Bureau

Président — Guy LE NEOUANNIC, FEN
Claude ALQUIER, CGT-FO
Jean-Pierre BOMPARD, CFDT
Bernard IBAL, CFTC
Roger PERROT, CFE-CGC
Chantal REY, CGT

Conseil d'administration

Neuf syndicalistes

Claude ALQUIER, Jean-Pierre BOMPARD, Bernard IBAL, Chantal REY, Guy LE NEOUANNIC, Roger PERROT, membres du Bureau.
Ainsi que Jean LECUIR, *CFDT*, Serge LEROUX, *CGT*, Jean LEFEBVRE, *CGT-FO*

Neuf personnalités scientifiques

Jeanine COHEN, *Chargée de recherche au CNRS*
Michel DELAPIERRE, *Chercheur à l'université de Paris X, Nanterre*
Gérard DEYGAS, *Directeur à la Banque de France*
Patrick FRIDENSON, *Directeur d'études à l'EHESS*
Gérard LAFAY, *Conseiller scientifique du Commissaire au Plan*
Yves LICHTENBERGER, *Professeur associé à l'université de Marne-la-Vallée*
Robert SALAIS, *Directeur de l'IRESCO*
José EZRATTY, *Commissariat à l'énérgie atomique*
Bernard TEYSSIÉ, *Professeur à l'université de Paris II*

Quatre représentants du Premier ministre

Jean-Michel CHARPIN, *Le Commissaire au Plan*
Michel DOLLÉ, *Rapporteur général du CSERC*
Michel GLAUDE, *Directeur des statistiques démographiques et sociales – INSEE*
Claude SEIBEL, *Directeur de la DARES, ministère du Travail*

Equipe IRES

Directeur

Jacques FREYSSINET, *Professeur de Sciences économiques à l'université de Paris I*

Directeurs adjoints

Maurice BRAUD, documentation
Serge DUFFIEUX, administration
Christian DUFOUR, recherche

Recherche

Lucy apROBERTS, Alexandre BILOUS, Pierre CONCIALDI, Christine DANIEL, Adelheid HEGE, Michel HUSSON, Florence LEFRESNE, Laurence LIZÉ, Udo REHFELDT, Sabine MONTAGNE, Jean-Marie PERNOT, Catherine SAUVIAT, Carole TUCHSZIRER, Catherine VINCENT

Allocataires de recherche

Christèle MEILLAND, Mouna VIPREY, Yannick FONDEUR

Documentation

Ginette AUFFRAY, Olivier BRETEL, Eric RENAUD

Secrétariat - Administration

Anne-Marie CARL, Lyubica CURICH, Monique JACQUIN, Christiane LALOUX, Carnita SABATER

nº 25 – automne 1997

LA REVUE DE L'IRES

Crise syndicale, renaissance européenne ?
Adelheid Hege

L'emploi commercial aux Etats-Unis et en France et les difficultés des comparaisons internationales
Jean Gadrey et Florence Jany-Catrice

Problèmes de l'emploi au Brésil
Jorge Mattoso

Les sources de la performance : public et privé
Gilles Jeannot

La représenttion sociale territoriale, premier essai de mesure et d'évaluation
Hughes Blassel et Jean-Paul Jacquier

L'hétérogénéité des classes au collège : quels effets sur les acquisitions des élèves ?
Marie Duru-Bellat et Alain Mingat

IRES ■ Institut de Recherches Economiques et Sociales

SOMMAIRE

Revue de l'IRES n° 25 - automne 1997

Crise syndicale, renaissance européenne ? 5
Adelheid Hege

L'emploi commercial aux Etats-Unis et en France et les difficultés des comparaisons internationales 23
Jean Gadrey et Florence Jany-Catrice

Problèmes de l'emploi au Brésil 51
Jorge Mattoso

Les sources de la performance : public et privé 67
Gilles Jeannot

La représentation sociale territoriale, premier essai de mesure et d'évaluation 89
Hughes Blassel et Jean-Paul Jacquier

L'hétérogénéité des classes au collège : quels effets sur les acquisitions des élèves ? 117
Marie Duru-Bellat et Alain Mingat

Résumés des articles – English Abstracts 145

IRES ■ Institut de Recherches Economiques et Sociales
16, Bd. du Mont d'Est - 93192 Noisy-le-Grand Cedex
Tél. : (33) 01 48 15 18 90 - Fax : (33) 01 48 15 19 18

Crise syndicale, renaissance européenne ?

Adelheid Hege *

L'Europe syndicale : sera ou ne sera pas ? Un débat d'experts important se développe à l'heure actuelle autour de ce sujet. Ce débat est, d'une part, marqué par une remarquable convergence des analyses. On peut, d'autre part, être frappé par le fait que cette convergence ne tient pas seulement à une même lecture – essentiellement sceptique – de l'existant. Elle réside aussi dans un pronostic largement confiant et optimiste quant au statut futur des organisations syndicales – intermédiatrices nécessaires et de ce fait durables, semble-t-il, au niveau national autant que (à l'avenir) européen.

Sur le chemin de l'Europe sociale, trois obstacles de taille s'érigent devant les organisations syndicales. D'abord, leurs statuts acquis, leurs poids social, leur capacité d'organisation et de mobilisation sont mis à rude épreuve dans la plupart des pays. Les structures d'action supranationale leur font ensuite largement défaut et l'avènement d'un système cohérent de négociation transnational est loin d'être en vue. Les contrastes entre les systèmes syndicaux nationaux s'avèrent enfin résistants, qui ne semblent pas vouloir céder la place à un mouvement d'harmonisation susceptible de faciliter la coordination des stratégies représentatives et négociatrices.

Je résumerai dans la première partie de cet article ce débat multinational « en demi-teintes » mené au milieu des années 1990. Je m'interrogerai ensuite de façon plus critique sur l'approche intellectuelle du phénomène qui conduit à passer du constat négatif au diagnostic (prudemment) positif. Il

* Chercheur à l'IRES.
Cet article a déjà été publié en langue anglaise dans la revue *Transfer*, European Review of Labour and Research de l'Institut syndical européen, vol. 3, n° 3, novembre 1997.

m'a semblé en effet à la relecture des pièces du dossier que, dans ce débat où tout semble avoir été dit, tout n'était pas dit. Le débat sur les évolutions futures du syndicalisme européen se développe autour de chocs exogènes menaçant les systèmes syndicaux (globalisation, flexibilisation, décentralisation, dérégulation, contraintes de compétition ...). La caducité des compromis de croissance, l'hétérogénéité croissante des salariats, l'érosion des arrangements néocorporatistes, l'individualisation de la demande sociale ... y figurent comme les facteurs d'explication privilégiés, en même temps que les ressorts *internes* de l'action syndicale sont, eux, remarquablement peu questionnés. Comment se construit et se reconstruit le fait représentatif ; d'où les syndicats tiennent-ils leur capacité d'action et d'adaptation qui éventuellement leur permet d'intégrer dans leurs stratégies la donne européenne ? Dans la deuxième partie de cet article je développerai l'hypothèse qu'il est possible de reconstruire la question de l'avenir européen des syndicats, en suivant la piste des expressions concrètes du rapport difficile, fragile, complexe et hautement dialectique des syndicats avec leurs bases.

Un débat en demi-teintes

Peu d'auteurs intervenant dans le débat sur l'européanisation des relations professionnelles se qualifieraient d'« euro-pessimistes ». Pour qui appelle de ses vœux une Europe syndicale vivante et performante, leur bilan ne doit pas moins paraître lourd et accablant.

Effritement du pouvoir syndical national

« Les syndicats se trouvent dans une phase très critique de leur existence » (Leisink et al. 1996, 2-3) : nombre d'observateurs du syndicalisme international (ou européen) se retrouvent derrière cette affirmation. Les changements intervenus dans l'environnement économique, social, politique etc. durant les décennies 1980-90 ont fragilisé la capacité d'intervention des organisations syndicales nationales. La perte d'influence, à l'évidence, nuit à la capacité organisationnelle de l'acteur syndical : l'incapacité à peser réellement sur l'évolution des salaires et des conditions de travail « va contribuer à limiter l'utilité des syndicats pour leurs membres, et affaiblir l'incitation à se syndiquer ou à rester syndiqué » (Reder et Ulman 1993, 39). Aux prises avec des pouvoirs politiques et des interlocuteurs patronaux plus réticents et parfois hostiles, les syndicats doivent aussi composer avec des bases plus éclatées qui ont cessé d'être « potentiellement au moins assez homogènes pour être représentées par de grands syndicats centralisés » (Streeck 1993, 84). « Dans la plupart des pays, la prétention des syndicats à parler au nom d'une population salariée étendue est contestée » (Hyman 1994, 10).

La question de l'utilité même des syndicats se trouve dès lors posée. « Le besoin du syndicalisme en tant que mouvement social est – explicitement ou implicitement – remis en question » (Leisink et al. 1996, 3). Des doutes se font jour sur « la capacité des mouvements syndicaux à agir sur la construction sociale et politique des solidarités » (Regini 1992, 13). « Les dernières années du vingtième siècle ouvrent une période de nouvelles incertitudes concernant la 'mission' des syndicats » note Richard Hyman (1996, 53). Les organisations doivent-elles changer d'identité pour perdurer : « Est-ce que les syndicats peuvent encore se prévaloir d'une identité comme organisation collective des producteurs, ou est-ce qu'ils doivent redéfinir leur rôle en tenant compte de l'individualisme et du consumérisme ? » (ibid., 54). Dans un environnement sombre et essentiellement menaçant, il semble hasardeux de se fier aux statuts acquis : « Les syndicats peuvent survivre en tant qu'organisations formellement puissantes, mais cela ne signifie pas nécessairement que leur rôle dans la définition des relations sociales modernes correspondra à leur force formelle » (Vilrokx 1996, 33).

Comment les syndicats peuvent-ils agir sinon réagir face à des évolutions hostiles et qu'ils maîtrisent mal ? « La question est de savoir comment des acteurs représentatifs en place aujourd'hui (tels que les syndicats) pourront s'adapter ou innover en vue de rester en place demain » (Vilrokx 1996, 34). La fuite en avant s'impose quasiment d'elle-même : la globalisation économique, l'unification des marchés accentuent « le besoin d'une coordination internationale de l'action syndicale » (Leisink et al., 26). « L'unification européenne donne à la modernisation syndicale une urgence supplémentaire. Mais cette modernisation reste à faire » (Zoll 1994, 69) – en même temps que les instruments d'action des syndicats sur la scène européenne s'avèrent eux-mêmes largement déficients.

Les incertitudes de la lutte syndicale européenne

S'il existe l'amorce d'une dynamique syndicale européenne, celle-ci est extraordinairement lente à devenir sensible, voire à peser dans le débat social européen. Théoriquement, l'Europe aurait pu constituer un laboratoire formidable de construction « à froid » d'un arrangement néo-corporatiste. La réalité vient démentir « le présupposé implicite selon lequel, dans un système d'économies interdépendantes, la centralisation des politiques de défense des intérêts de groupes constitue toujours et incontestablement la solution supérieure aux stratégies nationales ou sub-nationales traditionnelles » (Streeck et Schmitter 1992, 207). Toute velléité de « centralisation de la capacité de régulation » est condamnée dès lors qu'il manque des organisations non seulement capables mais aussi motivées « pour prendre des engagements contraignants au niveau central ». Aussi le niveau européen de-

vait-il rester l'une de ces « arènes politiques où la non décision prévaut sur la décision » (ibid., 208).

Passant en revue dialogue social, organisation syndicale supranationale, comités d'entreprise européens, négociation collective sectorielle au niveau européen ..., les observateurs internationaux tirent un bilan essentiellement sceptique. « Le dialogue social a apporté peu de choses ... si ce n'est des exigences importantes à l'égard du syndicalisme européen et de ses ressources » (Hyman 1997). Certes, il a donné vie à de nouvelles institutions. « De l'autre côté le dialogue n'a guère dépassé le stade des projets et de quelques prises de positions communes ; il a eu peu d'effets sur les relations professionnelles dans les pays membres » (Mesch 1995, 44). La faiblesse de la CES illustre à elle seule l'incapacité du mouvement syndical international à trouver une réponse efficace au processus d'internationalisation (Leisink et al. 1996, 13). La Confédération européenne des syndicats reste handicapée par l'hétérogénéité de ses membres. « Etant donnée la diversité des intérêts, les revendications doivent remplir un rôle d'unification, et elles ne peuvent que rester très générales » (Goetschy 1996, 255) ; « la coordination des stratégies syndicales nationales est restée minimaliste et plutôt insatisfaisante » (ibid., 258). Des changements rapides ne sont guère attendus. « On peut pratiquement exclure que les organisations professionnelles européennes obtiennent cette capacité de contrôle autrement que par la dévolution externe d'un droit de sanction qui en fin de compte ne peut leur venir que de l'Etat » (Traxler et Schmitter 1995, 243). « L'absence d'une capacité d'intervention de la part d'un Etat supranational signifie que les syndicats ne peuvent pas compter sur un soutien supranational à l'organisation dont ils ont un besoin urgent » (Streeck 1996, 65).

L'institution des comités d'entreprise européens représente pour les experts-observateurs un acquis prometteur, à l'effet limité. S'il existe, à l'évidence, « un besoin de savoir comment on peut renforcer la coordination ou la négociation internationales ... la directive sur les comités d'entreprise européens est d'une utilité faible à cet égard » (Leisink et al., 27) « L'idée que les comités d'entreprise européens puissent préfigurer la négociation collective transnationale est abusive » (Hyman 1997). « Même dans les comités européens les représentants des salariés tendent à agir d'abord comme défenseurs d'intérêts locaux » (Schulten 1996, 308). L'intérêt réside pour l'instant essentiellement dans l'accumulation d'expériences pratiques. « Les comités européens pourraient être importants parce qu'ils forment une petite troupe de représentants des salariés engagés dans les relations professionnelles transnationales. Ils vont apporter une dimension pratique précieuse à la comparaison internationale des relations professionnelles en Europe, à travers des effets d'apprentissage et de recherche des solutions les plus adaptées » (Visser 1996, 39).

Si la négociation collective proprement européenne semble pour l'instant relever de l'utopie, la coordination des stratégies contractuelles – que nombre d'auteurs appellent de leur vœux – bute elle aussi contre des obstacles de taille. Baumann et al. (1997) les suivent à la trace pour le secteur du bâtiment. « La diversité des syndicats rend difficile leur coopération aussi bien au niveau national qu'international ... Le taux de syndicalisation dans le bâtiment qui oscille de près de 100 % à 10 % soulèvera des problèmes nombreux dans le processus d'harmonisation des conditions de travail. ... Il en découle une inégalité dans la capacité de représentation des syndicats, qui aura des conséquences sur une politique denégociation européenne » (ibid., 138). La coordination des politiques de négociation et *a fortiori* la construction de structures communes demandent l'abandon au moins partiel de compétences régulatrices nationales. « C'est un problème particulier pour les syndicats nationaux qui pourraient penser qu'ils peuvent obtenir plus pour leurs membres par leurs compétences acquises au niveau national » (Armingeon 1991, 377). Ce calcul stratégique peut expliquer pourquoi, « à de rares exceptions près, les syndicats européens n'ont pas fait beaucoup d'efforts pour promouvoir une négociation internationale. La raison principale de ce manque réside peut-être dans le caractère tenace des institutions syndicales nationales » (Reder et Ulman 1993, 39). Les réticences et résistances patronales face à la négociation européenne (ibid.) ne sont donc pas le seul facteur explicatif du démarrage incertain du processus contractuel. De la même façon, une responsabilité seulement partielle peut être imputée à la quasi-inexistence d'un « Etat européen avec sa propre dynamique démocratique » (Visser 1996, 37), et donc au contexte défavorable à une « alliance Etat-syndicat » nécessaire à la création d'institutions supranationales fortes.

L'improbable convergence

La diversité persistante des formes nationales de négociation et d'échange ne facilite pas, à l'évidence, la coordination des stratégies contractuelles. Si l'on pouvait penser il y a une dizaine d'années encore que les changements externes viendraient favoriser l'harmonisation des structures représentatives, l'idée d'un patchwork durable de systèmes de relations professionnelles dissemblables gagne du terrain. La convergence ne semble pas (plus ?) considérée comme le sous-produit nécessaire et inéluctable de la globalisation économique et du déplacement des centres de décision économiques et politiques (Leisink et al. 1996, 18). « Il est possible que les tendances vers l'intégration économique conduisent non pas à un système de relations professionnelles européennes intégré, mais à des conflits internes que les différents systèmes régleront sur des modes différents ; la conséquence en sera peut-être une diversité maintenue sinon accrue » (Baldry

1994, 99). Nombre d'observations très concordantes sont formulées : « Il est frappant de constater ... que les efforts d'adaptation des systèmes nationaux des relations professionnelles divergent extraordinairement. Des problèmes fondamentalement identiques sont traités selon des approches hautement différenciées (Mesch 1995, 43). Wolfgang Streeck (1993, 85) observe, en face de « capacités d'action étatique déclinantes, de structures sociales plus complexes, et d'une organisation productive post-fordiste (...), un degré inhabituel de diversité, tant au sein des systèmes qu'entre eux, et qui, apparemment, va croissant ». La lecture de Ferner et Hyman (1992, XVII) pointe la même résistance des dynamiques historiques acquises. « L'histoire que révèle notre recherche n'est pas seulement celle de tendances communes, mais aussi celle d'une diversité et d'une hétérogénéité maintenues et parfois accrues des modèles nationaux ». La question est de savoir « comment nous pouvons expliquer une diversité nationale persistante face à des pressions transnationales vers la convergence ». Klaus Armingeon (1994, 164) met en garde les « optimistes » de la convergence : « Compter sur les logiques fonctionnelles pour atteindre la convergence revient à ignorer la résistance des institutions nationales (i.e. les règles et les organisations). La théorie comme la pratique plaident pour une résistance de long terme des systèmes nationaux de relations professionnelles aux pressions à l'adaptation, même si ces dernières se renforcent ». Pour d'autres auteurs encore (Traxler et Schmitter 1995, 250) rien ne plaide « pour une convergence vers la dissolution des relations professionnelles, mais tout pour un aiguisement de la divergence observée jusqu'à aujourd'hui » ; dans ce mouvement, Traxler et Schmitter donnent gagnants les « systèmes de relations professionnelles corporatistes cohérents » contre ceux « avec des compromis dysfonctionnels » pour lesquels ils prédisent « une pression croissante vers la dérégulation » (ibid., 251).

Du constat pessimiste au scénario optimiste ?

Un lecteur imaginaire peu familier du débat pourrait s'étonner de constater que ce long inventaire des lacunes flagrantes et des événements absents puisse aboutir à des conclusions à la tonalité plutôt optimiste. *A priori* rien ne semble, au vu des connaissances présentées et étayées, permettre de trancher la question de l'avenir syndical. Des deux scénarios en concurrence – la profondeur de la crise syndicale interdisant aux syndicats de s'affirmer comme acteurs de poids sur la scène européenne, le défi européen lui-même contribuant à leur déstructuration ; le niveau européen offrant au syndicalisme un nouvel espace de légitimation, l'aidant à retrouver « la capacité stratégique d'influencer son propre devenir » (Hyman 1997) – le premier semble s'appuyer sur au moins autant de pièces à conviction que le

second ; mais c'est ce dernier qui semble avoir les faveurs de la plupart des observateurs.

Trois types d'arguments sont avancés pour prédire, en toute prudence, un avenir au syndicalisme européen. Premièrement, et un peu paradoxalement (Hyman 1997), la gravité même des problèmes, des menaces et des risques de fragmentation (Traxler et Schmitter 1995) pourrait sortir le syndicalisme transnational de sa période de latence et le pousser vers l'offensive. Deuxièmement, l'ancienneté du phénomène syndical, la place historique acquise (Armingeon 1994), pourrait elle aussi venir à son secours ; les syndicats pourraient retrouver en capacité de résistance (et en inertie institutionnelle) ce qui éventuellement leur manque en souplesse et réactivité spontanée (Reder et Ulman 1993). Troisièmement, on peut voir dans la mission syndicale une dynamique socialement « nécessaire », qui consiste « à apporter une note de justice et de régulation dans une économie de marché que n'interpelle plus aucune alternative » (Turner 1996, 339). Le syndicalisme européen trouverait donc dans sa fonction d'intermédiation et de régulation sociale son alliée la plus sûre qui lui offrirait protection et pérennité. Historiquement reconnu, institutionnellement (encore) consolidé, ce rôle autoriserait – malgré tout – les syndicats à envisager avec une certaine sérénité la perspective de leur mue européenne.

Evolution du syndicalisme, légitimité d'acteur et logique de représentation

Une vision fonctionnaliste de l'univers syndical

Cette approche quelque peu fonctionnaliste de la question de l'européanisation des relations professionnelles agit, dans l'analyse, comme un filtre puissant. Elle conduit à s'intéresser de près à la *capacité institutionnelle* des organisations syndicales et à laisser relativement dans l'ombre l'interrogation sur leur *capacité représentative*. Cette dernière dimension n'est certes pas absente du débat ; mais on peut noter qu'elle occupe une place très variable selon le type de questions adressées au syndicalisme européen :

– l'interrogation sur la représentativité des organisations syndicales intervient directement dans le diagnostic de « crise syndicale » ; déclin de la syndicalisation, inertie de la sociologie des représentants, modernisation manquée des stratégies revendicatives, difficultés croissantes de l'agrégation des intérêts ... sont parmi les facteurs les plus cités ;

– elle reste largement au stade de l'évocation de principe dès lors que l'interrogation porte sur l'émergence hésitante de structures supranationales. L'attention est alors attirée sur la faible implication des bases syndicales dans la construction de l'Europe syndicale en même temps qu'est soulignée la nécessité pour les organisations syndicales de pouvoir solliciter l'appui

direct de leurs adhérents si vraiment elles veulent s'affirmer comme acteurs de plein droit sur la scène supranationale (P. Héritier 1996, Hyman 1996, Turner 1996) ;

– l'interrogation sur la nature représentative des syndicats est enfin bannie du débat concernant la convergence/divergence des systèmes nationaux de relations professionnelles. Ce débat reste presque exclusivement centré sur le jeu institutionnalisé entre les acteurs en présence.

On pourrait voir dans la lecture *sélective* du phénomène de la « représentation » une lacune importante de l'analyse consacrée à l'européanisation des relations professionnelles. Cette lecture tend à figer le fait représentatif qui est abordé essentiellement à travers ses dimensions historique et institutionnelle. Puisque les batailles historiques pour la reconnaissance du fait syndical se sont soldées dans les pays européens par la reconnaissance (légale, conventionnelle, coutumière ...) des droits des représentants collectifs des salariés ; puisque l'institutionnalisation des droits vaut reconnaissance de représentativité : à quoi bon pousser plus loin le questionnement sur les modes de (re)construction du lien représentatif entre les représentants et les représentés ? Cette approche de la question, toutefois, n'est pas sans failles. Elle conduit à dissocier et à fragmenter les interrogations sur l'avenir syndical et, ce faisant, à perdre la trace des rapports plus globaux dans lesquels elles s'inscrivent.

Deux types de questions sont ainsi juxtaposés. Un premier ensemble de questions porte sur la qualité et la rationalité des édifices institutionnels : ces assemblages sont-ils viables, résisteront-ils aux chocs exogènes ; quelles adaptations devront-ils subir, quelles stratégies d'acteur accueillir, quels compléments supranationaux intégrer (et sur la base de quelles alliances), pour que la voix collective du salariat continue de peser dans les arbitrages effectués aux différents niveaux de la vie économique et sociale, au tournant du siècle et au-delà ? Un second faisceau de questions concerne la capacité des organisations syndicales d'agréger les intérêts exprimés par leurs membres réels et potentiels. Les syndicats sont-ils suffisamment équipés, préparés, « modernisés » pour prendre en compte, pour anticiper et traduire la multiplicité des demandes liées au statut de salarié(e) au sein d'un monde de travail sur lequel pèsent des contraintes lourdes ?

Il me semble que l'approche normative et parcellisée du problème – les syndicats, face aux contraintes externes, ont-ils les *bonnes* structures, les *bonnes* alliances, proposent-ils les *bonnes* réponses aux demandes des membres – brouille singulièrement la réponse à une question que la perspective européenne repose avec une acuité toute nouvelle : sur quoi se fonde, comment se construit, le statut d'acteur des organisations syndicales ? De ce point de vue l'analyse « fonctionnaliste » pose doublement problème. D'une part parce que la référence aux droits institutionnels acquis

vaut souvent explication de la capacité d'agir et stratégique de l'acteur syndical. Mais il est banal de constater que les institutions peuvent tourner à vide, et que des droits institutionnels puissants ne s'accompagnent pas toujours d'une capacité stratégique tout aussi confirmée. Cette approche laisse aussi insatisfaite par l'hésitation qu'elle entretient sur le rôle de la base syndicale dans la construction du statut d'acteur. Le statut d'acteur semble acquis à l'organisation à la fois sans, et avec l'aide de sa base. Tantôt la base syndiquée s'efface devant les prérogatives institutionnelles dont les syndicats sont investis et qui semblent les laisser potentiellement libres de leurs stratégies et de leurs alliances ; tantôt les organisations se trouvent directement contraintes par les possibilités de sanction de leurs bases. En choisissant la contestation ouverte ou le départ silencieux, les adhérents peuvent ébranler le statut de leur organisation fondée sur une présomption de représentativité large.

Il semble donc urgent de réconcilier les faces disjointes et de reprendre l'enquête sur les ressorts fondateurs de la capacité d'action syndicale. Plutôt que de braquer les projecteurs sur les institutions et leurs potentialités, plaçons au commencement de l'histoire la capacité représentative des syndicats. Sans capacité représentative, pas de capacité stratégique, pas de capacité d'adaptation de long terme, pas de perspective syndicale européenne viable. Le changement de perspective n'inverse pas, évidemment, l'analyse des facteurs exogènes qui constituent, au mieux, un défi et, au pire, une menace de déstructuration sérieuse pour les organisations syndicales. Cette approche renvoie les syndicats à leurs propres lois de fonctionnement et cherche à mesurer leurs perspectives d'évolution à cette aune. Les quelques thèses qui suivent s'appuient sur des observations issues de la comparaison internationale (Hege et Dufour, 1992, 1994, 1995) ; elles invitent surtout à sortir de son oubli relatif une question qui mériterait des investigations plus approfondies.

Pas de capacité stratégique sans représentativité

C'est un truisme que de constater que la légitimité première des syndicats leur vient de leur capacité de représenter des salariés qui de leur côté se reconnaissent dans (l'action de) leurs représentants, de sorte que le monde extérieur – employeurs, législateurs, société civile ... – soit amené à prendre acte de ce lien fondateur. Cette affirmation très générale a des implications théoriques pour le débat qui nous intéresse ici, et soulève un certain nombre de questions.

Premièrement, elle subordonne le jeu institutionnel à une condition de représentativité effective. Elle indique que seuls des acteurs « représentatifs » sont capables d'investir efficacement et durablement les structures mises en place par les législations et coutumes nationales et peut-être, à l'ave-

nir, européennes. Les droits de négociation, de représentation, de consultation, de reconnaissance du statut syndical ... peuvent être des appuis importants pour les acteurs déjà consolidés ; ils ne sont guère par eux-mêmes en mesure de transformer en acteurs légitimes et forts les collectifs de représentants isolés de leurs bases.

Deuxièmement, la « capacité de représenter » est, pour les syndicats, un objet à (re)conquérir et non pas un acquis dont ils disposeraient une fois pour toutes. On a bien affaire à un processus, et non pas à une vertu congénitale. La question de savoir sur quelles bases se reconstruit le lien représentatif est alors centrale. Car il se pourrait bien que la qualité (nous pourrions aussi dire : la force morale) du lien entre les représentants et les représentés soit plus décisive pour la survie du syndicalisme que la fonction de régulation sociale qui est confiée aux organisations syndicales dans les sociétés contemporaines. Pour que la fonction d'intermédiation puisse jouer, elle doit tout d'abord trouver l'adhésion (toujours renouvelée) des représentés : les organisations syndicales ne peuvent guère échapper à cette vérité banale.

Troisièmement, la représentativité réclame des épreuves de vérité. Permanents syndicaux et représentants sur les lieux de travail attestent leur capacité de représentation non seulement à travers l'efficacité négociatrice, la pertinence de la rhétorique revendicative, l'aisance dans l'analyse économique ... L'observation des situations nationales et même (au stade d'ébauche) européenne (Vilvoorde) suggère fortement que la capacité de mobilisation reste un élément indispensable dans la construction d'une représentation ayant voix au chapitre dans les arbitrages sociaux. Le conflit collectif semble bien être le moment de vérification devant des tiers de la force du lien représentatif. Quand la base représentée (dans certaines conditions) passe collectivement à l'action (faisant preuve de cette « volonté d'agir » décrite par Offe et Wiesenthal comme l'un des ressorts essentiels au fonctionnement syndical) ; quand les syndicats montrent que leur mandat est bien de représenter le salariat et non pas d'assumer une fonction de dialogue ou de concertation sociale quelconque, représentants et représentés rappellent au bon souvenir de la société les fondements mêmes de leur regroupement. Qu'ils portent sur la protection sociale, sur les menaces de licenciements et de délocalisation ou de manière plus classique sur les augmentations salariales, les conflits menés dans les dernières années pourraient indiquer que l'identité syndicale et salariale continue de s'alimenter d'une certaine vision du statut de salarié (*IRES Chronique Internationale* 1995) : celle qui à la fois prend acte de, et refuse d'admettre une fois pour toutes, l'inégale répartition dans nos sociétés des pouvoirs de décision quant à l'utilisation et à la récompense du travail salarié.

En même temps, la comparaison internationale souligne avec force l'absence de toute mesure universelle de « représentativité ». Car il faut bien

constater que ni les taux de syndicalisation, ni les courbes de la conflictualité, ni les statistiques des accords collectifs signés en bonne et due forme ne renseignent sur la qualité du lien représentatif de l'un et l'autre côté des Alpes, de la Manche et du Rhin. Plus que les institutions elles-mêmes, les « coutumes » dont elles s'entourent sont une source d'étonnement durable pour les acteurs et observateurs étrangers. Quand les mineurs allemands en colère menaçaient en mars 1997 d'envahir les quartiers gouvernementaux, ils se sont assurés auparavant que leurs motos étaient bien stationnées dans les emplacements autorisés (Hege 1997). Quand les vagues de grèves dans le secteur public français ont poussé fin 1995 sur les pavés une masse paisible de salariés du privé [1], les observateurs étrangers devaient se demander comment des syndicats aussi petits pouvaient bien produire des grèves aussi grandes (Tixier et Bornstein 1998), apparemment bien comprises par des légions de salariés non syndiqués.

Les rencontres qui vont s'intensifiant entre représentants des pays européens dans le cadre notamment des conseils d'entreprise européens renseignent sur la diversité en même temps que sur la vitalité et la ténacité des perceptions nationales du fait syndical. Aux yeux de délégués français, la souplesse britannique à l'égard du rituel d'élection des *shop stewards* paraît bien étrange en même temps que le mystère d'un taux de syndicalisation de 100 % dans nombre de secteurs ouvriers britanniques reste entier (après l'abolition du *closed shop* autorisant une contrainte de syndicalisation à l'embauche). Il faut avoir côtoyé de près les *Betriebsräte* allemands [2] pour comprendre que le terme de « coopération » cher à la loi et aux acteurs, est un synonyme et non pas un antonyme du terme de négociation ; pour nombre de représentants et de directions allemandes capacité de mobilisation et capacité de négociation sont les deux faces d'un seul et même pouvoir représentatif – vérité tellement basique dans les systèmes de représentation consolidés que l'on n'en parle même pas (Dufour et Hege 1993). Ces spécificités à l'évidence ne démentent pas notre thèse initiale selon laquelle la capacité stratégique des syndicats présuppose la représentativité à l'égard de leurs bases. Elles montrent simplement que les traductions concrètes de la règle générale sont multiples et variées, qu'elles traduisent sans doute (aussi) les regards particuliers des sociétés sur le phénomène représentatif dans le domaine du travail, et que l'uniformité en la matière est une perspective plutôt surréaliste, à court et moyen terme tout au moins.

1. Privée de transports publics mais investissant la rue aussi (occasionnellement) en tant que manifestants.
2. Elus des conseils d'établissement.

Le lien représentatif, plus dialectique qu'il n'y paraît

Il nous faut maintenant retourner sur une question clé de l'analyse de la représentation. Comment la représentativité vient-elle aux représentants ? Sur quelles bases se reconstruit le lien représentatif ? Nous supposons généralement que les syndicats ont pour fonction de représenter les *intérêts* de leurs membres ; mieux ils s'affranchissent de cette tâche, plus ils sont susceptibles d'être reconnus par leurs adhérents, plus ils sont réellement représentatifs.

Le débat sur le syndicalisme depuis ses origines souligne à la fois la nécessité et la complexité des processus d'agrégation d'intérêts par nature hétérogènes. Le seul statut de salarié, à l'évidence, ne suffit pas à créer des liens de solidarité infranchissables ; déjà les Webb (1897) voyaient dans les écarts – matériels, identitaires – entre les groupes professionnels une difficulté congénitale de l'action syndicale. La thèse de l'hétérogénéité croissante des salariats gagne encore du terrain dans le débat actuel qui insiste sur l'éclatement des statuts professionnels, sur l'accentuation des inégalités face à l'emploi, sur la diversification et l'individualisation des aspirations, sur la fragilisation du lien social et des solidarités professionnelles, sur les phénomènes d'exclusion sexuelle ... Même si la nouveauté de ces phénomènes n'est pas évidente dans tous les cas, force est de constater que les « contradictions au sein du salariat » sont potentiellement illimitées. Elles ont trait aux contenus aussi bien qu'aux temporalités dans lesquels s'inscrivent les intérêts à représenter. Elles sont liées au caractère fluctuant des intérêts, déjà souligné par Emile Durkheim : « L'intérêt est, en effet, ce qu'il y a de moins constant au monde. Aujourd'hui, il m'est utile de m'unir à vous ; demain, la même raison fera de moi votre ennemi » (1893, éd.1991, 181). La conclusion de Durkheim est sans appel : « Une telle cause ne peut donc donner naissance qu'à des rapprochements passagers et à des associations d'un jour » (ibid.). La représentativité syndicale, une chimère ? Plus encore dans la perspective d'un syndicalisme européen ?

Je pense que le dilemme ne peut être résolu si nous traitons les intérêts à représenter comme des données objectives dont la sélection et l'agrégation (dans l'intérêt du plus grand nombre voire de la société toute entière) fonderaient la fonction première des organisations syndicales. Peut-être faut-il voir dans cette approche un point aveugle de la comparaison internationale : il ressort bien d'un très grand nombre d'études et de monographies nationales consacrées à l'histoire et la sociologie des systèmes syndicaux que la survie du syndicalisme est (aussi, avant tout ?) intimement liée à sa capacité de recréer et de reconfirmer des *identités collectives*. La question n'est donc pas seulement de savoir comme des intérêts hétérogènes et potentiellement contradictoires peuvent être réconciliés, dans un souci de démocratie syndicale autant que de préservation du pouvoir stratégique des organisations

syndicales. Une interrogation tout aussi importante concerne les capacités de construction identitaire en présence.

Les représentants syndicaux ne représentent pas des intérêts tout court ; ils représentent des intérêts jugés ou proclamés dignes d'être représentés. La différence recouvre plus qu'une nuance. D'une part, les représentants dépendent de la demande qui, explicitement ou implicitement leur est adressée par une base réelle et potentielle – sans demande représentative, pas de représentation. D'autre part, les représentés dépendent de leurs représentants pour exprimer à l'égard des tiers, et de façon plus que sporadique, l'identité du collectif – sans nomination de « porte-paroles », pas d'expression du groupe en tant que groupe, pas de traduction des « intérêts » ni des identités. Le mandat de représentation implique une contrainte de fidélité des représentants à l'égard de leurs mandants ; ils ne peuvent impunément sur longue période mettre au second plan la demande du groupe en faveur d'intérêts dits « supérieurs ». En même temps ce mandat n'est sans doute « efficace » que quand il parvient en même temps à consolider l'identité du collectif représenté. Les représentants ont une certaine autonomie à sélectionner parmi les identités potentielles et les « intérêts » en concurrence ceux qu'ils estiment les plus importants ; c'est d'ailleurs généralement en fonction d'identités considérées comme pertinentes (que ce soit l'âge, la qualification ou le sexe ...) qu'ils ont eux-mêmes été sélectionnés. On pourrait dire que, si le groupe crée la représentation, la représentation crée aussi le groupe.

L'exclusion de certaines identités potentielles fait ainsi partie du jeu, puisqu'elle renforce la cohésion des groupes à représenter autour d'identités maîtresses. Il en va ainsi, par exemple, de la distinction sexuelle dans la vie représentative. Nombre d'acteurs et d'observateurs soulignent la sous-représentation des femmes dans les corps de représentants, qui conduit à ce que les aspirations des salariés femmes soient moins bien prises en compte que celles de leurs collègues masculins. Il est peut-être tout aussi important de souligner que le domaine de la représentation professionnelle ne reconnaît pas aux deux sexes les mêmes capacités représentatives. Si l'un représente potentiellement tout le salariat, indépendamment et au-delà des distinctions sexuelles, l'autre se voit reconnaître une représentativité plus sélective, qui le renvoie largement à un rôle de représentation du « deuxième sexe » (la formule de Simone de Beauvoir reste pertinente). Il n'est pas rare par exemple de rencontrer dans des établissements très féminisés des collectifs de représentants très masculins, surtout dans les rôles dirigeants, alors que la constellation inverse reste pour l'instant invraisemblable – tout au moins là où le pouvoir représentatif est consolidé et les identités salariales sont fortement affirmées (Dufour et Hege 1993). Du point de vue de la construction identitaire il est intéressant de noter que le principe d'exclusion peut être relevé sans que le constat porte réellement à conséquence (F. Héritier 1996). L'ab-

sence des femmes peut être déplorée sans que la présence des hommes ne donne lieu à analyse ni à interrogation.

Dans une perspective européenne, la nature profondément dialectique du lien représentatif a plusieurs implications. D'une part, cette observation suggère qu'il n'est guère possible de créer une représentation « représentative » à partir d'objectifs de solidarité abstraits, et fusent-ils des plus nobles, ou des plus (économiquement, socialement) souhaitables. Le pouvoir représentatif n'est qu'en partie du côté des représentants ; les représentés détiennent l'autre part de vérité. Ceci ne veut pas dire que les identités soient immuables ni que les représentants soient dépourvus de possibilités d'action novatrice. Mais comme les représentés ils sont « enracinés » dans des références communautaires que l'on peut imaginer d'autant plus tenaces qu'elles transcendent souvent le domaine du rapport salarial, et renvoient à la pensée de l'organisation sociale dans sa globalité.

D'autre part, l'observation indique que la *qualité,* au moins autant que la quantité, de l'adhésion est un critère décisif pour la représentativité syndicale. Il est en effet improbable que le syndicalisme européen se développe et s'impose face à des bases qui le jugeraient – impartiales et sans passion – à l'aune de ses seules prestations concertatives, en fonction des « services rendus », et qui échangeraient, dans un calcul rationnel, cotisation contre promesse de protection. Tout dans l'histoire des évolutions syndicales européennes suggère au contraire que, plus que de stratégies d'adhésion numérique (qui visent à regrouper le plus grand nombre de membres payants), les perspectives de survie du syndicalisme dépendent de sa capacité d'engager effectivement la bataille pour l'intégration de groupes à la recherche de leur propre identité.

L'européanisation des relations professionnelles – dans le désordre et dans l'inégalité

Si nous assemblons les pièces connues du puzzle européen – l'émergence hésitante de structures d'action supranationales, la quasi-absence d'un acteur syndical européen « pertinent », l'improbable convergence des logiques d'échange et de négociation encore largement respectueuses des frontières nationales, les contradictions liées à la construction de la représentativité syndicale elle-même nécessaire à l'affirmation d'un pouvoir stratégique – rien ne nous permet de dire que l'européanisation des relations professionnelles suivra la voie royale de la recréation cohérente de l'édifice des relations professionnelles. Les chemins s'annoncent au contraire sinueux, longs et incertains, qui mèneront selon toute vraisemblance à un système européen disparate et sans doute durablement inégalitaire. Mais, là encore, cette constellation n'aura rien de fondamentalement nouveau.

Car si les rapports de pouvoir et de domination dans le monde du travail restent l'un des ressorts de la formation syndicale, ils structurent à l'évidence le monde syndical lui-même. Voix de femme, nous l'avons dit, ne pèse pas voix d'homme ; les réseaux de solidarité qui entourent les mineurs de la Ruhr s'avèrent plus puissants que ceux qui tentent (vainement) de venir au secours des mineurs de lignite des länder de l'ancienne RDA ; Renault dispose d'une autre « visibilité sociale » que d'autres entreprises au passé social moins emblématique ... De la même façon, les organisations syndicales ne bénéficient pas, d'un espace national à l'autre, de reconnaissances de même valeur et ne partent pas sur un pied d'égalité pour consolider et faire entendre, face à la contrainte économique, les identités collectives qui les composent. Vouloir résoudre ces contradictions, relève de l'utopie, en même temps que le syndicalisme, pour (sur)vivre, ne peut sans doute se dispenser du débat à leur sujet. La confrontation vivante des identités et cohésions en présence est probablement l'une des conditions à l'émergence d'un futur syndicalisme européen qui se confirmerait (selon la formule d'un ex-président d'IG Metall) comme « la protection la plus forte des faibles ».

Références bibliographiques

Armingeon Klaus (1991) « Die doppelte Herausforderung der europäischen Gewerkschaften », *Gewerkschaftliche Monatshefte*, n° 6, pp. 371-381.

Armingeon Klaus (1994) « Die Fortdauer der Unterschiede zwischen den nationalen Systemen der Arbeitsbeziehungen in Europa », pp.162-172, in Wolfgang Lecher, Hans-Wolfgang Platzer, *Europäische Union – europäische Arbeitsbeziehungen*. Köln : Bund-Verlag.

Baldry Christopher (1994) « Convergence in Europe : a matter of perspective ? » *Industrial Relations Journal*, n° 2, pp. 96-109.

Baumann Hans, Ernst-Ludwig Laux, Myriam Schnepf (1997) « Tarifverhandlungen im europäischen Baugewerbe : Entwicklung zu europäischen Tarifverhandlungen ?, *WSI-Mitteilungen*, n° 2, pp. 134-145.

Dufour Christian et Adelheid Hege (1993) *Les instances de représentation des salariés dans l'établissement : comparaison France-Allemagn,* Rapport final pour le ministère du Travail.

Dufour Christian et Adelheid Hege (1994) « Les systèmes représentatifs à l'épreuve de leur capacité d'intervention quotidienne : résultats d'une enquête dans 30 établissements français et allemands », *Travail et Emploi*, n° 61, pp. 23-39.

Durkheim Emile (1893,) *De la division du travail social.* Paris, Editions PUF, 1991.

Ferner Anthony, Richard Hyman (1992), « Industrial relations in the New Europe : Seventeen Types of Ambiguity », pp. Xvi-xxxviii, in A. Ferner, R. Hyman (eds.) *Industrial Relations in the New Europe*. Oxford, Blackwell.

Gobin Corinne (1996) « Construction européenne et syndicalisme européen : un aperçu de trente-quatre ans d'histoire (1958-1991) », *La Revue de l'IRES*, n° 21, pp. 119-151.

Goetschy Janine (1996) « The European Trade Union Confederation (ETUC) and the Construction of European Unionism », pp. 253-265, in Peter Leisink, Jim Van Leemput, Jacques Vilrokx (eds.) *The Challenges to Trade Unions in Europe : Innovation or Adaptation*. Cheltenham, Edward Elgar.

Hege Adelheid et Christian Dufour (1992) « La représentation des salariés en France et en Allemagne : la représentation en quête de sa légitimité », *La Revue de l'IRES,* n° 8, hiver, pp. 41-73.

Hege Adelheid et Christian Dufour (1995) « Decentralization and Legitimacy in Employee Representation : A Franco-German comparison », *European Journal of Industrial Relations*, n° 1, pp. 83-99.

Hege Adelheid (1997) « Allemagne : mobilisation des mineurs et autres batailles pour défendre l'emploi », *IRES Chronique Internationale*, N° 46, pp. 21-24.

Héritier Françoise (1996) *Masculin/féminin : la pensée de la différence,* Paris : Odile Jacob.

Héritier Pierre (1996) *Un pacte social pour l'Europe*. Paris, Editions de l'Atelier.

Hyman Richard (1994) « Industrial Relations in Western Europe : An Era of Ambiguity », *Industrial Relations*, N° 1, pp. 1-24.

Hyman Richard (1996) « Changing Union Identities in Europe », pp. 53-73, in Peter Leisink, Jim Van Leemput, Jacques Vilrokx (eds.) *The Challenges to Trade Unions in Europe : Innovation or Adaptation.* Cheltenham, Edward Elgar.

Hyman Richard (1997) « Trade Unions and European Economic Integration » *Work and Occupations* (à paraître).

IRES *Chronique Internationale* (1995) *Reprise économique et conflits sociaux*, n° 36, septembre.

Leisink Peter, Jim Van Leemput, Jacques Vilrokx (eds.) (1996) *The Challenges to Trade Unions in Europe : Innovation or Adaptation,* Cheltenham, Edward Elgar

Mesch Michael (1995) « Arbeitsbeziehungen in Westeuropa : ein Resümee », pp. 11-52, in M. Mesch (ed.), *Sozialpartnerschaft und Arbeitsbeziehungen in Europa*. Wien, Mainz.

Offe Claus, Helmut Wiesenthal (1985) « Two Logics of Collective Action », pp. 170-220 in C. Offe *Disorganized Capitalism : Contemporary Transformation of Works and Politics*. Chicago, Lndon : The University of Chicago Press.

Reder Melvin, Lloyd Ulman (1993) « Unionism and Unification », pp. 13-44 in L. Ulman, B. Eichengreen, W.T. Dickens (eds.) *Labor and an Integrated Europe*. Washington, The Brookings Institution.

Regini Marino (ed.) (1992) *The Future of Labour Movements*. London, Sage.

Van Ruysseveldt, Joris (1995) « Growing cross-national diversity or diversity tout court », pp. 1-15, in J. Van Ruysseveldt, R. Huiskamp, J. Van Hoof (eds.) *Comparative industrial and employment relations*. London : Sage.

Schulten Thorsten (1996) « European Works Councils : Prospects for a New System of European Industrial Relations », *European Journalof Industrial Relations*, n° 3, pp. 303-324.

Streeck Wolfgang, Philippe Schmitter (1992) « From National Corporatism to Transnational Pluralism : Organized Interests in the Single European Market », pp. 197-231, in W. Streeck, *Social Institutions and Economic Performance : Studies of Industrial Relations in Advanced Capitalist Economies*. London : Sage.

Streeck Wolfgang (1993) « The Rise and Decline of Neocorporatism », pp. 80-101, in L. Ulman, B. Eichengreen, W.T. Dickens (eds.) *Labor and an Integrated Europe*. Washington, The Brookings Institution.

Streeck Wolfgang (1996) « Industrielle Beziehungen in einer internationalisierten Wirtschaft » Friedrich Ebert Stiftung *Gesprächskreis Arbeit und Soziales,* n° 70, pp. 37-69.

Tixier Pierre-Eric et Stephen Bornstein (1998) « Les 'événements' de novembre-décembre 1995 ou un mode de gestion poltique des conflits », GIP, *Les Cahier de recherche*, n° 74, pp. 7-27.

Traxler Franz, Philippe C. Schmitter (1995) « Arbeitsbeziehungen und europäische Integration », pp. 231-256, in M. Mesch (ed.), *Sozialpartnerschaft und Arbeitsbeziehungen in Europa*. Wien, Mainz.

Traxler Franz (1996) « European trade union policy and collective bargaining : mechanisms and levels of labour market regulation in comparison », *Transfer*, n° 2, pp. 287-29.

Turner Lowell (1996) « The Europeanization of Labour : Structure before Action », *European Journal of Industrial Relations*, N° 3, pp. 325-344.

Vilrokx Jacques (1996) « Trade Unions in a Postrepresentative Society », pp. 31-51, in Peter Leisink, Jim Van Leemput, Jacques Vilrokx (eds.) *The Challenges to Trade Unions in Europe : Innovation or Adaptation*, Cheltenham, Edward Elgar.

Visser Jelle (1995) « Trade unions from a comparative perspective », in J. Van Ruysseveldt, R. Huiskamp, J. Van Hoof (eds.) *Comparative industrial and employment relations*. London : Sage, pp. 37-67.

Visser Jelle (1996) « Traditions and transitions in industrial relations : a European view », in J. Van Ruysseveldt, J. Visser (eds.) *Industrial Relations in Europe : Traditions and Transitions*, London, Sage, pp. 1-41.

Webb Sidney, Beatrice Webb (1897) *Industrial Democracy,* London, Longmans.

Zoll Rainer (1994) « La modernisation qui reste à faire : quelques réflexions sur la situation actuelle et l'avenir du syndicalisme européen à partir de l'exemple les syndicats allemand », *Futur antérieur*, n° 2, pp. 69-83.