

La représentativité syndicale, sa reconnaissance, son renouvellement

Adelheid HEGE

Qu'est-ce qui pousse les acteurs syndicaux à ne pas tenir pour résolue, une fois pour toutes, la question de la représentativité syndicale ? Les interrogations, les incertitudes et les doutes sur la capacité représentative atteignent des systèmes syndicaux aux découpages institutionnels et aux taux d'adhésion très contrastés. C'est ce que montrent les monographies nationales rassemblées dans ce numéro de la *Chronique Internationale de l'IRES*. Tout se passe comme si de « bons » indicateurs de reconnaissance – des droits institutionnels forts, des terrains d'intervention stratégiques, de bonnes performances électorales, un taux de syndicalisation supérieur à celui du voisin – ne suffisaient pas à rassurer les acteurs syndicaux sur la solidité de leur pouvoir représentatif.

Les mutations économiques et sociales de la période récente sont, à l'évidence, de nature à ébranler les certitudes anciennes concernant les perspectives de maintien de la représentativité syndicale. L'analyse pourrait consister à en décrire et comparer les incidences sur les stratégies des acteurs. Mais les monographies livrent aussi matière à une réflexion plus générale et plus théorique sur les fondements de la reconnaissance de la représentativité syndicale. Elles mettent en scène des organisations syndicales confrontées de façon très analogue au besoin

de (re)construire leur légitimité d'acteur alors même que les conditions d'accès à la représentativité syndicale restent durablement diversifiées.

Les compromis institutionnels sur la représentativité syndicale ne renseignent pas encore sur les capacités représentatives réelles : c'est ce qui ressort d'une première confrontation des configurations représentatives très variées dans les pays étudiés. Pour obtenir la reconnaissance de leur représentativité – et pour pérenniser leur pouvoir représentatif – les organisations de salariés se battent sur trois fronts. Elles cherchent à défendre leur *légitimité historique* : celle-ci se fonde sur la reconnaissance du salariat lui-même et sur l'idée que le rapport salarial justifie une représentation d'un type particulier. Elles cherchent ensuite à préserver leur *légitimité institutionnelle* : l'attribution de prérogatives et de pouvoirs formels vient consacrer cette reconnaissance fondatrice ; la défense du pouvoir institutionnel devient parfois un enjeu en lui-même. Elles ont enfin à (re)construire une *légitimité identitaire* en agissant sur la cohésion de leurs bases et en les convainquant, toujours de nouveau, du bien-fondé de leur regroupement. Quelles relations existent entre ces trois formes de légitimité ? Si la légitimité institutionnelle des organisations syndicales découle plus ou

moins directement de la reconnaissance de leur légitimité historique, en est-il de même de la légitimité identitaire ?

**Diversités syndicales,
le legs de l'histoire**

Les conditions d'accès à la représentativité sont très disparates d'un pays à l'autre. C'est vrai en ce qui concerne les régimes institutionnels de la représentativité ; mais cela se vérifie aussi au regard des objets et des champs de la représentation.

Les monographies nationales mettent en exergue les contextes fortement contrastés dans lesquels agissent les syndicalismes dans les différents pays. Au Danemark, le taux de syndicalisation dépasse 80 % et se maintient sans peine apparente. Aux Etats-Unis, il est de 14 % et la chute n'est pas enrayée. Les performances différenciées entre ces deux extrêmes rendent problématique la recherche d'un lien univoque entre taux de syndicalisation et représentativité syndicale. L'unicité syndicale est un trait fondateur du syndicalisme autrichien ; la pluralité syndicale caractérise durablement les syndicalismes nordiques, hollandais, espagnols.

L'action syndicale a pour toile de fond un environnement pointilleusement juridifié en Allemagne, Autriche et Australie. Elle s'accommode encore pour l'essentiel des normes implicites du volontarisme au Royaume-Uni ; la tradition volontariste prévaut au Danemark et en Suède.

En Italie, la base « naturelle » de l'organisation syndicale est le monde du travail dans son hétérogénéité profonde, dans et en dehors de l'entreprise, alors que les syndicats nord-américains et britanniques offrent leurs services représen-

tatifs aux seuls salariés syndiqués sur les lieux de travail.

Les syndicats néerlandais et espagnols se savent solidement intégrés dans les circuits de l'échange politique avec l'Etat. Pour leurs homologues américains, australiens et britanniques les portes de la concertation se sont fermées ou l'ont été de tout temps. L'Autriche s'interroge sur la place d'un partenariat social qui semblait faire son succès et garantir sa stabilité.

L'étendue des compétences représentatives est inégale. Certaines organisations représentatives (syndicales et, de façon symétrique, patronales) disposent d'une grande autonomie dans l'élaboration des normes salariales ; d'autres doivent s'incliner devant la souveraineté politique ou législative. Ici, les organisations exercent un pouvoir de contrôle et de coordination de la négociation collective du haut vers le bas ; là, des arbitrages locaux se diffusent de façon plus ou moins informelle et plus ou moins imparfaite. On voit des syndicats bénéficier d'un monopole de représentation de l'établissement à la branche (« canal unique »), ou cohabiter avec des instances élues sur les lieux de travail (« système dual »). Parfois, leurs représentants co-gèrent les instances de protection sociale, d'assurance chômage ou de formation professionnelle – ailleurs leur champ d'intervention se limite aux domaines clés de la négociation des salaires et des conditions de travail. Ces compromis historiques durables particularisent les pays et expliquent la diversité de leurs réactions dans le contexte actuel de globalisation. Les efforts d'adaptation aux nouvelles circonstances internationales semblent contribuer à perpétuer leurs différences plus qu'à provoquer le nivellement entre eux parfois annoncé (Hege 1997).

Le legs des histoires nationales se repère enfin dans les arbitrages institutionnels concernant la reconnaissance de la représentativité syndicale. Les pays ne sont pas rares qui se dispensent purement et simplement d'une définition de ce qu'est la représentativité. Ceux-là se satisfont du postulat de l'indépendance de l'organisation syndicale. Ce choix semble s'imposer avec une certaine évidence dans un pays à l'unicité syndicale incontestable comme l'Autriche, mais on le retrouve dans des pays au syndicalisme pluriel comme le Danemark, la Suède ou l'Allemagne. On observe aussi que, lorsque des seuils sont exigés pour l'accès au label de syndicat représentatif, ils ne sont pas particulièrement élevés, autorisant des cohabitations entre forces très inégales¹. Les syndicats sont alors renvoyés à eux-mêmes pour composer avec leurs différences, les législateurs se refusant de sanctionner les écarts parfois flagrants en termes d'adhérents ou d'audience électorale.

La représentation syndicale s'exerce le plus généralement dans un contexte pluraliste, souvent encouragé, notamment au lendemain de la Deuxième guerre mondiale, pour circonscrire le poids de syndicats pro-communistes. De ce fait, la question de la représentativité se décline sur un double registre. Elle s'adresse d'une part aux différentes organisations, concurrentes ou complémentaires, qui se partagent le champ de la représentation syndicale. Elle concerne d'autre part le fait syndical reconnu comme un tout. Suivant l'angle de vue choisi, la gestion de la

concurrence syndicale prend plus ou moins d'acuité. Dans nombre de pays, elle est secondaire par rapport à la reconnaissance du fait syndical lui-même. Si les conditions d'accès des différentes organisations syndicales à la représentativité répondent à des principes disparates, dans tous les pays la consécration de l'acteur syndical repose sur la reconnaissance de la légitimité de la question salariale.

Représentativité du salariat, représentativité de ses organisations

Historiquement les organisations syndicales s'imposent en même temps qu'elle font reconnaître le travail salarié comme un objet légitime de représentation, méritant un statut spécial au sein des sociétés. C'est à travers le projet social incarné par le mouvement ouvrier que s'impose socialement l'idée du salariat, groupe/classe indispensable à la création de la richesse nationale autant que partie dominée dans les rapports de production et de répartition des richesses. L'idée de l'unité du groupe (de la classe) est un élément intrinsèque de sa reconnaissance, même si le sens de cette unité ne cesse d'être débattu au sein même du salariat. Les organisations du mouvement ouvrier parviennent à leur fin en manifestant sur le terrain une capacité d'intervention sociale dont les pouvoirs dominants contestent tout d'abord la légitimité. Ni les Etats (sous leurs différentes formes) ni les employeurs ne cèdent facilement à la demande de reconnaissance.

La reconnaissance du conflit salarial comme élément constitutif de la société

1. On voit ainsi le président du petit syndicat allemand des employés DAG participer aux concertations tripartites de l'Alliance pour l'emploi au même titre que le président d'IG Metall, plus grande fédération de branche du monde. Aucune consultation au sommet et aucune négociation collective de quel que niveau que ce soit ne se fera sans la petite confédération UIL en Italie, etc.

LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE...

capitaliste est l'aboutissement d'une bataille syndicale autant que politique. On observe jusque dans les dernières décennies du vingtième siècle des liens consubstantiels entre syndicats et partis. De même, pendant longtemps, les organisations syndicales manifestent leur emprise sur la vie de leurs membres en multipliant les forces « relais » qui rendent visibles une représentativité qui formellement leur est déniée : mutuelles, coopératives, mouvements sportifs etc. s'inscrivent dans une mouvance qui identifie le salariat et les salariés.

Il faut attendre la fin de la Deuxième guerre mondiale et les décennies qui la suivent, pour que les organisations syndicales soient reconnues comme des parties prenantes à part entière, mais à vocation spécifique, dans les constructions sociales. Les États reconnaissent alors, suivant des rythmes inégaux, que la question salariale mérite un traitement durable, dans l'objectif avoué d'assurer la permanence de l'ordre social. Les organisations syndicales obtiennent droit de cité, ce qui ne signifie pas qu'elles soient facilement acceptées ni que soit mis fin aux suspicions qui les entourent. Dans la plupart des cas, cette reconnaissance passe par une codification explicite. Mais les codifications elles-mêmes ne renseignent guère sur la nature du compromis qui a été atteint. Les traditions nationales et les histoires particulières qui fondent le compromis de reconnaissance sont trop disparates pour que l'agencement des prérogatives formelles serve d'étalon à la qualité des arbitrages établis souvent au prix d'implicites lourds comme de formalisations peu réalistes.

L'accès des organisations de salariés à la représentativité suppose que les organisations patronales assurent un répondant à ce statut. Une vision peu

dialectique fait d'elles de simples opposantes. Elles naissent souvent sous la pression des regroupements salariés. Mais les relations de négociation qu'elles acceptent d'entretenir avec les représentants des salariés – de plus ou moins bon cœur, de façon plus ou moins suivie, de façon plus ou moins formelle ou substantielle – consacrent la légitimité de la représentation syndicale. En même temps les organisations d'employeurs doivent elles-mêmes faire preuve de représentativité et de capacité d'organisation.

Si l'organisation syndicale voit reconnue sa représentativité, la reconnaissance du groupe social sur lequel celle-ci se fonde – on parle de classe ouvrière avant de parler de « salariat » – ne fait l'objet d'aucune codification. Elle est le résultat d'un processus historique de nature profondément politique. Au moment même où des doutes naissent sur la représentativité des organisations de salariés, l'analyse doit distinguer les deux niveaux : celui de la pertinence politique du groupe salarial, et celui de la représentativité de ses organisations.

Légitimité historique et reconnaissance institutionnelle

La reconnaissance de leur représentativité fait des organisations syndicales les interlocuteurs légitimes des représentants des employeurs, comme de la représentation politique et de la puissance étatique. La confrontation se pacifie, en même temps que les modes de gestion – et la perception – de la tension antagonisme/reconnaissance restent durablement contrastés. Les accords de reconnaissance mutuelle précocement conclus en Suède et au Danemark continuent de marquer de leur empreinte la dynamique de systèmes de négociation en

mutation. L'autonomie contractuelle à l'allemande et le partenariat social à l'autrichienne aménagent des espaces d'autonomie importants aux organisations professionnelles en même temps qu'ils instituent des relations de dépendance réciproque. La reconnaissance informelle et le dialogue jamais interrompu sont de mise aux Pays-Bas ; l'Italie de l'après automne chaud laisse libre cours à ses inclinations à la négociation sans fin entre les organisations représentatives. Les pays anglo-saxons se distinguent par une réticence plus marquée des employeurs à se laisser prendre dans le jeu de la négociation. Les employeurs britanniques, pragmatiques, acceptent le rapport de force là où ils le rencontrent mais tendent à ignorer ailleurs l'offre de négociation. Leurs homologues australiens ne se sont jamais vraiment résignés à reconnaître dans les organisations syndicales un interlocuteur légitime. C'est aux Etats-Unis que la réticence à l'égard de la représentativité syndicale prend la forme la plus militante, comme on le voit à travers le parcours du combattant que constitue pour les organisations syndicales l'accès au droit d'implantation dans les entreprises.

Aux yeux des organisations syndicales représentatives, l'Etat devient le garant du droit syndical. De changements de gouvernements sont attendus des arbitrages favorables, ou craints des démantèlements de positions acquises. Même les syndicats britanniques farouchement hostiles à l'intervention étatique ou législative – dont la partialité avouée a joué un rôle si prééminent dans l'unification de la classe ouvrière (Thompson 1963) – finissent par accueillir favorablement l'idée d'une législation protectrice, après avoir expérimenté celle, profondément hostile, des années Thatcher. L'échange politique mobilise les forces syndicales y compris

dans les années de récession ; les stratégies de pacte social conduisent les syndicats à être partie prenante, sous la pression du chômage, de la gestion des équilibres sociaux de long terme, différant la satisfaction des intérêts immédiats.

Leur reconnaissance transforme les organisations syndicales sans doute davantage qu'elles ne tendent à l'admettre elles-mêmes. De plein gré ou à leur corps défendant, elles voient « s'institutionnaliser » leur image publique. Les compromis arrachés aux organisations patronales après d'interminables marathons contractuels, le rôle parfois fortement médiatisé joué dans les organismes paritaires et autres instances publiques, les positions publiquement défendues sur les grands dossiers sociaux, souvent en compétition avec des organisations concurrentes, les tractations entretenues avec l'Etat sur la consolidation ou l'extension du droit syndical ... sont les signes extérieurs d'un pouvoir représentatif solidement établi. Les mouvements syndicaux de l'Europe continentale – qui se distinguent de ce point de vue de leurs homologues britannique, nord-américain et australien – voient s'inscrire leur évolution dans un mouvement long au terme duquel la représentativité historique prend de plus en plus les traits de la représentativité institutionnelle.

Cette représentativité « institutionnelle » risque-t-elle d'être déniée aujourd'hui aux organisations syndicales ? Les pays « anglo-saxons » font face à des politiques d'exclusion parfois explicitement affichées ; les indices sont plus équivoques du côté de leurs homologues de l'Europe continentale. La légitimité d'intervention sur l'un ou l'autre dossier social ou salarial (la gestion paritaire de la protection sociale aux Pays-Bas, le compromis salarial contraignant et centralisé

en Allemagne ...) est parfois publiquement questionnée, la perte de représentativité des organisations étant invoquée comme motif. Mais d'autres espaces sont alors investis – les grandes tables rondes avec l'Etat, la plus forte présence dans des structures européennes ... Mis à l'épreuve, les compromis institutionnels affichent une souplesse peut-être inattendue. Dans l'ensemble, les positions acquises, les « droits d'ingérence » reconnus dans des domaines par ailleurs diversifiés sont d'une remarquable stabilité tant aux Pays-Bas qu'en Espagne, et en Italie guère moins qu'au Danemark – et ceci relativement indépendamment de l'ampleur ou de l'évolution de la syndicalisation, de la conflictualité, ou encore de l'audience électorale. Cette situation renseigne en creux sur la résistance des compromis fondateurs. Le fait syndical apparaît comme un élément indissociable de la formation étatique elle-même, et du maintien de sa cohérence. Syndicalisme « fort » ou syndicalisme « faible », syndicalisme « coopératif » ou syndicalisme « conflictuel », entretenant des relations fluides ou tendues avec le système politique et/ou patronal : au tournant du siècle, l'Etat nation du continent européen semble considérer « ses » syndicats comme une partie intégrante de lui-même et ne guère envisager d'avenir a-syndical.

Le groupe salarié, acteur et arbitre dans le jeu de la représentation

La représentativité syndicale, on l'a dit, n'est pas réductible à la reconnaissance des « organisations représentatives ». Elle met aussi en jeu la pertinence de la question salariale elle-même. Batailles politiques et luttes salariales ancrées dans la mémoire collective l'image du groupe social *sui generis*, unifié au

tour d'un même idéal d'émancipation, puissant par son nombre comme par sa cohésion. L'idée de l'unité du groupe s'affirme vers l'extérieur dans le but de voir reconnue la pertinence sociale du salariat et des salariés (et pour justifier le principe de leur représentation collective) ; mais il s'agit aussi de la faire admettre en interne, auprès de bases sociales moins unifiées que le concept politique promu par les organisations syndicales ne le suggère. La lutte pour la représentativité syndicale se mène donc bien sur deux fronts : celui de la reconnaissance des organisations représentatives elles-mêmes ; et celui de l'unification de leurs bases, entreprise dont dépendra, en dernière analyse, le statut représentatif. La création d'une identité collective au sein de groupes salariés naturellement hétérogènes n'a rien d'automatique : « Une difficulté stratégique majeure à laquelle étaient confrontés les mouvements ouvriers (comme d'ailleurs tous les mouvements politiques) était de créer un maximum de solidarité auprès d'une base sociale qui n'a pas d'unité intrinsèque au niveau de la conscience collective mais au contraire nombre de loyautés et de préférences particulières et des expériences très disparates de la vie quotidienne, une mosaïque d'histoires individuelles » (Eley 1990, 26 ; cité dans Hyman 1992, 166).

Au fil d'histoires plus que séculaires, les organisations de salariés ont toujours beaucoup évolué, réagissant à la diversité comme aux changements au sein de leur propre base. Les groupes emblématiques qui cristallisent le plus fortement l'identité syndicale changent de visage. L'identité de métier, fondatrice d'un grand nombre de regroupements syndicaux, cesse d'agir comme un principe organisateur dominant. La pluralité syndicale, les

liens entre syndicats et partis ou les organisations autres du mouvement ouvrier, les relations au sein d'une même confédération ... accompagnent autant de tentatives de donner corps à une réalité sociale qui n'est pas constituée d'emblée.

Les organisations syndicales ont-elles achevé leur mission historique d'unification identitaire une fois la reconnaissance institutionnelle obtenue ? Cet implicite sous-tend nombre d'analyses des années de croissance : « Trois raisons principales ont poussé la plupart des observateurs à prendre les prétentions syndicales à la représentativité pour de l'argent comptant : des relations professionnelles néo-corporatistes conféraient aux organisations un 'statut public' consacrant le rôle des syndicats en tant que représentants (et souvent en tant que représentants exclusifs) de leurs bases ; le renforcement concomitant des ressources institutionnelles aidait à dépasser le dilemme olsonien¹ de l'action collective ; et des taux de syndicalisation en hausse semblaient attester la crédibilité représentative. Les experts du syndicalisme pouvaient ainsi identifier un cercle vertueux au terme duquel la reconnaissance externe des syndicats en tant qu'intermédiaires de la classe ouvrière aidait à l'identification des travailleurs avec leurs organisations ce qui en retour renforçait la cause de la reconnaissance de ces dernières » (Hyman 1992, 150).

Un diagnostic de « crise des syndicats » et de désagrégation du pouvoir syndical succède dans les années 1980 à cette lecture optimiste d'une représentativité acquise quasiment une fois pour toutes. La syndicalisation est en recul, les con-

flits collectifs se raréfient, des « coordinations » et autres « comités de base » disparaissent dans certains pays aux confédérations le monopole représentatif. La stratégie explicitement anti-syndicale du gouvernement Thatcher en Grande-Bretagne sert d'avertissement. Elle signale que les systèmes de reconnaissance antérieurs peuvent être remis en question.

Dès lors, la plupart des organisations syndicales sont amenées à se reposer la question du renouvellement de leur propre capacité représentative. Des syndicalismes réputés puissants et solides, relativement peu ou pas touchés par des pertes d'adhérents (Suède, Danemark, Allemagne, Autriche ...), sont parmi les premiers à formuler des doutes sur leur capacité d'intégration et d'unification internes. Abstentions électorales, professionnalisation et vieillissement des appareils, déficiences dans l'organisation des débats, représentation de groupes sociologiquement en perte de prégnance, difficultés de s'assurer de la loyauté des représentants syndicaux sur les lieux de travail ... figurent en haut de la liste des faiblesses structurelles plus ou moins ouvertement diagnostiquées. De leur côté les syndicalismes britannique, australien et nord-américain confrontés aux politiques d'ostracisme de la part des employeurs ou de l'Etat font du retour à l'adhérent sur le lieu de travail le *credo* de leurs stratégies futures.

C'est parce qu'ils sont des organisations représentatives que les syndicats ne peuvent compter sur les seuls soutiens politiques, législatifs et patronaux pour

1. Mancur Olson (1965) conceptualise la figure du *free-rider*, salarié tirant bénéfice des normes négociées par les syndicats sans être obligé d'en assumer les coûts *via* l'adhésion et la cotisation. Ce comportement individuel « rationnel » confronte les syndicats au problème de leurs ressources financières et, partant, de la préservation de leur influence.

voir se renouveler le compromis sociétal concernant leur représentativité. Ils n'échappent pas à la loi fondamentale de la représentation : l'organe représentatif n'existe pas en dehors de la volonté et du consentement du groupe social dont il est (et reste) l'émanation (Simmel 1908). La raison d'être de la représentation devient caduque quand les membres du groupe social à l'origine de la représentation cessent de considérer l'action de leurs représentants, selon une définition classique, « comme légitime, comme contraignante et comme les engageant effectivement » (Weber 1922 ; 1985, 171). Il n'y a plus de base sociologique pour la représentation quand le groupe lui-même a perdu la mémoire des raisons fondatrices de son regroupement.

Le pouvoir identitaire ... laissé en friche ?

Les théories des relations professionnelles se sont souvent posées la question de savoir comment les organisations syndicales créaient de l'identité et arrivaient à mobiliser leurs membres¹. Une idée simple consiste à voir dans les intérêts des salariés l'élément clé de la cohésion salariale – intérêts que les organisations représentatives ont pour mission d'agréger, de hiérarchiser et d'articuler. Pour expliquer l'érosion des cohésions salariales on oppose souvent à l'unité identitaire ancienne la réalité sociale plus récente, éclatée et hétérogène : l'intérêt collectif est brouillé par l'apparition d'intérêts particuliers et centrifuges.

Les difficultés qu'éprouvent les organisations syndicales à intégrer de nouvel-

les identités collectives (Pizzorno 1978) sont amplement décrites dans les contributions nationales. La plupart des auteurs voient dans l'inertie des bases sociales des syndicats un facteur majeur de leur crise de représentativité. En même temps les monographies insistent moins sur l'hétérogénéité croissante des salariats qu'elles ne soulignent la faible capacité des organisations à créer de l'identité à partir de l'hétérogénéité.

Historiquement, ce sont les groupes au centre du regroupement syndical qui agissent comme pôles d'attraction et d'unification, ralliant à leur cause des groupes plus périphériques. Les *Facharbeiter* de Volkswagen avec leur carte IG Metall en poche, les *operai di mestiere* de la métallurgie de précision de l'Emilie-Romagne avec leur double affiliation au syndicat et au parti, les mécaniciens de Ford-UK durablement marqués par l'affront fait aux *trade unions* durant la période thatchérienne ... sont les héritiers lointains de figures représentatives fondatrices qui, les premières, ont organisé la lutte pour la reconnaissance du rôle des travailleurs dans la production et dans la société.

Les groupes noyaux des syndicats de la fin du 20^e siècle partagent avec leurs prédécesseurs non seulement certaines caractéristiques sociologiques (le statut ouvrier, la professionnalité, l'engagement politique ...); ils se distinguent aussi durablement des groupes périphériques par leur visibilité sociale plus grande et par leur pouvoir « représentatif ». Dans le paysage social (salarial), ils font référence.

Les « communautés pertinentes de l'action collective » qui « ne définissent

1. Offe et Wessenthal (1985, 185) rappellent que le pouvoir syndical, contrairement à d'autres « formes d'action collective », ne se fonde pas uniquement sur l'adhésion mais dépend aussi de la « capacité [des organisations] à générer auprès de leur membres la disposition à l'action (*willingness to act*) ».

pas essentiellement des groupes d'intérêt, mais plutôt le mode plus ou moins obligé de participation à la conscience collective » (Segrestin 1980, 176) sont-elles aujourd'hui en voie d'extinction ? La comparaison des expériences nationales fait ressortir à la fois une certaine capacité de reproduction, et l'essoufflement de leur pouvoir identitaire.

On repère aisément la trace des groupes pertinents traditionnels dans la vie syndicale des différents pays. Les monographies dessinent leurs portraits : les cols bleus souvent, les hommes (presque) toujours occupent le devant de la scène. Les groupes identitaires procurent aux organisations syndicales l'énergie vitale à leur fonctionnement. Leurs représentants investissent les structures syndicales à tous les niveaux, portent dans la société le débat sur les questions salariales supposées pertinentes, sont au cœur des mobilisations collectives. Ils sont aussi au centre de la syndicalisation, levier à travers lequel les groupes salariés extérieurs aux groupes noyaux plébiscitent la représentativité syndicale – selon des modes d'identification toutefois très diversifiés, comme le soulignent les écarts considérables des taux de syndicalisation sur longue période.

Si la capacité à l'adaptation et au débat contradictoire continue de caractériser nombre de systèmes syndicaux, et si ces performances non mineures en temps de crise et de globalisation sont à imputer pour une bonne partie à la survie des groupes identitaires traditionnels, ceux-ci n'en ont pas moins perdu beaucoup de leur forces intégratrice et identitaire antérieures. Les monographies mettent en

exergue le vieillissement des militants et relèvent des difficultés majeures pour assurer la relève ; les jeunes, de façon quasi universelle, restent réfractaires au fait syndical. Dans nombre de pays, la fonction publique fournit désormais les plus forts contingents de syndiqués. A l'heure actuelle, elle sert davantage de refuge à une syndicalisation en crise qu'elle ne produit de nouvelles identités-phare.

L'essoufflement de la capacité identitaire n'est pas sans incidences sur la perception sociale de la représentativité syndicale. Les partis politiques prennent leurs distances avec des alliés dont ils tendent à souligner la représentativité partielle¹. Stigmatisant une représentation au bénéfice des seuls *insiders* du marché du travail, les organisations patronales évoquent l'hypothèse de dénoncer le pacte de reconnaissance mutuelle qui les lie dans les pays de l'Europe continentale aux organisations syndicales. Plus que par le passé, les salariés eux-mêmes se trouvent libres de se désolidariser d'une idée fondatrice du compromis qui entoure la représentativité syndicale : celle de faire partie d'un groupe social unifié.

Le renouvellement identitaire au service de la légitimité historique

Les syndicats ont-ils trop compté sur la force de persuasion de leur pouvoir institutionnel pour convaincre et pour unifier leurs adhérents réels et potentiels ? Ils se sont appuyé sur une identité ouvrière puissante pour faire admettre la légitimité historique (et la pertinence politique) du salariat et de ses représentants. La légitimité institutionnelle est venue consacrer

1. Les partis sociaux-démocrates au pouvoir en Italie ou en Allemagne ont stigmatisé, dans le cadre des débats sociaux sur les réformes de retraites, l'incapacité syndicale à généraliser les intérêts du monde salarié au-delà des groupes d'adhérents les plus puissants en leur sein.

LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE...

une fonction représentative particulière au sein de la société. L'institutionnalisation n'a pas relayé ni obstrué d'emblée le renouvellement identitaire ; peut-être a-t-elle conduit les acteurs syndicaux (et les groupes pertinents en leur sein) à oublier que la congruence n'est pas parfaite entre le syndicalisme-acteur et les rouages institutionnels mobilisés par lui. Dans des contextes de crise, la légitimité institutionnelle des organisations syndicales s'avère incapable de compenser la légitimité identitaire : c'est là sans doute l'un des messages forts des monographies nationales. Tout se passe comme si la légitimité historique de la représentation syndicale ne s'imposait dans la durée qu'au moyen du renouvellement identitaire.

L'une des forces historiques des mouvements syndicaux est d'avoir su assurer pendant une période longue le renouvellement de l'identité salariale face à des salariés dont les flux étaient incessants mais qui n'en incarnaient pas moins la continuité du groupe social et de son organisation collective¹. Les identités salariales ne se sont pas (re)construites spontanément ; il fallait la médiation et l'effet miroir de la représentation collective pour qu'elles prennent corps et s'imposent aux bases syndicales, réelles et potentielles, comme autant de références « naturelles ».

La force, la capacité et/ou la volonté de susciter la formation de nouveaux groupes noyaux du syndicalisme apparaissent aujourd'hui incertaines. Au fil de l'histoire, les groupes identitaires se sont

profondément transformés. Les mutations économiques et technologiques y ont leur part ; crises et césures politiques ont de leur côté changé le regard des communautés syndicales sur leur propre rôle dans la société, et sur l'histoire même du mouvement ouvrier.

Les fileurs de coton de l'Angleterre de 1830 n'en ont pas moins pour descendants lointains les ouvriers de la métallurgie des années de croissance. Ni les uns ni les autres ne sont statistiquement représentatifs de la classe ouvrière, comme le rappelle E.P. Thompson (1963 ; 1980, 211) ; les uns et les autres jouent un rôle essentiel dans la transmission d'un patrimoine identitaire qui justifiera, au-delà de leurs propres rangs et au-delà de leur propre durée de vie, les revendications pour plus de justice sociale, et pour de meilleures conditions de salaires et de travail. Dans l'Angleterre de ce siècle finissant les usines de mécanique lourde, symbole de la force ouvrière des années 1960, ont disparu au profit des centres commerciaux ; les *motor workers* emblématiques ont cédé la place aux caissières de *Tesco* et de *Sainsbury*. Ces dernières ont évidemment beaucoup de choses à dire sur leurs salaires, leurs perspectives de promotion, leurs régimes d'horaires. Mais la place semble plutôt incertaine, qu'elles peuvent revendiquer pour l'instant dans la chaîne du renouvellement identitaire des organisations syndicales.

La tentative de proposer à leurs bases potentielles des modèles d'identification plus ouverts caractérise à l'heure actuelle

1. D'un point de vue théorique, on touche ici au problème de la pérennisation du groupe social qui cherche à rester en vie alors même que ses composantes individuelles s'éteignent. « Nous disons que c'est le même Etat, la même association ou la même armée qui existent aujourd'hui et qui ont existé il y a tant de décennies ou de siècles – bien que parmi les membres de ces regroupements ne se trouve plus aucun qui soit 'le même' qu'au temps passé ». (Simmel 1908 (1992), 559).

nombre de systèmes syndicaux, comme le montrent les monographies nationales. Les organisations syndicales s'habituent à l'idée que les deux termes de la solidarité et de l'individualisation ne sont pas nécessairement contradictoires. Elles cherchent à dépasser un modèle de représentation traditionnel qui tend à classer parmi les intérêts « individuels » les aspirations ... extérieures au répertoire des références fondatrices. Les certitudes se sont évanouies, qui permettaient de tracer sans grande hésitation une ligne de démarcation entre « l'individuel » (qui divise) et « le collectif » (qui unit).

Aujourd'hui, la solidité même des constructions représentatives rend l'issue du processus de transformation incertaine. Les succès d'hier n'handicapent-ils pas parfois la capacité, la volonté ou l'imagination des organisations pour renouveler leurs bases ? La force même des processus institutionnels ne dissuade-t-elle pas des groupes nouveaux apparus au sein du salariat, ou des groupes jusqu'alors marginalisés dans la formation de l'identité salariale, de venir s'affirmer au sein d'organisations qui semblent peu perméables ?

L'érosion actuelle du potentiel identitaire des organisations syndicales ne peut sans doute pas être prise pour un simple signe annonciateur de l'extinction de la demande représentative. Les monographies nationales ne valident pas une thèse qui annoncerait la fin (imminente ou déjà consommée) du rôle historique de la représentation syndicale, face à un monde du travail qui continue de revendiquer sa reconnaissance sociétale. Le risque pour les syndicats est plutôt que la demande représentative trouve, à l'extérieur d'eux-mêmes, des chemins pour combler le vide, autrement.

Sources :

Eley, G. (1990), « Edward Thompson, Social History and Political Culture », in H.J. Kaye et K. McClelland (eds.), *EP Thompson : Critical Perspectives*, Cambridge, Polity Press.

Hege, A. (1997), « Crise syndicale, renaissance européenne », *La Revue de l'IRES*, 25, automne, pp.5-21.

Hyman, R. (1992), « Trade Unions and the Disaggregation of the Working Class », pp. 150-168, in M. Regini (ed.), *The Future of Labour Movements*, London, Sage.

Offe, C. et Wiesenthal, H. (1985), « Two Logics of Collective Action », pp.170-220, in C. Offe, *Disorganized Capitalism : Contemporary Transformation of Works and Politics*, Cambridge : Polity Press.

Olson, M. (1965), *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups*. Cambridge/Mass., Harvard University Press.

Pizzorno, A. (1978), « Political Exchange and Collective Identity in Industrial Conflict », pp. 277-298, in C. Crouch, A. Pizzorno (eds.), *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968*, London, MacMillan.

Segrestin, D. (1980), « Les communautés pertinentes de l'action collective : canevas pour l'étude des fondements sociaux des conflits du travail en France », *Revue française de sociologie*, pp. 171-203.

Simmel, G. (1908 ; 1992), *Soziologie : Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung*, Frankfurt, Suhrkamp.

Thompson E.P. (1963 ; 1980), *The Making of the English Working Class*, Harmondsworth, Penguin.

Weber, M. (1922 ; 1985), *Wirtschaft und Gesellschaft : Grundriss der verstehenden Soziologie*. Tübingen, Mohr.