesures adoptées par l'Exécutif, on trouve l'abandon de la Convention 158 de l'OIT qui établit l'obligation de justifier par écrit les motifs de licenciement d'un salarié ; l'au-

1. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios* (PNAD), 1993.
2. Folha de São Paulo, 12/10/1998.
3. Dieese, *O Polêmico Peso dos Engargos Sociais no Brasil*. SP, août 1997.

torisation du travail les dimanches dans le commerce de détail en général ; l'introduction du contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel, de même que la suspension temporaire du contrat de travail [1].

Suivant la même tendance, certaines jurisprudences des tribunaux du Travail ont été annulées par le Tribunal supérieur du travail. Parmi les abrogations les plus significatives figurent la fin de la comptabilisation comme heure supplémentaire de la participation des travailleurs aux cours et réunions obligatoires réalisées hors des horaires de travail, la suppression du maintien de l'emploi pendant 180 jours pour les victimes d'accidents du travail, la suppression de rémunération des heures supplémentaires à 100 % de la valeur de l'heure normale, la fin de l'avis préalable de 60 jours pour les licenciements de juste cause et la fin de l'obligation de paiement des heures supplémentaires du travail nocturne à 60 % au-dessus de l'heure légale. Que ces modifications proviennent de l'Exécutif ou du Judiciaire elles constituent un mouvement de destruction de la législation et de la protection du travail et des travailleurs. Peu à peu ces derniers, dans une conjoncture de plus en plus défavorable, perdent des droits durement acquis [2].

Une nouvelle stratégie syndicale ?

Face à ces nouveaux défis, les stratégies internes et externes du mouvement syndical se sont modifiées. On observe un déplacement des priorités : la rémunération de la force de travail a cessé d'être au centre des revendications ; la priorité porte sur les luttes visant le maintien et la création d'emplois, ainsi que sur la défense des droits sociaux menacés par une flexibilité productive accrue. Ces évolutions sont devenues tangibles à partir de 1996 lorsque les grèves pour une meilleure rémunération ont cédé la place à des grèves motivées par le non-respect de la législation du travail par le patronat, alors même que depuis la fin de la politique d'indexation salariale, en 1995, le nombre de catégories sociales parvenant à maintenir leur pouvoir d'achat s'amenuise.

Globalement, la mobilisation des travailleurs commence à décliner au début des années 1990. Le nombre de grèves diminue à mesure que s'approfondit la récession et qu'augmente le taux de chômage. Selon le Dieese, sur les 51 grèves qui se sont produites en janvier 1999, impliquant 1,8 million de travailleurs, 84,3 % ont été motivées par le non-respect des droits du travail. Au nombre de ces dernières, 80,1 % réclamaient le paiement du salaire mensuel ou du 13ème mois. 13 % ont été déclenchées contre le non-paiement par l'employeur des sommes qu'il devait au « Fundo de Garantia por Tempo de Serviço » [3], et 11,8 % contre le non-paiement des congés payés. Les autres grèves ont été engagées en raison du non-paiement des avantages légaux, comme la fourniture des « cestas básicas » (panier de base de la ménagère), des chèques restaurant et autres avantages. Les grèves ont été principalement motivées

1. Dieese, 5 anos do Plano Real, 1999.
2. Dieese, *5 anos do Plano Real*, 1999.
3. Dépôt mensuel d'une valeur équivalente à 8 % des rémunérations, effectué par les entreprises au nom de leurs employés. Les sommes versées auprès du FGTS peuvent être retirées par l'employé au moment de la retraite ou par la famille en cas de mort du bénéficiaire.

par le non-respect des droits du travail, dans tous les secteurs d'activité, y compris celui de la fonction publique.

Travailleurs et guerre fiscale

L'instabilité économique et les crises politiques qu'a connues le Brésil dans les années 1990 ne l'ont pas empêché d'attirer l'installation d'industries en raison du prix de la force du travail. Bas salaires et encouragements fiscaux organisent le processus de décentralisation industrielle en cours [1]. En l'absence de définition de politiques d'investissement par le gouvernement fédéral, Etats et municipalités se livrent une guerre fiscale et se concurrencent dans l'offre d'avantages pour consolider les foyers de dynamisme dans leurs zones d'activité [2]. Attirées par les bas salaires, par l'exemption d'impôts pour une durée qui peut atteindre 30 ans, par l'infrastructure et les financements à des coûts avantageux, les nouvelles unités productives font l'objet d'enchères : celui qui offre le plus d'avantages obtient l'installation de l'entreprise.

Officiellement cette générosité se justifie par la nécessité de créer des emplois. Dans la majorité des cas, les emplois créés ne sont pas à la hauteur des avantages concédés. Les entreprises installent des technologies sophistiquées dans des implantations conceptuellement nouvelles qui n'offrent pas un grand potentiel de création d'emplois. La ville de Resende, située dans l'Etat de Rio de Janeiro, en offre un bon exemple. Elle a gagné une guerre fiscale virulente pour l'installation d'une usine de camions Volkswagen, avec la perspective de 30 000 emplois, ce qui justifiait le volume des avantages accordés. Cependant, l'ensemble de l'activité, usine de montage et fournisseurs de pièces détachées, n'a embauché que 1 500 ouvriers et employés, et la municipalité se ressent aujourd'hui de l'absence de ressources fiscales.

Les nouvelles entreprises cherchent à s'implanter loin des villes du triangle industriel ABC de São Paulo où les journées historiques des années 1980 ont débouché sur un droit du travail et des salaires meilleurs pour les travailleurs. Le salaire moyen d'un ouvrier dans la métallurgie peut varier entre 1 500, 800 ou 400 reais, selon que l'entreprise est dépendante des usines de montage situées dans l'ABC et la Capitale São Paulo, à Betim dans l'Etat du Minas Gerais ou à Resende dans l'Etat de Rio de Janeiro. La décentralisation est en train de modifier le paysage du pays. L'industrie automobile, peu à peu, se dissémine dans l'ensemble du pays où, actuellement, sont installées 20 usines, contre 14 aux Etats-Unis et 12 en Allemagne et en Italie [3].

La guerre fiscale est devenue une question de fond pour le mouvement syndical qui discute l'adoption d'un accord collectif national en vue de limiter les disparités salariales en fonction desquelles se définissent les localisations d'entreprises. Les métallurgistes de São Paulo proposent un plancher salarial unifié sur le plan na-

1. La valeur de l'heure de travail est de 2,68 US$, contre 24,87 US$ en Allemagne, 21,64 US$ en Suisse, 16,40 US$ aux Etats-Unis et 16,26 US$ en France. *Cf.* Frances Stwart. *La Nueva División Internacional del Trabajo*. OIT, 1994, p. 28.
2. Bacelar, Tânia, *Dinâmica Regional Brasileira : Rumo à Desintegração Competitiva?* Recife, ronéotypé, 1997.
3. Estado de São Paulo, SP, 27/09/99.

tional et cette idée unit, pour la première fois, les deux centrales syndicales les plus puissantes, CUT et Força Sindical. Le mouvement syndical a pour stratégie de lutte la paralysie de la production sur une journée dans chacune des villes où sont implantées des usines automobiles. Il cherche à focaliser la discussion sur une politique globale d'expansion industrielle qui d'un côté normalise les concessions fiscales et les aides, et d'un autre côté prenne en compte l'emploi et empêche la détérioration des salaires.

Ce secteur qui, il y a dix ans, employait 143 600 personnes a été réduit de 34 %, et compte aujourd'hui 94 000 travailleurs. Tout en ayant ouvert trois nouvelles usines depuis 1994, Volkswagen a réduit le nombre de ses travailleurs de 30 600 à 29 700 [1]. Dans le secteur des pièces détachées pour l'industrie automobile, les chiffres sont encore plus dramatiques : de 309 700 salariés en 1989, il est tombé aujourd'hui à 66 700. Dans le même temps, les multinationales ont enregistré au Brésil 12,09 % de rentabilité, le plus haut indice du monde, alors que le Canada n'a obtenu, sur la même période, qu'un modeste 3,4 %. En contrepartie, le *turnover* atteint, au Brésil, un pourcentage de 47,9 % contre 38,4 % aux Etats-Unis [2].

Travailleurs et formation professionnelle

Les changements en cours dans le monde du travail exigent de nouveaux profils professionnels : les travailleurs doivent être non seulement techniquement qualifiés mais aussi dotés d'une formation générale qui les rende capables d'assumer les interfaces requises par la rapidité des rythmes et les processus de changements survenant dans la sphère technico-productive. C'est la raison qui a poussé les syndicats brésiliens à mettre à leur programme la qualification professionnelle des travailleurs, laquelle est également exigée par les entrepreneurs et fait partie du discours gouvernemental. La politique de formation est envisagée comme moyen de minimiser le chômage et les débats qui l'entourent donnent lieu à des querelles inédites et stratégiques entre travailleurs, gouvernement et entrepreneurs.

Le gouvernement, le patronat et les travailleurs convergent sur l'importance de la formation professionnelle. Mais des divergences persistent sur son contenu, sa forme et sa place dans les relations de travail, comme sur ses effets sur le chômage. Le gouvernement et le patronat utilisent le concept « d'employabilité » et attribuent le chômage à la basse qualification technique de la main d'œuvre brésilienne. Cela sert à masquer le rôle de facteurs structurels, comme l'absence de politique de développement économique tournée vers la création d'emplois. Les secteurs organisés des travailleurs critiquent la notion d'« employabilité » en ce qu'elle ne s'intéresse qu'à la formation technique. Ils proposent de coordonner formation professionnelle et éducation de fond de manière à préparer le travailleur à affronter avec les plus grandes chances de succès un marché du travail en constante transformation.

La formation professionnelle est prise en compte dans les résolutions et thèses

1. Tadeu Perez, vice-président de ressources humaines Volkswagen. Estado de São Paulo, SP, 27/09/1999.
2. Revista da Fiesp, SP, octobre 1997.

des rencontres et des congrès syndicaux. Cela a introduit dans la discussion entre travailleurs et gouvernement et entre travailleurs et patronat des éléments tels que le développement de la formation professionnelle, les critères de priorité dans l'accès à la formation, la relation entre l'éducation de base et l'éducation professionnelle, et de cette dernière avec l'organisation du travail. On discute aussi de l'origine et la gestion des ressources, de ce que doit être un système public de formation professionnelle et de la définition des politiques publiques de l'éducation et de l'emploi.

Retour aux sources syndicales

Dans le Brésil du début de ce siècle, l'anarcho-syndicalisme a joué un rôle pionnier dans la revendication d'une formation scolaire pour les travailleurs et leurs enfants, allant même jusqu'à fonder diverses écoles [1]. Mas ces initiatives sont restées dispersées et ne se sont pas affirmées comme une tradition dans le répertoire des actions syndicales. La recherche de nouvelles stratégies d'action pour faire front au chômage croissant, de même que la nécessité de se légitimer devant une base déchirée par la menace du chômage ont conduit les syndicats à faire de l'éducation et de la formation professionnelles un drapeau de lutte et une stratégie d'action.

Au cours des dernières années se sont développées nombre d'initiatives syndicales tournées vers la formation professionnelle et l'éducation de base. Diverses expériences ont été faites qui vont des programmes d'alphabétisation réalisés parmi les travailleurs ruraux, installés sur des terres par le gouvernement ou campant en attente de terre, aux programmes de formation professionnelle proposés par les syndicats dans l'ensemble du pays, en collaboration avec des ONG, des universités et d'autres partenaires. Assez diversifiées, ces expériences concernent autant les chômeurs que ceux qui disposent d'un emploi menacé, et elles atteignent diverses catégories professionnelles. Elles sont fréquemment articulées avec le réseau d'enseignement régulier et ses niveaux respectifs : alphabétisation, éducation de base, jusqu'à la spécialisation, correspondant au profil de la catégorie professionnelle considérée.

Certaines de ces expériences de formation se signalent par leurs aspects novateurs. Le « Programa Integrar » est né des résolutions du 3ème Congrès national de la Confédération nationale des métallurgistes CNM/CUT ; il vise au renforcement des relations entre syndicat et chômeurs. Face aux taux de chômage du secteur métallurgique et des exigences induites par les avancées technologiques, la CNM a décidé de la formulation et de la mise en œuvre d'un programme de formation interdisciplinaire proposé aux chômeurs pour qu'ils puissent obtenir une certification du premier degré. La proposition d'articuler l'enseignement de base avec la formation technique a été formulée à partir de rencontres avec des chômeurs. Les Institutions académiques ont été appelées à fournir le support didactique et pédagogique pour en assurer la viabilité.

La prémisse philosophique du « Programa Integrar » comprend « le travailleur comme être intégral ». De cette base dérive l'objectif d'articuler formation/ac-

1. Ferreira, Brasilia. Trabalhadores, Sindicatos, Cidadania. SP, Ad Hominem, 1997.

tion/construction de la citoyenneté et le renforcement du mouvement syndical. En termes méthodologiques, le « Programa Integrar » cherche à associer la connaissance scientifique et technologique accumulée au savoir tacite construit par les travailleurs au cours de leur trajectoire individuelle de vie et de travail. Organisé sous forme de 14 modules totalisant 700 heures étalées sur 10 mois, le « Programa Integrar » permet l'absence temporaire des participants qui peuvent sans dommages se rattraper ultérieurement. Les champs thématiques s'articulent sous une forme interdisciplinaire, la partie technique étant à la charge des instructeurs qui, le plus souvent, sont des métallurgistes en chômage [1].

Le syndicalisme dans le secteur bancaire, devant la réduction persistante des effectifs, est lui aussi à la recherche, *via* la formation, d'une certaine garantie de maintien de l'emploi, grâce à un niveau d'information et une qualification technologique qui sont les variables centrales dans le nouveau système financier globalisé. Les syndicats, qui ont un pourcentage assez élevé d'adhérents possédant un niveau supérieur d'instruction, recherchent des partenariats auprès des universités afin qu'elles leur offrent des enseignements spécialisés dans les domaines liés au secteur financier.

Grâce à ces expériences, la responsabilité de la formation professionnelle a quitté le cadre d'exclusivité de l'Etat pour occuper un espace plus large au sein de la société. Fruits de cette préoccupation syndicale, de nouveaux organismes surgissent tels que le « Conselho de Escolas Operárias » (Conseil des écoles ouvrières), le « Fórum de Ensino Profissional » (Forum de l'enseignement professionnel), le « Fórum de Formacão Profissional » (Forum de la formation professionnelle), qui s'ajoutent à l'expérience de formulation et de gestion partagée de projets innovants comme les « Centros Públicos de Formacão Profissional » (Centres publics de formation Professionnelle) [2].

Ces derniers sont devenus l'un des moyens stratégiques utilisés par les syndicats pour faire face à la perte d'adhérents découlant du chômage, alors qu'ils constatent leur incapacité à trouver des réponses efficaces aux changements au sein des espaces de travail. Même si une meilleure qualification ne garantit pas un poste de travail, ce processus comporte des dimensions subjectives et symboliques et se révèle bénéfique tant pour les travailleurs que pour les syndicats.

Le chômage comporte des conséquences sociales et des répercussions aux plans familial, économique et psychosocial. Christophe Dejours [3] a attiré l'attention sur le travail considéré comme expression des potentialités d'auto-réalisation, de développement des capacités, de construction de projets et de la possibilité d'entrer en relation avec l'autre. A mesure que les personnes sont exclues du monde du travail, c'est leur propre accès à la valorisation sociale qui leur est refusé. L'intérêt de la formation professionnelle ou d'une scolarité plus étendue ne doit pas être mesuré seulement à la possibilité de trouver un emploi. Le contact avec leurs pairs et le

1. Brasilia Ferreira *et al*. *Projeto Integrar Nacional : Diagnóstico do Ramo Metalúrgico*, 1998.
2. Dieese, *Formação Profissional*, SP, 1998.
3. Christophe Desjours, *La France malade du travail*, Paris, Bayard Éditions, 1995.

sentiment de mener une existence individuelle et sociale permettent aux chômeurs de mieux se valoriser eux-mêmes et de ne pas accepter aussi facilement une image mutilée d'eux-mêmes du fait de la perte du travail et de leur place dans le monde.

La mise à l'ordre du jour de la formation dans le programme syndical, même si elle est loin de résoudre le problème du chômage, apporte aux syndicats une légitimité parce qu'ils se rapprochent de leurs membres à un moment de crise de confiance forte envers leur action. On peut supposer que ce rapprochement pourrait produire d'autres conséquences, internes ou externes. Au plan interne, il peut agir sur un syndicalisme distant des conditions concrètes de vie de ses membres, en modifiant des relations bureaucratisées entre direction et bases, au profit de la pratique syndicale elle-même. Au plan externe, l'intervention des syndicats sur les questions générales de la société amène les travailleurs sur la scène publique, non comme demandeurs auprès des pouvoirs publics, mais comme citoyens participant à la définition des politiques publiques et se légitimant par cette participation même, non au bénéfice d'une seule catégorie ou groupe, mais à celui de l'ensemble de la société.