

Syndicalisme : comment analyser les transformations en cours

Sylvie Contrepois*

Lorsque l'on interroge aujourd'hui les salariés sur leur perception du syndicalisme, on ne tarde pas à s'apercevoir que la plupart de leurs jugements s'élaborent à l'aune d'une seule et même référence à l'image mythique du militant ouvrier d'antan. Dévoué à la cause commune, au point de faire souvent figure de martyr ; respecté dans sa marginalité courageuse ; fier de son appartenance ouvrière : ce militant idéalisé constitue une sorte « d'étalon de mesure » à l'aide duquel l'ensemble des transformations observées vont être appréhendées.

Ce réflexe intellectuel, tout à fait inconscient et bien naturel, est rarement examiné avec la distance nécessaire par les spécialistes, qui partagent d'ailleurs bien souvent les mêmes représentations. C'est ainsi que nous aboutissons à des analyses annonçant la mort programmée ou tout au moins la déliquescence des organisations de salariés, quand ces dernières sont justement en train de s'adapter au profond renouvellement des conditions de leur action. Deux thèmes récurrents et complémentaires hantent ainsi la littérature disponible sur le sujet : « l'institutionnalisation » du syndicalisme, qui renvoie à l'idée que ce dernier perdrait définitivement son identité de mouvement social à caractère de classe ; et la « montée des corporatismes ».

Avant toute discussion, il faut s'entendre sur le sens de la notion « syndicalisme de classe ». Une analyse rigoureuse passe, sans aucun doute, par dépasser la définition doctrinaire,

forgée dans la dynamique historique des controverses entre « révolutionnaires » et « réformistes ». Le « syndicalisme de classe » ne s'identifie pas tant par les stratégies qu'il adopte ponctuellement ni par sa capacité programmatique. Dans son acception sociologique, il est défini comme un mouvement indépendant, pouvant être constitué d'une pluralité d'organisations nées de la lutte que les salariés mènent contre les processus de domination dont ils sont victimes, notamment dans la sphère productive. Cet éclaircissement suffit à changer radicalement la perspective d'une analyse des stratégies émergentes et des pratiques observées au quotidien.

Tout d'abord, lorsque l'on s'intéresse aux fondements actuels de l'engagement syndical, on peut s'apercevoir que le développement des institutions représentatives dans l'entreprise a, certes, eu un impact important sur la façon dont on se syndique et dont on commence à militer. Le nombre croissant de mandats à assumer conduit, en effet, les organisations à rechercher des candidats y compris chez les non-syndiqués et les nouveaux adhérents et oblige les militants à se trouver de plus en plus souvent en « situation de représentation ».

Mais une étude précise des parcours individuels montre bien que, même en s'effectuant dans un cadre de plus en plus institutionnel, l'adhésion et la prise de responsabilité ne sont pas plus guidées par la recherche d'avantages matériels et symboliques aujourd'hui qu'hier. Plus exactement, les avantages matériels et symboliques communément évoqués – protection des représentants du personnel en cas de licenciement collectif, heures de délégation, place privilégiée d'interlocuteur de la direction... – gardent un coût réhibitore aussi bien en temps, qu'en énergie et

en perspective de carrière. Il est donc totalement erroné de les assimiler à des mécanismes d'incitation sélective, comme le font par exemple ceux qui se réfèrent aux travaux fondateurs de l'américain Mancur Olson (1).

De plus, le processus d'intégration semble avoir peu évolué au fil du temps. Il continue à reposer sur deux dimensions essentielles : une cooptation des nouveaux venus par les dirigeants en place et un parcours initiatique, relativement similaire au fil des générations et d'un syndicat à l'autre. L'intégration au noyau dur des militants se fait ainsi par étape, chaque étape correspondant à une famille de responsabilités et à une charge de travail spécifique. Il est d'ailleurs intéressant de noter à quel point la formation syndicale, pourtant en plein développement, reste éloignée des problématiques de professionnalisation et continue à privilégier la dimension « politique » de l'activité.

Enfin, l'intervention syndicale ne se laisse pas aisément enfermer dans les mécanismes formels de la représentation et reste conçue, en grande partie, comme un effort de mobilisation de la « base ». Sans cette dernière, les mandats n'ont, en effet, qu'un pouvoir extrêmement limité et ils le savent bien.

Certes, l'exercice de mandats au sein d'un nombre croissant d'institutions a obligé les syndicats à modifier les formes et le rythme de leur activité. Les actions sont désormais largement déterminées par le calendrier des négociations collectives, le contenu des politiques revendicatives est étroitement subordonné aux mesures mises en discussion dans les instances représentatives, une place croissante est donnée à l'expertise et un temps de plus en plus important est consacré à des réunions.

Par ailleurs – et on pourrait trouver ici une confirmation de la théorie que

*Sociologue, GERS, Université d'Evry. Auteur d'une thèse de doctorat sur les pratiques et les stratégies syndicales contemporaines, à paraître prochainement chez Syllepse.

Roberto Michels (2) développait au début du siècle à propos des partis politiques –, le contrôle exercé par les mandants à l'occasion du renouvellement des mandats électifs est souvent d'une efficacité limitée. D'une part, les membres du groupe représenté choisissent entre des candidats désignés par l'organisation représentative et non par l'ensemble des salariés ; d'autre part, le contrôle par l'élection ne peut avoir lieu qu'à intervalles espacés. De fait, plus les mécanismes de la représentation se développent et plus les directions d'entreprises et les institutions publiques voient leurs marges de manœuvre s'accroître pour intervenir dans le façonnage du mouvement syndical.

Mais, de leur côté, les organisations syndicales, mettent en place des dispositions visant à préserver leur indépendance vis-à-vis des directions d'entreprise, du patronat et des institutions publiques. Trois axes stratégiques peuvent être repérés : « détournement » et réinterprétation des règles de fonctionnement des institutions représentatives ; mobilisation de l'opinion publique via les médias ; mise en place, enfin, de mécanismes de consultation des salariés – indirects, via les adhérents, et directs, via une utilisation de plus en plus systématique des nouvelles technologies de l'information.

Au vu de ces éléments, la thèse de « l'institutionnalisation » du syndicalisme est donc difficilement soutenable. Il en est de même de celle d'un « repli sur des intérêts catégoriels et corporatistes », démentie aussi bien par la « diversification » des publics formant le tissu militant que par le contenu des politiques revendicatives.

Certes, là encore, l'adhésion et l'engagement militant s'organisent en fonction de dynamiques propres à chaque groupe professionnel. Il est ainsi relativement rare, par exemple, qu'au sein d'une même entreprise, des ouvriers s'intègrent dans une organisation investie et dirigée par des techniciens et inversement. De fait, au-delà des clivages idéologiques, il est tout à fait raisonnable de penser que le pluralisme syndical permet dans une certaine mesure de couvrir la variété des intérêts catégoriels et professionnels.

Pour autant, cet usage ne conduit pas à une spécialisation des organisations, comme l'on pourrait s'y

attendre. La principale tendance observée est, au contraire, une ouverture de chacun des syndicats à un public de plus en plus large. Les syndicats dits ouvriers comptent ainsi une proportion croissante de techniciens, d'ingénieurs et de cadres dans leurs rangs. Quant à la CGC, syndicat catégoriel par excellence, elle s'ouvre depuis peu aux populations ouvrières et employées, exclues jusqu'ici de son champ d'action.

Si l'on s'intéresse maintenant au contenu de l'action, à proprement parler, on se rend compte que celui-ci est de plus en plus marqué par un discours et par des pratiques gestionnaires. Mais là encore, faut-il en conclure que les organisations syndicales renoncent à toute perspective de changement social pour se cantonner à un « corporatisme d'entreprise » ou encore à un « corporatisme professionnel », ainsi qu'on pu le suggérer un certain nombre d'observateurs ?

Une analyse fine de l'argumentation syndicale indique que le discours gestionnaire vient, en fait, légitimer un ensemble de revendications classiques (salaires, emploi, conditions de travail, sécurité,...), invariablement inscrites dans une approche alternative de l'homme au travail et de la vie sociale. De fait, même les revendications dites catégorielles ou corporatistes, parce qu'exprimées par une profession précise, s'intègrent le plus souvent dans des formes de « contestation – proposition » plus vastes. Nous pouvons ici donner raison à Olivier Schwartz lorsqu'il écrit à propos de la grève des machinistes de la RATP en 1995 : « *Le registre corporatif, dont l'importance fut si grande dans le mouvement des machinistes en décembre, ne saurait être caractérisé comme une défense rigide d'acquis, mais il faut le penser à l'intérieur de logiques d'échange où il fonctionne comme contrepoint à des concessions et sujétions acceptées, ce qui veut dire qu'il ne manque ni de sens ni de conscience (...)* En défendant leur statut, beaucoup d'entre eux estimaient agir en même temps pour la préservation du caractère public de la RATP, donc aussi pour le principe de service public » (3).

L'absence d'un projet de société clairement formalisé, auquel s'identifierait un groupe social déterminé, n'exclut donc en aucune manière l'existence de valeurs structurantes et cohérentes, pouvant transcender le

salariat. Ainsi, la défense des services publics ; la volonté d'améliorer les droits et les garanties collectives au nom de la place prépondérante qu'occupe le travail dans la création de valeur ; voire, dans certains cas, l'affirmation de la communauté de travail comme élément devant devenir partie prenante des décisions économiques et stratégiques sont autant de thèmes mobilisateurs et indéniablement fédérateurs.

Contrairement à ce que dit la rumeur, le mouvement syndical n'a donc pas « perdu son âme » dans les transformations en cours. Il n'en reste pas moins que son adaptation est un processus fragile, largement tributaire de la pugnacité et de l'inventivité de ceux – électeurs, adhérents et militants – qui continuent à le faire vivre. Les difficultés soulevées par la décentralisation des négociations et du dialogue social dans le contexte actuel de mondialisation ; ou encore par l'organisation d'un salariat en pleine recomposition, marqué par des processus de précarisation, sont bien réelles. De même, la prise en compte de questions telles que la formation, la santé au travail, la protection de l'environnement et l'élaboration de nouveaux mécanismes de solidarités représentent autant de défis à relever. C'est ici que les lumières ne nos prédicateurs seraient plutôt utiles... ■

1. Mancur Olson, Logique de l'action collective, PUF, Paris, 1978 (1^{re} édition Harvard University Press, 1966). Le « paradoxe d'Olson », désigne une situation dans laquelle les individus qui ont a priori intérêt à agir collectivement tendent, en l'absence d'incitations extérieures, à s'abstenir parce qu'ils considèrent que leur contribution ne peut avoir qu'une efficacité marginale négligeable et surtout parce qu'ils savent pouvoir recueillir, de toutes façons, les bénéfices de l'action collective.

2. Michels Roberto, Les partis politiques, Flammarion, Paris, 1971 (1^{re} édition 1914).

3. Schwartz Olivier, « Sur la question corporative dans le mouvement social de décembre 1995 », Sociologie du travail, 4/97, pp 449 à 471.