La revue TRAVAIL,
un outil essentiel de réflexion sur le travail dans la société d'aujourd'hui et de demain.

Numéros disponibles :

n° 28 : Sous-traitance

n° 27 : S'insérer par l'intérim ?

n° 26 : La négociation collective

n° 25 : Le centenaire de l'inspection du travail

n° 24 : Le management participatif

n° 23 : Les cancers professionnels

n° 22 : Boulots sales, sales boulots

Le numéro 60 F

Abonnement individuel : 220 F
(4 numéros par an)

Abonnement institutionnel : 430 F
(organisme public ou privé)

Supplément étranger : 110 F
(par avion, uniquement chèque postal international)

Pour vous abonner ou pour commander un numéro, écrivez en joignant votre règlement à :

Alternatives Economiques
12, rue du Chaignot 21000 Dijon

LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS AU QUOTIDIEN [1]
PERSPECTIVES COMPARATIVES EUROPÉENNES

Pierre-Eric TIXIER *

Cet article se propose de résumer les réflexions d'un groupe de travail réuni lors de la préparation du congrès de Paris de la CFDT. La Confédération souhaitait mettre en perspective les choix organisationnels qu'elle avait décidé de soumettre à l'appréciation des congressistes. Pour éclairer cet enjeu, elle a demandé à un groupe de chercheurs, en janvier 1992, de présenter les solutions organisationnelles existantes dans différents pays de la communauté européenne. Ce groupe a réalisé les monographies nationales suivantes : Allemagne, Grande-Bretagne, Italie, Belgique et France qui servent de fondement à cet article.

* *Directeur du GIP-Mutations Industrielles, Professeur des Universités à l'I.E.P.*

(1) J'emprunte cette expression à un article de Patrick Hassenteufel avec Christian Dufour et Adelheid Hege, "Représentation des salariés en France et en Allemagne, la représentation en quête de sa légitimité", **la Revue de l'IRES**, n° 8, Hiver 1992. Je tiens à remercier l'ensemble des rapporteurs qui ont participé à ce travail et en particulier Udo Rehfeldt et Myriam Campinos-Dubernet pour l'aide qu'ils m'ont apportée à la production de ce texte qui n'engage bien sûr que son auteur. Ces différents travaux ont été réalisés par Thérèse Beaupin pour la Belgique, Dominique Labbé pour la France, Gregor Murray pour la Grande-Bretagne, Udo Rehfeldt pour l'Allemagne et Isabelle Sommier en ce qui concerne l'Italie. Ces différents textes ont été rédigés dans le cadre d'une recherche de l'IRES portant sur la comparaison des structures et des stratégies syndicales entre ces différents pays à la demande de la CFDT. Le travail comparatif a aussi porté sur les gouvernements centraux ; cette partie de l'étude n'est pas reprise dans ce texte.

Quels sont alors les différents modes de construction de la représentation dans les différents pays étudiés entre les syndicats et les salariés, que ceux-ci appartiennent ou non à des secteurs traditionnellement syndiqués ? Peut-on, à travers une perspective comparative, repérer les particularités éventuelles du cas français et construire quelques hypothèses sur un effet sociétal spécifique [2] en matière de relations sociales et professionnelles ?

1 - L'ADÉQUATION ENTRE LA REPRÉSENTATION PAR LE SYNDICAT ET LA DÉLÉGATION PAR LES SALARIÉS

La dimension institutionnelle du syndicalisme est un élément central de la compréhension des systèmes de relations sociales et professionnelles dans la mesure où avec l'affaiblissement des mouvements ouvriers, comme force propositionnelle d'alternative sociale, cette dimension est significative de la légitimité qu'accorde chaque société nationale au syndicalisme. Sous cet angle, la situation française apparaît paradoxale : on a pu observer, depuis l'arrivée d'un gouvernement de gauche en 1981, un renforcement du rôle institutionnel du syndicalisme qui a été fortement sollicité pour soutenir la politique du gouvernement, participer à la gestion des grands équilibres et aux efforts d'adaptation des grandes entreprises, alors que parallèlement les effectifs syndicaux chutaient considérablement. Comment comprendre une telle situation qui apparaît exceptionnelle par rapport aux autres pays développés ? En effet, dans la plupart des différents pays étudiés, l'influence du syndicalisme est restée stable. Le syndicalisme belge a continué à jouer un rôle central dans la régulation de l'emploi, le syndicalisme allemand a confirmé jusqu'à très récemment sa capacité à trouver des compromis avec le patronat, ses efforts étant aujourd'hui absorbés par la mise en place d'une structure institutionnelle dans les Länder de l'ex-RDA, le syndicalisme italien a cherché, dans le cadre des efforts de la société italienne pour définir un nouveau pacte socio-politique, à renforcer sa capacité à peser sur la régulation collective, en allant jusqu'à prendre des positions très critiquées par les salariés sur la sortie de l'échelle mobile. Seule l'Angleterre se distingue sur le plan institutionnel, dans la mesure où l'ère conservatrice tatchérienne s'est traduite par une réduction du rôle du syndicalisme dans toute une gamme d'institutions de l'Etat, alors que de nouvelles lois cherchaient à limiter la capacité d'inter-

(2) Marc Maurice, François Sellier et Jean-Jacques Sylvestre, "Politique d'Education et organisation industrielle en France et en Allemagne", PUF.

vention du syndicat, ainsi que l'exclusivité de la représentation syndicale [3].

L'exceptionnalité [4] de la situation de la France suppose alors de comprendre les mécanismes qui lient le rôle institutionnel du syndicat avec les fondements de la représentation. Dans tous les pays étudiés, que cela soit ou non formalisé comme système dual comme en Allemagne ou en France, la question de l'articulation entre la délégation à un mandant par les salariés et la représentation de ces salariés par le syndicat est, depuis l'origine, un problème central de l'organisation syndicale.

Nous faisons l'hypothèse que c'est cette capacité à construire cette articulation qui permet aux syndicats de développer les liens avec les salariés (et donc d'avoir des adhérents) et de représenter les salariés sur une base plus large que l'espace concret du collectif de travail. Le conflit de logique qui est au coeur de ce mécanisme peut s'exprimer ainsi : si le représentant n'est que le mandant d'un groupe concret in situ, le mandat qui lui est donné devrait être impératif. La logique de chaque groupe dans la mesure où elle est productrice d'une micro-identité fonctionne sur une logique sociale de clôture, de séparation. Le délégué doit alors porter les intérêts du groupe à l'exclusion de la logique d'autres interlocuteurs. Dans une telle situation, les chances d'aboutir à un compromis sont faibles, car tenir compte de l'ensemble des revendications du groupe représenté ne laisse pas de marge de manoeuvre dans la négociation. A l'inverse, si le syndicat est une instance extérieure à un groupe particulier de travailleurs, mais représente un ensemble de groupes, il devra agréger des intérêts différents, chaque groupe aura tendance à lui reprocher de ne pas défendre ses intérêts spécifiques.

Le mécanisme social qui permettait de gérer cette tension, était fondé historiquement sur l'existence de représentations sociales partagées de la classe et du mouvement ouvrier entre les groupes de salariés permettant de bâtir une idéologie commune. L'affaiblissement des idéologies a renforcé l'intérêt de cette question de la délégation car la construction du ciment collectif entre syndicat et groupes de salariés ne peut plus être autant constituée sur cette dimension. Il est ainsi plus difficile qu'auparavant d'agréger des volontés collectives dans un contexte où il n'existe plus de méta représentations sociales partagées. Les formes sociales d'auto-représentations que sont les co-

(3) Cf. Mahrez Okba, Stéphane Beaud in Syndicalismes dynamiques des relations professionnelles, Ed. Dunod, 1993, pp. 35 à 102.

(4) Cette exceptionnalité est inscrite dans l'histoire du mouvement ouvrier français, voir les travaux européanistes de l'école de Harvard, par exemple George Ross, Workers and Communists in France, University of California Press, 1982.

ordinations naissent certes de la faiblesse du syndicalisme sur le terrain, mais aussi de la disparition de ces représentations sociales largement partagées. On pourrait en déduire l'hypothèse que le syndicalisme français devrait avoir plus de facilité à gérer ce rapport entre délégation et représentation que les syndicats étrangers, puisque le pluralisme syndical permet à chaque délégué de tenir compte de ses adhérents et non nécessairement de l'ensemble des salariés. Le mécanisme de délégation devrait en être facilité. Or, à l'étude, ce n'est pas ce qui se révèle, mais l'inverse. On peut même interpréter la faiblesse du syndicalisme français comme justement une incapacité à trouver une solution satisfaisante à cette question.

Pour comprendre une telle situation, comment le problème est-il posé dans les différents pays étudiés ?

LE CAS ALLEMAND

En Allemagne, une solution a été élaborée qui construit un compromis entre logique de la délégation et représentation. A l'origine, la création des délégués appelés "personnes de confiance" dans les usines s'est réalisée contre le patronat, les délégués participant au mouvement conseilliste révolutionnaire n'ayant pas non plus l'appui de la direction syndicale. Une loi de 1920 a donc cherché à séparer le conseil d'entreprise et les syndicats, le conseil d'entreprise n'étant pas considéré comme un organe syndical et se voyait appliquer une clause de paix sociale. Mais dans la pratique, cette volonté a été atténuée, la majorité des conseillers étant élus sur liste syndicale. Après la défaite de 1945, le système a été reconstitué jusqu'à une loi de 1952 qui a confirmé ce principe dual.

Face au risque de marginalisation du syndicat, l'IG Metall décida alors de chercher à maintenir un lien permanent entre syndicat et syndiqués et à contrôler l'action des conseils d'entreprise. A partir de 1969, l'IG Metall obtint la mise en place d'une protection partielle des "personnes de confiance" à travers les conventions collectives. Mais, alors qu'à l'origine cette instance avait été poussée par la gauche syndicale comme un moyen de contrôler les conseils, elle est aujourd'hui perçue comme "le bras prolongé des conseils". Ce sont les conseillers qui sont conçus comme les véritables représentants du syndicat. Dans la métallurgie, 1/4 des personnes de confiance élues sont en même temps des conseillers. Parallèlement, en 1972, les syndicats ont intégré les conseils d'entreprise dans l'organisation syndicale. En même temps que la loi renforçait les droits de codétermination des conseils en les étendant notamment à la gestion du personnel, ce qui impliquait un droit sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et les restructurations, le syndicat se voyait confirmer le monopole en matière de

grève et de négociation collective, la nouveauté de la loi articulant le droit des conseils et le droit des syndicats en subordonnant l'activité des conseils à la négociation collective menée par les syndicats.

Pour Udo Rehfeldt, l'ensemble du système a abouti à un modèle de régulation croisée dans lequel le syndicat intègre les conseillers dans son fonctionnement à des postes honorifiques, en même temps que le syndicat contrôle les conseils ou au minimum participe à ces structures en faisant élire ces hommes. Ce système d'alliance croisée s'est traduit par la capacité du syndicat à mobiliser les salariés en cas de conflit en même temps qu'il peut suivre de près l'activité des entreprises. L'ensemble de ce système a permis de donner une grande stabilité aux relations professionnelles en Allemagne, l'effet en fut aussi un certain corporatisme d'entreprise.

La capacité des conseils à peser sur l'emploi fut de fait utilisée pour favoriser la flexibilité interne par rapport à la flexibilité externe. Ce système de construction de la représentation s'est accompagné récemment d'une stratégie fortement innovatrice, le DGB et particulièrement l'IG Metall renoncent à la réglementation détaillée et exhaustive qui était au coeur de la stratégie syndicale au profit du développement de conventions cadres de branche, en laissant davantage de marges aux négociations au niveau des conseils d'entreprise. Pour réaliser ces changements, les syndicats ont renforcé leurs appuis sur des experts et les universités et cherché à développer des stratégies alternatives à celles proposées par les directions, ou à tout le moins les contrôler et les discuter. Udo Rehfeldt souligne le caractère onéreux de telles démarches et la difficulté des experts d'avoir un rôle au-delà de la sensibilisation du personnel syndical.

LE CAS ITALIEN

Le cas italien repose sur un modèle qui articule le pluralisme de la représentation, les revendications unitaires de la base avec la tradition conseilliste. Traditionnellement, il existe une certaine distance entre les syndicats, les groupes ouvriers et leurs délégués. Malgré la tentative, dans les années 1970, de diminuer cette distance en intégrant les délégués dans l'organigramme des syndicats et en privilégiant des revendications égalitaires favorables aux groupes ouvriers. La tradition conseilliste issue des luttes insurrectionnelles de la Fiat de 1919-1920 fut spontanément réactivée en 1969 avec des formes de démocratie directe échappant aux confédérations par le biais d'assemblées et de délégués élus pour deux ans, révocables en permanence par les salariés.

Ces instances ont eu, pour Isabelle Sommier, une triple fonction : expression directe des travailleurs, mais aussi négociation sur les conditions de travail et contrôle des décisions patronales. Les confédérations essayèrent de contrôler les conseils en recrutant des délégués qui leur étaient favorables, en recherchant à maîtriser les négociations et en jouant sur les dimensions techniques des revendications. Ces circonstances historiques expliquent alors l'absence de structures syndicales dans l'entreprise, propres à chacune des centrales.

L'expérience des conseils de délégués s'épuisa pour deux raisons : une logique ouvriériste sans alliance avec les groupes employés et cadres, mais aussi une logique de contestation mal adaptée à la gestion quotidienne et à la volonté des confédérations de devenir un mécanisme de régulation institutionnel. Depuis, la distance entre la base, les délégués et les syndicats est redevenue un problème central pendant les quinze dernières années.

En 1980, lors du conflit de la Fiat, pour la première fois cadres et techniciens ont défilé massivement contre la grève dénonçant l'atteinte au droit du travail, alors que la grève se soldait par un échec. Pour faire face à ce problème, les syndicats italiens ont essayé de déployer des efforts importants pour se rapprocher de leur base potentielle, notamment en imaginant des stratégies adaptées aux catégories, traditionnellement peu valorisées par le syndicalisme italien.

En 1989, trois centrales italiennes ont adapté un protocole provisoire visant à substituer aux Conseils de délégués les "Comigli Aziendali di Rappresentanze Sindicali" (C.A.R.S.) pour retrouver un contrôle des instances de base, tentative qui a échoué. En 1991 la CGIL, la CISL et l'UIL ont passé un nouvel accord sur les "Rappresentanze Sindicali Unitarie" (R.S.U.) destinés à remplacer les conseils de délégués, avec pour objectif notamment de mettre sur un pied d'égalité les différentes catégories de salariés : ouvriers, employés et cadres, en leur assurant un système de représentation proportionnelle. L'ensemble de ces tentatives n'a pas cependant rencontré un franc succès. Une nouvelle tentative a été lancée sur des bases similaires par une loi de juillet 1993.

La Belgique fonctionne avec un monopole de la représentation syndicale pour toutes les instances de concertations autres qu'informelles. Depuis 1987, la loi laisse seulement pour les élections sociales des conseils d'entreprise, qui ont lieu tous les quatre ans, la possibilité pour les collèges électoraux, cadres ou jeunes, de présenter des candidats maison.

LE CAS ANGLAIS

Dans la tradition anglaise, le lien entre salariés et syndicats s'établit à travers les délégués d'atelier ou "shop-steward" qui jouent plus ou moins formellement un rôle direct dans la représentation des salariés. La question qui s'est posée a été celle de la démocratie syndicale à travers la capacité des délégués de peser sur les orientations des syndicats. Gregor Murray note que dans tous les syndicats, le rôle des délégués fut intense dans le fonctionnement de l'organisation syndicale. On peut faire l'hypothèse que c'est cette capacité du syndicalisme anglais à rester proche de sa base ouvrière qui lui a permis de résister pour partie aux attaques les plus frontales de la période tatchérienne, en même temps que les syndicats ont cherché à développer des stratégies adaptatives. Gregor Murray note à ce sujet que le lien social entre le syndicat et les salariés n'a pas été brisé par les politiques anti-syndicales, même si le syndicalisme anglais s'est affaibli (25 % de perte entre 1979 et 1990). En effet, si la loi britannique garantit à tout salarié la liberté de se syndiquer, cette disposition renforcée par deux lois de 1974 et 1978, subordonnant l'embauche d'un salarié à son adhésion à une organisation syndicale, a été remise en cause par les lois de 1980, 1982 et 1988 qui ont fortement restreint l'usage du monopole d'embauche au nom des principes de la démocratie individuelle et de l'économie de marché [5].

Face à cette tradition qui s'est poursuivie et qui fait vivre un modèle syndical de la délégation caractérisé par un fort contrôle de la base et des mécanismes identitaires partagés, se sont développés des syndicats généraux dits d'union [6] qui reposent sur des logiques intercatégorielles et qui mettent en avant la recherche d'avantages matériels et qui, face aux attaques tatchériennes, tendent à renforcer leurs offres de services.

Cette tradition s'est accompagnée récemment d'innovations qui tendent cependant à remettre en cause les fondements du syndicalisme de métier. Certains syndicats ont ainsi signé des accords de productivité et des accords dits de syndicats uniques. Selon Mahrez Okba et Stéphane Beaud, ces accords se caractérisent par un remodelage des frontières entre les métiers, obstacle à la performance de certaines entreprises. Ce redécoupage entraîne un certain nombre de conséquences facilitant la gestion de la main-d'oeuvre pour les employeurs : une harmonisation des cols blancs et cols bleus, le

(5) Voir Mahrez Okba, Stéphane Beaud, op. cit., p. 55.
(6) William H. Sewell, "Gens de métier et révolutions. Le langage du travail de l'ancien régime à 1848". Ed. Aubier, Collection historique, 1983.

développement de la polyvalence et de la mobilité des salariés intégrée au niveau de l'atelier ou même de l'entreprise, la simplification des grilles de classification, l'organisation de la production en équipe. Ces éléments sont échangés contre des augmentations de salaires, mais aussi dans quelques cas une amélioration de la protection sociale ou l'augmentation du nombre de jours de congés.

Les accords dits de syndicats uniques peuvent être aussi assortis d'une clause de non recours à la grève pendant leur durée. L'ensemble de ce nouveau type d'accord est à l'origine de conflits de territoires entre les syndicats, les remodelages entre métiers peuvent se traduire par l'éviction d'un syndicat au profit d'un autre, amenant certains observateurs ou acteurs du mouvement syndical à formuler des craintes sur cette situation - les accords seraient passés avec les syndicats les moins revendicatifs affaiblissant la capacité de l'ensemble du mouvement syndical anglais.

LE CAS FRANÇAIS

Si nous comparons l'ensemble des dispositifs étudiés avec le modèle français, le rapport entre capacité de représentation et délégation par les salariés s'est profondément détérioré ces vingt dernières années [7]. La France connaît un système dual d'un type particulier dans la mesure où, pour les élections aux comités d'entreprise et les élections aux fonctions de délégué du personnel, les syndicats dits représentatifs disposent d'un monopole de la présentation des candidats au premier tour, n'importe quel salarié pouvant se présenter au second tour.

Traditionnellement, en France, trois grands types d'interprétation sont mis en avant pour comprendre la fragilité du principe de représentation. Pierre Rosanvallon souligne l'influence historique du syndicalisme d'action directe fondée sur une conception essentialiste, pour laquelle le syndicat a la capacité de représenter les travailleurs, quel que soit le nombre de ses mandants au nom d'une minorité agissante supposée porteuse de l'intérêt commun au nom de la révolution. Cette conception a participé de la difficulté collective des syndicats à construire des organisations de masse, dans la mesure où "les masses" ne sont pas nécessairement révolutionnaires. On a mis aussi en avant la tradition conflictuelle du syndicalisme français pour analyser cette difficulté collective de la représentation. C'est par la lutte que s'est historiquement construite la liaison entre le syndicalisme et sa base sociale, celle-ci venant en quelque sorte refonder périodiquement la relation entre représentants syndicaux et travailleurs et créer un sentiment d'appartenance commune au mouvement ouvrier. Le conflit a alors pour fonctionnalité [8], outre l'obtention de gains matériels, la création d'une identité commune limitant les dérives bureaucratiques ou la marginalisation du syndicat par des groupes minoritaires. Un tel système, outre qu'il est coûteux par les tensions sociales qu'il génère, suppose l'expression de luttes. Or, à cet égard, le nombre de jours perdus pour fait de grève a chuté drastiquement sur les vingt dernières années. La diminution des grèves aurait pour conséquence inattendue que le syndicalisme accroîtrait ainsi sa distance par rapport à sa base sociale. Gérard Adam a proposé une autre interprétation pour expliquer l'affaiblissement du syndicalisme [9] fondée sur son institutionnalisation. Le renforcement d'un syndicalisme électif aurait rendu en quelque sorte inutile d'avoir des adhérents, le coût des appareils syndicaux étant pris en charge par la collectivité. A ce facteur s'ajouterait l'augmentation de la négociation avec l'Etat et les grandes entreprises, ce qui aurait déporté le syndicalisme de son rôle initial de défense des intérêts des travailleurs vers une sorte de cogestion sans base sociale. Le syndicalisme serait entré dans l'ère des politiques syndicales [10] par épuisement du mouvement ouvrier comme force d'alternative sociale.

Sans nier l'intérêt de ces diverses interprétations, nous voudrions souligner les dimensions organisationnelles particulières de la crise du syndicalisme français. L'intensité de la crise syndicale en France ne tiendrait pas au développement du rôle institutionnel des syndicats, que ce renforcement soit imposé par la figure d'un état technocratique ou sollicité par les syndicats eux-mêmes, ou à l'épuisement du mouvement ouvrier et à ses dérives, car ce mouvement s'est épuisé comme alternative de société dans tous les pays développés, mais à l'incapacité du syndicalisme français de coupler les tâches liées aux activités électives dont la périodicité est brève, les tâches de négociation collective et les tâches centrées sur leur base sociale auxquelles se consacrent les shop-stewards en Angleterre, les personnes de confiance en Allemagne ou les délégués d'atelier en Italie. Le cas français serait, en quelque sorte, spécifique dans la mesure où les tâches électives et les tâches de négociation semblent avoir absorbé les tâches relationnelles en direction de salariés. Les propositions de Dominique Labbé [11] sont ici terrifiantes si on les compare avec les analyses faites sur les autres pays étudiés. La fonction de délégué du personnel, par

(7) Sur l'origine de ce dispositif, voir Pierre Rosanvallon, "La question syndicale", Paris, Calman-Levy, 1988.

(8) Cf. Lewis Coser, édition des Presses Universitaires de France, 1982, Coll. Sociologies.
(9) Gérard Adam," Le pouvoir syndical", Ed. Dunod, 1983.
(10) Cf. Michel Wiewiorka, Alain Touraine et François Dubet, "Le Mouvement ouvrier", Ed. Fayard, 1984.
(11) Cf. Dominique Labbé, Maurice Croizat, "La fin des syndicats", L'Harmattan, 1992.

exemple, a été, dans les grandes entreprises où le syndicalisme est traditionnellement implanté, aspirée par les tâches de délégué syndical, laissant en déshérence les revendications quotidiennes des salariés. Le principe d'une adéquation, certes toujours complexe entre délégation de la base et représentation syndicale, n'est plus ici efficace. En perdant cette capacité d'articulation entre la structure du syndicat, les adhérents et les salariés, le syndicat y perd une partie de sa légitimité.

L'évolution économique récente en France a accentué ce phénomène déjà largement engagé auparavant, d'une part en déstabilisant la catégorie des ouvriers qualifiés dans l'entreprise, auparavant leader dans les syndicats français, au profit des techniciens en rapide développement dans les entreprises, à cause de politiques de recrutement et de la structure des emplois des entreprises. L'effet de ces mouvements au sein de la population salariée a mis en cause les compromis intercatégoriels au sein des syndicats sans que, pour autant, les techniciens ne viennent suppléer les ouvriers professionnels comme figure organisatrice du mouvement syndical. "La nouvelle classe ouvrière", qu'appelait de ses voeux Serge Mallet [12], n'a pas constitué le pivot du mouvement syndical. Les techniciens adoptent probablement de façon majoritaire des stratégies de défense individuelle plutôt que des stratégies collectives. L'univers culturel de cette catégorie de salariés ne produit que peu de représentations de collectifs puissants. Soit il réfère à l'histoire antérieure du sujet et ne se distingue pas des motivations ouvrières, soit les modèles de relations construits par les interactions de travail sont autant porteurs d'individualisme que de collectif [13].

Le syndicalisme est alors pris dans un cercle vicieux qui n'est pas sans évoquer le modèle bureaucratique à la française décrit par Michel Crozier [14]. Le phénomène décrit nous paraît différent de celui des oligarchies syndicales décrit par les analystes du mouvement ouvrier [15]. Il ne peut être purement lu comme l'apparition d'un groupe qui rechercherait à conserver certains avantages et le pouvoir face à d'autres groupes sociaux, mais plutôt comme un effet de structure sociétale.

On peut formuler ainsi comme hypothèse de travail les séquences de ce phénomène de désagrégation syndicale :

(12) Serge Mallet, La nouvelle classe ouvrière, Paris, Le Seuil, 1986.
(13) Voir Renaud Sainsaulieu, L'identité au travail, PFNSP, 1977, André Andrieux et Jean Lignon, Le militant syndicaliste d'Aujourd'hui, Paris, Denoël Gonthier, 1973.
(14) Michel Crozier, Le phénomène bureaucratique, Ed Le Seuil, Coll. Point, 1963.
(15) Cf. Robert Michels, Les partis politiques, Paris, Flammarion, 1971 ; Michel Collinet, Esprit du syndicalisme, Paris, Ed. Ouvrières, 1952.

- Par effet de la structure institutionnelle française, les syndicalistes ont vu dans leur activité les tâches électives, de négociation, de relations avec les directions d'entreprises et de représentations externes se renforcer dans un contexte fréquent de concurrence sinon de surenchère syndicale.
- Par amplification de ces tâches, les représentants syndicaux tendent alors à ne plus accomplir les tâches relationnelles en direction des salariés et des adhérents : écoute des revendications, syndicalisation, tenue des assemblées, information, cahiers de D.P. ..., tâches qui sont moins valorisantes parce qu'elles impliquent des face à face avec les salariés dans une période de crise économique où les gains de l'action syndicale sont faibles. La relation avec les salariés sera ici souvent peu gratifiante pour les représentants syndicaux.
- Cette mise en jachère du tissu social de l'entreprise entraîne une diminution de la légitimité des syndicats. Les salariés, faute d'être écoutés ou de comprendre les stratégies syndicales, s'éloignent des syndicats qui n'ont plus alors les ressources de densité nécessaire et qui perdent la capacité à construire l'opinion des travailleurs.
- Les salariés se détournent alors des syndicats qui deviennent des structures externes aux collectifs de travail, alors que le besoin de syndicalisme se maintient. Les salariés peuvent alors développer des formes d'auto-représentation comme les coordinations. Lors même de conflits, ceux-ci ne sont plus l'occasion autant qu'auparavant d'une reconstruction des liens entre syndicalisme et salariés. Le syndicat reste une instance extérieure aux salariés.
- Par effet de ce détournement, les représentants syndicaux sont de moins en moins nombreux et leur niveau de recrutement tend à diminuer. Les tâches syndicales ne sont plus désormais valorisées par les salariés.
- Peu nombreux et avec un recrutement dont la qualité s'est affaiblie, les représentants syndicaux sont dispersés dans de multiples instances : leur capacité à former un collectif militant et à développer un langage commun est elle-même affaiblie, ce qui diminue d'autant leur capacité d'action. Le lien social entre syndicats et salariés est alors rompu.

La question posée au syndicalisme français est alors de savoir comment il peut recréer un schéma d'articulation entre délégation et représentation. Les syndicats français, conscients de ce phénomène, ont essayé de reconstruire leurs rapports à la base, notamment la CGT et la CFDT.

Ces efforts ne trouvent pas cependant aujourd'hui les conditions sociales de leur efficacité [16].

Cette reconquête de la base se heurte au clivage qui existe en termes de choix entre des stratégies oppositionnelles de résistance, des stratégies institutionnelles et des stratégies d'accompagnement de la modernisation. Ces clivages, qui sont lus la plupart du temps comme liés aux lignes confédérales, sont aussi présents au niveau des établissements d'entreprise. Les facteurs contingent locaux, les caractéristiques des différentes entreprises sont cependant autant structurantes que les appartenances confédérales. Ces désarticulations qui peuvent résulter entre les stratégies confédérales et la représentation à la base posent des problèmes quasi insolubles au syndicalisme français. La CGT, qui semble avoir conservé un savoir-faire organisationnel en direction des salariés, voit sa stratégie de reconquête de la base limitée par ses options stratégiques avant tout oppositionnelles au mouvement de restructuration actuel des entreprises, sans proposition alternative, capable pour l'instant de mobiliser fortement les salariés.

Pour la CFDT, la situation serait en quelque sorte inverse par diminution de ce savoir-faire même si elle se positionne dans une stratégie d'accompagnement de la modernisation soutenue par une partie des couches porteuses du salariat. Plus largement, le savoir-faire des syndicats français n'était-il pas essentiellement orienté vers la gestion des conflits ? La diminution des grèves mais aussi l'expression d'insatisfactions qui ne se traduisent plus aussi facilement qu'auparavant en termes de revendications lui ont fait perdre de sa pertinence. La reconstruction d'une articulation entre délégation et représentation représente ainsi un défi essentiel et suppose probablement le développement d'innovations en termes de communication, de formation, d'enquête syndicale et de relations avec les salariés.

Ce serait dans cette difficulté collective des syndicats à construire leurs relations avec les salariés que se jouent les particularités du cas français, plus que dans une institutionnalisation à outrance qui apparaît bien modeste si on la compare avec les différents syndicalismes étudiés. La question posée au syndicalisme français est donc à la fois de reconnaître la situation d'institutionnalisation dans laquelle il se trouve et de reconstruire ses liens avec les salariés pour bâtir des mécanismes de régulations sociales efficaces.

(16) Cf. Laurent Duclos, Nelly Mauchamp, avec la participation de Muriel Hautemulle et Sophie Petit, Bilan et perspectives des relations sociales et professionnelles à EDF-GDF, Décembre 1993, GIP Mutations Industrielles. Les auteurs montrent à travers cette étude comment les syndicalistes CGT, dans cette entreprise, participent à la construction de l'opinion des salariés et l'importance du travail de contact et de discussion avec les salariés.

2 - LA RECHERCHE D'ORGANISATIONS ADAPTÉES AUX CATÉGORIES TRADITIONNELLEMENT FAIBLEMENT SYNDIQUÉES

Le second axe de construction de l'efficacité de la représentation, sur lequel le syndicalisme s'est engagé dans l'ensemble des pays étudiés, consiste à se développer dans des catégories peu syndiquées. L'affaiblissement du socle historique commun d'origine ouvrière qui diminue sous le poids des transformations économiques, le renforcement du secteur tertiaire rendent vital, pour les syndicats, le développement de stratégies en direction de populations particulières peu intégrées aux syndicats.

Deux axes peuvent être repérés dans ces tentatives d'adaptation : le développement de services et le développement de structures ad hoc pour les travailleurs précaires, les employés et les travailleurs hautement qualifiés.

LE DÉVELOPPEMENT DES SERVICES

L'offre de service attachée à l'adhésion varie traditionnellement très profondément d'un pays à l'autre. En Belgique quelques rares "services" sont directement liés à l'adhésion (remboursement de cotisation par l'employeur après des négociations salariales, possibilité de percevoir des indemnités chômage à un guichet tenu par le syndicat), mais surtout beaucoup de structures de service très proches des syndicats insérent le salarié dans un tissu social qui inscrit l'adhésion syndicale dans une logique d'identité sociale très large.

Dans le modèle français de relations professionnelles, l'adhésion est liée autant à une composante identitaire qu'à la défense d'avantages acquis ou à l'organisation du marché du travail (voir les débats sur le corporatisme entre Denis Segrestin et Catherine Paradeise [17]). Seuls les services offerts par les comités d'entreprise en matière culturelle ou sportive peuvent apparaître comme une offre constituée, mais le raisonnement utilisé sur le ticket gratuit ou le passager clandestin [18] peut s'appliquer ici pleinement pour les salariés d'entreprise dont les C.E. offrent des services de qualité, dans la mesure où les avantages distribués ne le sont pas directement par le syndicat. La plus value réalisée par l'adhésion face à ces services étant nulle sinon négative : risque éventuel de répression ou simplement retard de carrière.

(17) Denis Segrestin, Le phénomène corporatiste, Fayard, 1985 ; voir aussi Catherine Paradeise "La marine marchande française" - Revue française de sociologie - juillet-septembre 1984, n° 3, pp. 352-375.

(18) Albert Hirschmann, Bonheur privé, action publique, Fayard, 1983.

Face à la crise du syndicalisme, une des stratégies organisationnelles qui s'est développée dans les dix dernières années dans l'ensemble des pays étudiés tient à une recherche d'amélioration ou au renforcement des services offerts par les syndicats. Dans le cadre d'un tel raisonnement, on postule en quelque sorte un homme syndical rationnel dont l'adhésion peut se lire comme un investissement dont il recherche l'optimisation. L'amélioration de l'offre syndicale peut être alors considérée comme un facteur déclencheur de l'adhésion ou stabilisant les adhésions. Cette stratégie de l'offre de service semble particulièrement utilisée pour les populations caractérisées par l'absence de facteurs identitaires d'adhésions, par exemple jeunes salariés ou chômeurs. La stratégie syndicale peut aussi porter sur la création de services spécifiques pour certaines catégories de travailleurs, ou encore par la création de services concurrents avec le marché libre, l'action collective se construirait par ricochet de la qualité de service. Les syndicats italiens semblent clairement s'être engagés dans cette voie. Les trois confédérations italiennes considèrent l'offre de services comme une motivation essentielle et nouvelle pour se syndiquer.

A certains types de services offerts traditionnellement - voyages ou aides pour les démarches administratives, fiscales, santé ou logement - sont venus s'adjoindre des services en direction des chômeurs mis en place par des organismes syndicaux. Ce sont les centres d'informations pour les chômeurs (CID) développés par la CGIL qui publient les offres d'emplois et proposent des services de soutien : préparation aux concours, informations sur les bourses d'études, formations professionnelles ..., ou les centres du travail à la CISL gérés par les unions territoriales.

Parallèlement, ces deux syndicats cherchent à favoriser la création de coopératives. Les syndicats cherchent en fait à inventer des services spécifiques en fonction des différentes catégories auxquelles ils s'adressent. Il semble que ces modes d'action rencontrent une certaine efficacité. Le nombre de chômeurs syndiqués est passé, suivant le bilan publié par la CGIL en 1990, à plus de 56 000 adhérents alors qu'il n'était que de 10 400 en 1981, soit une augmentation de 44 % [19].

En Grande-Bretagne, le développement des services est l'objet de controverses importantes entre syndicats qui se veulent réalistes et la gauche syndicale. Certains syndicats au sein du TUC, ont créé de nouveaux services concurrents à ceux du marché, par exemple le développement de polices d'assurance-vie, des régimes complémentaires

(19) Il est probable que cette évolution est aussi due à la montée du chômage.

de retraite, des cartes de crédit syndicales ou de services juridiques non reliés à l'emploi. Gregor Murray note que certains syndicats vont jusqu'à proposer un statut d'adhérent "associé" permettant de bénéficier d'une représentation syndicale traditionnelle, solution mise en place sous l'influence de l'AFL-CIO aux Etats-Unis.

Ce "business unionism" est critiqué par la gauche du mouvement syndical pour différentes raisons : à la fois il supposerait pour les détracteurs de telles pratiques une acceptation des lois du marché, il n'enrayerait pas les pertes d'effectifs des syndicats réalistes, et il renforcerait la segmentation de la main-d'oeuvre. Le nouveau réalisme serait avant tout l'expression de nouveaux corporatismes de travailleurs très qualifiés.

Ces expérimentations de nouveaux services se déroulent alors que, parallèlement, en Allemagne, le DGB ne cherche pas à renforcer les services offerts à ses adhérents. Udo Rehfeldt montre même l'échec du système d'économie sociale mis en place par les syndicats en Allemagne qui n'a pas réussi à offrir des conditions plus avantageuses que celles du marché libre.

Les débats sur l'offre de services se sont aussi développés en France, où certains y ont vu une alternative au mode d'adhésion traditionnelle, alors que d'autres voulaient y lire une contrepartie. Ces débats sont cependant restés largement spéculatifs et idéologiques, car en dehors des services offerts par les comités d'entreprises que nous avons déjà évoqués, la faiblesse du syndicalisme français ne lui permet pas de mettre en place des structures de services pertinents à grande échelle, concurrents avec le marché en dehors de quelques secteurs où les syndicats sont à l'origine de l'organisation de secteurs mutualistes. La FEN est ainsi à l'origine d'un réseau d'organismes mutualistes puissants - assurances, coopératives d'achats et services de santé. Mais comme le déclarait à regret l'un de ses anciens dirigeants, ces services sont largement offerts à l'ensemble des salariés de l'Education Nationale ou à des salariés d'organismes proches, comme le CNRS, qu'ils soient ou non adhérents. En créant ainsi des biens collectifs, ces mutuelles ne constituent pas des facteurs d'adhésion. Pour les populations fragilisées, des expérimentations syndicales diverses ont été tentées depuis une dizaine d'années mais sans grand succès. Le secteur des services où l'offre a effectivement augmenté en qualité et en quantité est avant tout de nature juridique, particulièrement en matière d'emploi. L'ensemble des syndicats offrent un soutien pour les salariés licenciés, certains syndicats donnant ces services gratuitement, d'autres exigeant que le demandeur prenne une carte syndicale.

LES NOUVELLES FORMES D'ORGANISATIONS EN DIRECTION DES TRAVAILLEURS NON ORGANISÉS.

Les syndicats recherchent dans les différents pays à mettre en place des formes de représentations qui correspondent aux attentes des salariés non syndiqués.

Cette cible des travailleurs non organisés varie cependant d'un pays à l'autre en fonction des traditions et des caractéristiques des économies nationales. Trois catégories semblent de façon dominante au coeur des préoccupations syndicales : d'un côté les travailleurs précaires, d'un autre côté les employés, et en troisième lieu les travailleurs hautement qualifiés.

C'est en Italie et en Angleterre que les stratégies organisationnelles syndicales en direction des travailleurs précaires semblent avoir été les plus imaginatives.

Dans la péninsule italienne, la recherche d'une meilleure représentativité dans le monde du travail a supposé de nombreux débats pour sortir d'une vision globalisante du marché du travail qui reposait sur la figure hégémonique de la classe ouvrière. Cette réflexion sur "les nouveaux sujets sociaux", jeunes, femmes, travailleurs précaires, a été développée aussi bien à la CISL qu'à la CGIL en reconnaissant les diversités sociales objectives et subjectives pour rechercher à construire de nouvelles formes de solidarités à partir de formes d'organisations adaptées ; le syndicat ayant pour objectif d'accueillir tous les travailleurs et non seulement les travailleurs à statut de l'univers industriel. Une telle stratégie suppose une diversification des formes d'organisations ciblées sur ces différentes catégories. La CGIL et la CISL ont mis en place ainsi des coordinations femmes qui sont des structures d'élaboration et de proposition, par ailleurs les syndicats italiens ont développé un système de quota dans les instances syndicales pour les femmes, 40 % à la CGIL, 10 % à la CISL. La mise en place de ces coordinations féminines n'est pas sans évoquer des solutions utilisées par les syndicats français avant 1968, alors que le système des quotas est aussi utilisé en France.

La désaffection des jeunes à l'égard des partis et plus largement des institutions se manifeste aussi pour le syndicalisme. Pour faire face à cette situation, les syndicats, comme la CISL, créent eux-mêmes des coordinations. Ce système des coordinations est encore utilisé en direction des salariés des petites et moyennes entreprises. Elues sur une base territoriales, elles disposent de pouvoirs importants : participation aux négociations collectives et à l'élaboration des plates-formes revendicatives les concernant, ainsi que l'élection de délégués spécifiques aux congrès de l'organisation. Ces structures doivent, suivant leurs statuts, disposer aussi de quotas proportionnels au nombre

d'inscrits dans tous les organes directeurs. Isabelle Sommier montre que paradoxalement les travailleurs précaires saisonniers ou à domicile posent moins de problèmes aux confédérations. Ainsi le Mezzogiorno connaît-il un modèle de syndicalisation spécifique sur une base territoriale avec un faible nombre de responsables syndicaux, mais avec un réseau de correspondants entre le temps partiel et le volontariat.

En Angleterre, la lutte contre le développement de l'emploi précaire prend plusieurs formes. Le TUC a recherché depuis 1986 la création d'un salaire minimum national, ce qui a entraîné de vifs débats au sein du mouvement syndical, dans la mesure où cela pourrait entraîner une perte de liberté et une rigidification de la négociation collective, notamment des conseils de salaires. Néanmoins cette proposition a été transmise au parti travailliste qui l'a adoptée, son échec aux élections générales de 1992 ne permet pas aujourd'hui de mesurer les conséquences de cette prise de position.

Ce sont les syndicats généraux, tels le GMB ou le TGWU, qui regroupent les différentes catégories de travailleurs qui se sont attachés à syndicaliser les populations précaires. L'analyse des directions syndicales de ces syndicats, selon Gregor Murray, montre l'augmentation des travailleurs précaires sans augmentation des effectifs syndicaux. Les directions syndicales mettent en avant, en partie pour expliquer ce phénomène, l'inefficacité des techniques traditionnelles de syndicalisation. Certains syndicats comme le GMB ou la NUPE cherchent alors à faire évoluer leurs supports d'informations, en s'appuyant sur les techniques du marketing alors que d'autres raisonnent aussi à partir de populations cibles et veulent optimiser d'autres facteurs organisationnels, par exemple le temps de travail des permanents doit-il être utilisé en direction des membres déjà recrutés ou de la recherche de nouveaux membres ?

En Allemagne, la stratégie syndicale est focalisée sur deux points particuliers : la catégorie des employés et le débat sur emploi et temps de travail. Udo Rehfeldt montre que ce sont les catégories employés qui sont l'objet principal nouveau des préoccupations syndicales. L'IG Metall en 1988 a développé un programme intégré reposant sur "un réseau de projets" composé de 19 districts où le pourcentage d'employés est particulièrement élevé parmi les adhérents. Il s'agit à la fois de sites importants de la métallurgie où sont présentes des industries nouvelles et une université.

Il s'agit de donner une plus grande lisibilité à l'action syndicale : présence syndicale dans les universités, les congrès scientifiques, les foires techniques ... et l'organisation de groupes de travail sur des thèmes comme l'informatique et l'environnement, ou de grandes con-

férences organisées sous le titre "Forum pour le futur". Il s'agit aussi de positionner le syndicat comme porteur d'alternatives de gestion économique aux projets managériaux et non de contenir le syndicat dans la tradition pure d'un contre-pouvoir.

D'autres organisations ont suivi le DGB avec des moyens plus faibles. Ces programmes rencontrent la méfiance, voire l'hostilité des conseillers d'entreprises inscrits dans la tradition ouvrière.

Les syndicats du commerce et des banques (HBV) et le syndicat des employés du DAG, pour partie concurrents - le DAG ne fait pas partie du DGB - connaissent des problèmes similaires face à des secteurs peu syndiqués.

Contrairement aux grands colloques organisés par l'IG Metall, la HBV a recherché à développer une forme décentralisée de débat orienté vers les problèmes d'organisation interne. Pour ce faire, la HBV a fait appel à un groupe de consultants pour mettre en place des formes de débats inter-actifs permettant d'élaborer de nouvelles idées pour la stratégie et l'organisation. Ces formes de débats mettent l'accent sur l'intégration des non permanents, voire des sympathisants. Les questions posées portent sur les secteurs de recrutement prioritaires, les réticences à l'adhésion et les stratégies les plus efficaces pour gagner la confiance des non syndiqués.

Le débat sur l'emploi [20] est lié à la question du temps de travail, dans un contexte de stabilité des effectifs syndicaux, 7,1 millions en 1973, 7,8 en 1989 avec un maintien de la domination du secteur industriel, environ 30 % et des emplois ouvriers. Ces caractéristiques, exprimant une plus forte stabilité que les autres pays étudiés, expliquent le relatif succès des syndicats allemands sur le temps de travail avec les 35 heures et leur faible succès en ce qui concerne le chômage ou les catégories de travailleurs marginalisés. Les syndicats allemands ont favorisé la flexibilité interne aux entreprises en signant, dans la période du début des années 1980, des "accords de protection contre les effets des restructurations" qui introduisent des garanties en cas de changement de technologie ou de fermeture d'établissement. Ces accords ne suffisant pas à faire face à la crise amènent l'IG Metall à se lancer dans la bataille des 35 heures conçue comme un projet fédérateur. Cette bataille, lancée une première fois en 1978, s'est traduite par un échec, le choix de relancer en 1984 représentait un pari important à cause de désaccords intersyndicaux. Le choix de la grève et son succès, 80 % des employés et des ouvriers invités à faire grève votent en faveur du conflit, va renforcer la position syndicale. Le compromis passé au terme de sept semaines de grève se traduit par l'obtention de la semaine de 38,5 heures, des augmentations salariales au-delà de l'inflation contre une flexibilisation des horaires de travail, les effectifs syndicaux du DGB vont alors augmenter et le patronat et le gouvernement reconnaissent la légitimité du combat syndical, mais le patronat obtient dans cette bagarre la possibilité de développement d'horaires atypiques qui pourrait se traduire, à terme, par une remise en cause de l'emploi stable. Les tentatives de dérégulation n'ont cependant pas abouti. Les conseils d'établissement ont respecté les consignes du DGB de négocier des normes horaires communes pour le personnel et, en même temps, le patronat s'est montré surtout intéressé "par l'extension sélective de la durée d'utilisation des équipements coûteux". Le travail du week-end étant refusé par la très grande majorité des salariés, bien que des accords sur le travail le samedi aient été signés. Les syndicats allemands ont maintenu, à travers les quinze dernières années, leur position dans la société allemande, mais leur taux de pénétration dans la population féminine reste inférieur à la population masculine et ils connaissent, comme les autres syndicats européens, des difficultés à syndicaliser les jeunes. Le combat sur les 35 heures a permis de stabiliser le mouvement syndical face à la crise et d'offrir aux salariés un combat mobilisateur, mais cette victoire suppose un maintien de la structure de l'emploi dans la société allemande, faute de quoi cela ne pourrait être qu'une victoire à la Pyrrhus.

(20) Adelheid Hege, Christian Dufour, op. cit.

En France, les stratégies des syndicats en faveur de l'emploi et des populations précaires se heurtent à leur fragilité structurelle. Plusieurs types d'expériences ont été tentés depuis une vingtaine d'années. En direction des chômeurs, les syndicats ont voulu mettre en place dans la période des années 1980 des comités de chômeurs, ces structures n'ont pas réussi cependant à les intégrer au mouvement syndical. Le caractère psychologiquement individualisant de la situation de perte d'emploi est certainement un obstacle très fort au développement de solidarités collectives. A ce premier facteur s'est ajouté le fait que souvent les leaders de ces comités ont été aussi ceux qui retrouvaient le plus rapidement un emploi. Des stratégies de syndicalisations ont eu aussi lieu en direction des emplois de sous-traitants dans les grandes firmes [21]. Ces tentatives ont rencontré de très forts obstacles qui tiennent à la logique des intérêts souvent opposés entre les salariés de l'entreprise dominante et les salariés de l'entreprise dépendante. Dans la période actuelle, où les grandes firmes industrielles ont tendance à rapatrier leurs activités pour faire face à la

(21) Thierry Baudouin, Michelle Collin, Le contournement des forteresses ouvrières, Ed. Le Méridien, 1983.

crise, il est quasi impossible d'établir des solidarités larges dans la population salariée en dehors de mots d'ordre très généraux.

Face au développement de l'emploi précaire, les syndicats français se trouvent fort démunis. Les obstacles que peuvent rencontrer les syndicats sont multiples. Un premier obstacle est lié à la tradition même du mouvement ouvrier français comme celles des syndicalismes italien, allemand ou anglais, mettant en avant des formes d'organisation créées dans les univers industriels. Les tentatives de créations de nouvelles formes d'organisations pour d'autres types de populations restent ainsi suspectes aux yeux des porteurs de la tradition du syndicalisme d'industrie. Malgré ces résistances, des expériences sont cependant menées dans certains secteurs comme les services avec un certain taux de succès, à partir du développement de l'information syndicale et d'une offre juridique. Ces tentatives n'entraînent pas cependant de mouvements massifs de syndicalisation, en partie sans doute parce que les syndicats ne disposent pas des ressources nécessaires pour assurer les coûts de développement de telles expérimentations.

Ces évolutions différenciées des syndicats en matière d'offres de services et de populations cibles peuvent s'interpréter comme étant liées à la transformation des compromis sociaux eux-mêmes contingents des évolutions au sein du salariat.

Le constat conclusif commun, qui peut être formulé, est celui d'une prise de conscience du mouvement syndical de la nécessité de s'adresser aux nouvelles couches de travailleurs, mais en même temps il faut constater la variété des réponses organisationnelles qui peuvent apparaître. Si le mouvement syndical est conscient des problèmes que lui pose la transformation des activités, il est loin d'avoir trouvé des parades efficaces face à cette situation. L'effort qui se dégage des différentes tentatives observées autour des catégories non syndiquées, laisse les modalités mises en place incertaines. Ces efforts sont fragiles, à la fois à cause de la résistance des secteurs traditionnels au développement de nouvelles formes d'expérimentations qui est un point commun qui apparaît à l'analyse des différents cas nationaux, mais aussi à cause de la difficulté des syndicats à trouver des formes d'organisation et de représentation pertinentes.

En Allemagne, où le compromis social fondateur a gardé une certaine stabilité et où en même temps la catégorie des ouvriers qualifiés reste dominante dans une économie avec une forte composante industrielle, le problème des services n'est pas au centre de la stratégie syndicale, la bataille porte sur les employés et les ingénieurs. En Italie, en Angleterre ou en France, qui sont des économies en voie de tertiarisation caractérisée par la montée de catégories non ouvrières,

les stratégies syndicales supposent d'attirer ces catégories, alors que parallèlement les compromis intercatégoriels antérieurs au sein des syndicats ont été déstabilisés. Les modèle ouvriéristes italiens, anglais ou français ne peuvent plus aujourd'hui fonctionner comme modèles de référence alors que les catégories ouvrières tendent à diminuer dans la population active et que d'autres logiques sociales se développent, mais l'invention de nouvelles formes de représentations reste un problème encore non résolu.

La comparaison des différents cas nationaux étudiés fait apparaître clairement les particularités françaises en ce qui concerne l'articulation entre délégation et représentation qui semble la plus faible de l'ensemble des pays étudiés. Cette difficulté collective récurrente reste non résolue, posant à l'évidence des problèmes de stratégie organisationnelle pour les syndicats français. Par contre, en ce qui concerne la définition de formes d'organisation porteuses de stratégies en direction de couches nouvelles de travailleurs, les tâtonnements et les hésitations du syndicalisme français évoquent, avec une plus grande fragilité, les différentes difficultés des syndicalismes étudiés, caractérisées par la variété des innovations en fonction des économies, des histoires nationales et des contextes locaux. C'est probablement dans la capacité à expérimenter et à faire cohabiter tradition et innovation que se joue l'avenir du mouvement syndical.

* *
*