

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ALBERT, Michel
1991 *Capitalisme contre capitalisme*, Seuil.
- ALLARD, Patrick, Michel BEAUD et al.,
1978 *Dictionnaire des groupes industriels et financiers en France*, Seuil.
- BAUER, Michel et Bénédicte BERTIN-MOUROT
1987 *Les 200. Comment devient-on un grand patron ?*, Seuil.
- BAUER, Michel et Bénédicte BERTIN-MOUROT
1991 "Les 200" en France et en Allemagne. Deux modèles contrastés de détection-sélection-formation de dirigeants de grandes entreprises, CNRS-Heidrick & Struggles.
- BAUER, Michel et Bénédicte BERTIN-MOUROT
1992 "L'Etat, le capital et l'entreprise", *Revue de l'IRES*, n° 10, Automne.
- BELLON, Bertrand
1990 *Le pouvoir financier et l'industrie en France*, Seuil.
- BOURDIEU, Pierre et Monique de SAINT-MARTIN
1989 "Le Patronat", *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1978, n° 20-21 (article repris dans *La noblesse d'Etat*, Minuit).
- GALBRAITH, John Kenneth
1985 *Le nouvel Etat industriel*, Gallimard.
- JOLY, Hervé
1993 *L'élite industrielle allemande. Métier, pouvoir et politiques*, EHESS, 2 vol.
- JOLY, Hervé
1993 "Les patrons des grandes entreprises allemandes. Sociographie du pouvoir économique", *Politix*, n° 23, p. 66-83 (repris dans *Problèmes économiques*, n° 2360, 26.1.1994).
- MORIN, François
1974 *La Structure financière du capitalisme français*, Calmann-Lévy.
- SULEIMAN, Ezra N.
1979 *Les Elites en France. Grands corps et grandes écoles*, Seuil.

LA CRISE DU SYNDICALISME FRANÇAIS

Dominique LABBÉ *

Beaucoup d'observateurs définissent le syndicalisme français comme étant un système à dominante "industrielle dans lequel des subdivisions secondaires prennent en compte les différences catégorielles" ¹. En revanche, le niveau du métier est considéré comme négligeable - sauf pour quelques professions comme les dockers, le livre, les marins ou les pilotes de ligne. De même, le niveau de l'établissement est jugé sans importance, au moins avant la création de la section syndicale d'entreprise par la loi de décembre 1968 et surtout les "lois Auroux" de 1982-1983. Expriment un sentiment assez général, Michel Noblecourt a pu affirmer que "c'est parce qu'ils étaient installés dans la société que, 84 ans après leur reconnaissance légale, les syndicats ont pu enfin mettre le pied dans l'entreprise et non l'inverse" et que la seule chose importante est leur capacité à agir sur la politique économique et sociale, "à être des interlocuteurs incontournables de l'Etat et du patronat" ².

* CERAT-IEP (Grenoble).

Cet article fait suite à une série de travaux réalisés sur ce thème pour l'Agence d'Objectifs de la CFDT.

(1) Jean-Daniel Reynaud, *Les syndicats en France*, Paris, Seuil, 1975, p. 126-129. Egalement : Gérard Adam, *Le pouvoir syndical*, Paris, Dunod, p. 6-9. Pour Gérard Adam, la préférence des syndicalistes est toujours allée aux "syndicats de branche regroupant toutes les catégories au niveau d'une agglomération ou d'un bassin d'emploi". Les mêmes opinions sont exprimées dans Pierre Rosanvallon, *La question syndicale*, Paris, Fayard, 1988.

(2) Michel Noblecourt, *Les syndicats en questions*, Paris, Les éditions ouvrières, 1990, p. 59.

Le dépouillement de nombreuses archives syndicales et des enquêtes menées à tous les niveaux des organisations syndicales - depuis les adhérents de base jusqu'aux confédérations -, nous ont conduits progressivement à remettre en cause ces postulats et à adopter un point de vue assez différent³. Il nous est apparu que, en France, pour le moins depuis la Libération, le syndicalisme a été centré sur l'établissement - ou des lieux équivalents - avec une forte dimension corporative. Nous proposons de baptiser ce système : le "syndicalisme à la française"⁴. Après avoir caractérisé ce système, nous montrerons qu'il a eu une réelle importance de la Libération à la fin des années 1970. Depuis lors, on peut considérer que ce système a quasiment disparu après avoir perdu beaucoup de ses adhérents et subi de profondes transformations qui en ont changé la nature.

I. Le "syndicalisme à la française"

Pour comprendre ce qu'a été ce "syndicalisme à la française", nous proposons d'abord d'en construire le "type idéal".

Jusqu'aux années 1970, le syndicalisme français était essentiellement formé d'une myriade de petites cellules constituées, plus ou moins officieusement, sur le lieu du travail autour de quelques militants, généralement des élus (délégués du personnel et au CE, dans le secteur privé, aux commissions et comités techniques paritaires du public et du para-public). Ce syndicalisme est difficilement classable : ni d'industrie ni de métier mais plutôt syndicalisme "d'établissement" avec, dans certaines branches, notamment du secteur public, une forte dimension corporative (policiers, enseignants, cheminots, postiers...). Mais, même dans ces cas, la dimension des groupes est généralement limitée : centre de tri pour les postiers, dépôts pour les cheminots, département pour les instituteurs, etc. Au niveau de ces cellules de base, les militants consacraient une partie importante de leur temps aux contacts avec les syndiqués et à la collecte des cotisations : le syndicalisme français avait pour principale réalité ce réseau informel, fragile et instable. Outre cette vie syndicale, la gestion des œuvres sociales et la défense individuelle représentaient l'essentiel de l'activité de ces cellules de base. Enfin, sauf dans quelques établissements "phares", le "dialogue social" était rare.

(3) Cet article résume les conclusions auxquelles est parvenu notre groupe de recherche. Nous avons volontairement poussé ces conclusions jusqu'à leurs conséquences ultimes et nous leur avons donné la forme de thèses. Les principales publications de notre groupe sont données en annexe. Nous prions le lecteur d'excuser les "auto-citations" inévitables dans un exercice de ce genre.

(4) Labbé-Croizat (1992).

Quelle a été la réalité de ce syndicalisme à la française ? Il est vrai que l'on peut nous objecter la faiblesse numérique des syndicats ainsi que la non-reconnaissance de leur existence sur le lieu du travail. Avant de discuter de la question à un niveau quantitatif, nous rappellerons que de nombreux témoignages et quelques travaux sociologiques attestent de la réalité de ce syndicalisme à la française et de sa large diffusion. Certes, la majorité de ces travaux portent sur la grande industrie⁵, mais le phénomène est beaucoup plus étendu. Parmi beaucoup d'autres exemples, on peut rappeler la célèbre étude de Michel Crozier sur le phénomène bureaucratique⁶. Ce sociologue a eu la surprise de constater des taux de syndicalisation assez élevés - aussi bien chez les employés des sièges de grandes banques, de compagnies d'assurances, du centre des CCP de Paris, que chez les ouvriers de la SEITA (avec, dans ce dernier cas, un taux de syndicalisation de 75 %) -, alors même que les syndicats, divisés, souffraient d'une absence apparente de visibilité dans ces établissements, qu'ils semblaient, à première vue, avoir peu d'impact sur l'organisation du travail et que les enquêtés exprimaient souvent de l'insatisfaction envers eux (pourtant beaucoup de ces enquêtés étaient eux-mêmes syndiqués !). Parmi beaucoup d'autres exemples, citons également l'homme du fer qui était souvent syndiqué, au moins jusqu'au début des années 1970, et dont le syndicalisme prenait une coloration particulière dans chaque bassin et dans chaque usine⁷. Le "métallo" était d'ailleurs, avec le mineur, l'une des figures emblématiques du mouvement syndical français.

La dimension "corporative" de ces cellules de base était un puissant facteur de syndicalisation. Par exemple, les archives montrent que, dans des bastions du syndicalisme le plus avancé, comme la sidérurgie lorraine ou Renault-Billancourt, les sections syndicales étaient organisées, jusqu'aux années 1970, par catégories professionnelles : les ingénieurs et les cadres entre eux, les ouvriers de leur côté et aussi, bien souvent, les "ETAM" (employés, techniciens et agents de maîtrise). Ces regroupements "corporatifs" ont été la règle chez les ouvriers du livre, les cheminots, dans le secteur

(5) On en trouvera un recensement dans Labbé (1994b).

(6) Michel Crozier a réalisé plusieurs enquêtes auprès d'employés des sièges administratifs de grandes assurances, des banques, des CCP et de plusieurs usines de la SEITA. Il a présenté les résultats de ces recherches dans *Le phénomène bureaucratique* (Paris, Seuil, 1963) et dans *Le monde des employés de bureau*, Paris, Seuil 1965).

(7) Serge Bonnet, *L'homme du fer. Mineurs de fer et ouvriers sidérurgistes lorrains*, Nancy, Presses universitaires de Nancy-Éditions serpenoise, (4 tomes 1979-1989). Les tomes III et IV portent sur les années 1960-1985. Les caractéristiques spécifiques du syndicalisme des "métallos" lorrains sont également attestées par les travaux de Gilles Nezosi sur la CGT de Longwy (Nezosi, 1994). Au-delà de leur entreprise, ces "métallos" ont également joué un rôle clef dans les syndicats locaux comme nous l'avons constaté en travaillant sur les archives de l'UD CFTC-CFDT de Meurthe et Moselle.

hospitalier ou la fonction publique⁸. Dans ces petits groupes - souvent non prévus par les statuts des syndicats -, la légitimité des leaders était d'abord professionnelle avant d'être syndicale.

Il est d'ailleurs remarquable que l'enquête de l'IRES, comparant les institutions représentatives du personnel en France et en Allemagne, ait abouti à une conclusion semblable : en Allemagne, les représentants du personnel émergent d'un milieu professionnel (et le syndicat se voit même parfois imposer leur candidature)⁹.

Cette dimension se retrouve dans tout le mouvement syndical bien au-delà des groupes ouvriers. Par exemple, la description du "syndicalisme de commission" mis en oeuvre par la CGT aux hospices de Lyon¹⁰. Ce système épousait au mieux la "mosaïque professionnelle" du personnel hospitalier : en 1949, il y avait dix-neuf commissions - dans lesquelles se déroulait l'essentiel de la vie syndicale - allant des cavistes aux prisonniers de guerre en passant par les sages-femmes et les ouvriers professionnels... Elles étaient encore quinze en 1965 quand la CGT a entrepris de mettre sur pied un syndicalisme général de type "industriel".

Sauf dans la nébuleuse "autonome", le métier n'était pourtant qu'un aspect de la syndicalisation. Généralement, le syndicalisme à la française véhiculait une représentation large des catégories et des professions, il étendait au maximum le champ de son recrutement autour d'un groupe leader. A la limite, selon la formule de Marcel Donati à propos de la fonderie de Réhon à Longwy : "Tout salarié de l'usine est un sidérurgiste même s'il n'a vu de l'acier que dans un wagon prêt à l'expédition"¹¹. On pourrait encore citer les travaux de Georges Ribeill sur la "société cheminote", société qui s'étendait, au-delà des roulants, à tout le personnel de la SNCF¹², ou ceux de Denis Segrestin sur les professions "fermées"¹³. Pendant près d'un demi-siècle, le "syndicalisme à la française" a produit de l'identité sociale

(8) Voir notamment le cas de la fédération CFDT des finances analysé par Pierre Mathiot (1990) et le cas du Syndicat général de l'éducation nationale analysé par Antoine Bevort (1991).

(9) Christian Dufour, Adelheid Hege, *Les instances de représentation des salariés dans l'établissement. Comparaison France-Allemagne*, Rapport final d'enquête pour le ministère du Travail, Paris, IRES, 1994. Egalement : divers articles sur le même sujet dans le n° 8 de la *Revue de l'IRES* (hiver 1992).

(10) Paul Aries, *La production d'un groupe syndical : la CGT aux hospices de Lyon, 1947-1971*, Thèse de science politique, Université de Lyon II, 1987.

(11) Marcel Donati, *Coeur d'acier. Souvenirs d'un sidérurgiste de Lorraine*, Paris, Payot, 1994, p. 181. Le récit de Donati est également intéressant pour les méthodes d'organisation et de fonctionnement du syndicalisme dans un grand établissement industriel...

(12) Georges Ribeill, *Les cheminots*, Paris, La découverte, 1985.

(13) Denis Segrestin, *Le phénomène corporatiste (Essai sur l'avenir des systèmes professionnels fermés en France)*, Paris, Fayard, 1985.

et ce fut là l'une de ses réalisations les moins contestables quoique difficile à mesurer objectivement.

Ce "syndicalisme à la française" était le siège d'une activité souvent importante quoique assez peu visible. Un ancien responsable syndical d'une banque de province, que nous interrogeons sur le fonctionnement de sa section, s'est replongé dans les cahiers qu'il tenait, entre 1968 et 1978, et il a été surpris de constater que sa section se réunissait presque toutes les semaines. En pointant le nom des présents, il est parvenu à la conclusion que si, dès cette époque, il y avait un fort absentéisme, les élus en activité formaient rarement la majorité de l'assistance. Tracts, panneaux d'affichage, interventions à la cantine, pétitions, délégations multiples, débrayages, appel à des manifestations... : l'activité de la section était multiforme et reposait en grande partie sur la contribution bénévole des adhérents. D'autres anciens syndiqués de cet établissement nous ont confirmé l'intensité de cette vie syndicale, même s'ils jugeaient a posteriori qu'elle avait été souvent teinté d'irréalisme et de verbalisme et qu'elle n'avait pas toujours été très efficace...

Le constat, d'une syndicalisation importante et d'une réalité de la vie syndicale dans ces petites cellules, a été fait à de nombreuses reprises notamment dans des établissements de toute nature en Rhône-Alpes - également pour la CGT -, dans la fédération CFDT des finances, les unions départementales CFDT de Meurthe et Moselle, de Haute-Garonne. A chaque fois, on a constaté qu'il y avait eu un nombre consistant d'adhérents et une réelle vie syndicale où ne s'impliquaient pas qu'une poignée de permanents ou de quasi-permanents. Les déclarations des anciens peuvent parfois être recoupées, notamment grâce aux cahiers que tenaient les secrétaires de sections, de syndicats ou d'unions. Le pointage des présences aux réunions montre également une participation relativement importante des adhérents avec des hauts et des bas naturellement. Cela prouve aussi que la désyndicalisation ne se limite pas aux "adhérents passifs" ou aux "fantômes", comme on l'entend dire souvent, mais qu'il touche le coeur même du syndicalisme...

Dans plusieurs des sections étudiées, l'une des premières tâches des élus (notamment les DS et DP), jusqu'à la fin des années 1970, consistait dans la "tournee" des bureaux et des ateliers. La collecte des cotisations mais surtout le contact avec les syndiqués, le recueil des informations sur la situation locale et des réclamations des salariés étaient les buts essentiels de ces tournées. Les élus tenaient ainsi une sorte de chronique des "malheurs de la classe ouvrière" qui n'était pas l'un des aspects les moins goûtés des tracts syndicaux. Une bonne partie des réunions de section était consacrée aux comptes-rendus de ces tournées. Bien sûr, les délégués éprouaient parfois le sentiment de perdre un temps précieux - les heures de délégations pas-

saient vite en discussions stériles - à écouter toujours les mêmes banalités sur la saleté des locaux, l'incompétence et l'autoritarisme de la maîtrise, l'insuffisance de la paie, la non-reconnaissance des compétences et des qualifications. Les militants revenaient souvent de ces tournées avec le sentiment qu'ils n'avaient plus rien à apprendre de leurs compagnons de travail et, à la réflexion, seule une éthique exigeante pouvait les amener à répéter l'exercice le mois suivant.

Cette présence des militants sur le lieu du travail engendrait une "ambiance syndicale" qui était un facteur clef d'adhésion. On en trouvera un indice supplémentaire dans la réponse la plus souvent fournie à la question "Pourquoi avez-vous adhéré ?" La majorité du demi-millier d'anciens adhérents de la CFDT, interrogés dans le cadre de notre enquête de 1988, ont répondu : "parce qu'on me l'a proposé". De telle sorte qu'avant d'adhérer à une organisation, la majorité semble avoir rejoint un groupe auquel le militant prêtait un visage. La confiance envers les responsables était une condition indispensable à l'adhésion.

La relation entre les militants et les salariés n'a jamais été simple. Les droits conférés aux "salariés protégés" ont très tôt nourri le soupçon selon lequel le délégué profitait de ses droits pour "lâcher les manivelles", "oublier les copains" et "entrer dans le jeu du patron". Le profil du "bon délégué", tel qu'il ressort des entretiens, tient de la "quadrature du cercle" : à la fois bon professionnel, disponible, dévoué, efficace, habile avocat et, surtout, honnête. Même si les souvenirs sont souvent idéalisés, beaucoup d'enquêtés nous ont cité des noms de personnes qui auraient possédé, à des degrés divers, de telles qualités. Le "syndicalisme à la française" a connu son développement grâce à ces milliers de militants admirés de leurs camarades et craints des directions. C'est ce que Pierre Belleville avait noté au début des années 1960, à propos des progrès de la CFTC dans certaines branches, qui selon lui s'expliquaient "bien davantage par l'action des militants dans les entreprises de ces branches que par le succès des positions générales de cette centrale" ¹⁴.

Cette présence syndicale était également créatrice d'un équilibre social informel, d'une "régulation" des relations du travail (au sens que la sociologie du travail actuelle donne à ce terme). Nous prendrons comme exemple la fonction "défense et recours" exercée par les élus du personnel dans les entreprises du secteur marchand (une activité identique existait dans les trois fonctions publiques). Certes, cette fonction est généralement présentée dans la littérature comme conflictuelle (à son propos, on parle de "rapport

(14) Pierre Belleville, "Perspectives d'action syndicale", *Les temps modernes*, 196-197, septembre-octobre 1962, p. 551.

de force"). Cette présentation est exacte mais partielle : dans tous les cas étudiés, et dans tous les témoignages disponibles, la plupart des interventions des délégués ont été motivées par des problèmes individuels et avaient plutôt pour but l'intercession que l'affrontement. Naturellement, derrière les cas spécifiques, il y avait une discussion implicite sur les normes, les droits, les coutumes et les pratiques considérées comme légitimes. Naturellement, les résultats étaient rarement formalisés dans des accords dûment paraphés, de telle sorte qu'ils étaient toujours révisables si les conditions venaient à changer. Ce système de régulation relativement impalpable présentait un avantage : il s'adaptait à des problèmes rencontrés par des collectifs de travail très petits ou à des situations transitoires, ce que ne peut évidemment pas faire un contrat collectif formalisé. Ajoutons qu'une activité centrée sur cette fonction de "défense et recours" - généralement assumée par les DP - persiste dans certains établissements industriels que nous avons étudiés récemment et que le taux de syndicalisation y demeure généralement très élevé.

La chose est connue depuis fort longtemps. Michel Crozier, dont les enquêtes pionnières ont été évoquées plus haut, était parvenu à la conclusion que, malgré des différences de détail importantes, l'action syndicale avait comme premier résultat, dans tous les établissements étudiés, d'imposer des règles, plus ou moins codifiées, protégeant le personnel d'exécution contre l'arbitraire et lui offrant une certaine sécurité même si les rigidités du système entraînaient également des frustrations importantes.

Au total, le "syndicalisme à la française" a été capable de produire de multiples incitations à l'adhésion et ses membres pouvaient se conduire de manière rationnelle en lui procurant les ressources dont il avait besoin pour survivre et fonctionner. Cette contribution a été apportée par les adhérents sans que s'exerce sur eux aucune des contraintes légales ou conventionnelles qui sont à la base de l'adhésion dans la plupart des grands pays industriels comparables.

Evidemment, notre présentation, volontairement schématique, heurte un bon nombre de thèses généralement admises. Sans entrer dans une discussion de fond, nous voudrions examiner rapidement certaines des objections possibles.

En premier lieu, on considère généralement que la négociation collective de branche a eu un rôle important dans le développement des syndicats en France. Les enquêtes auprès des anciens adhérents, comme auprès des équipes syndicales de base en activité, amènent à relativiser cet aspect des choses. Non seulement, aux yeux de beaucoup de militants d'établissement, les conventions se contentent bien souvent de recopier la législation et la jurisprudence en vigueur mais, de plus, ces militants regardent avec répu-

gnance les négociations nationales qui les concernent. Ils estiment qu'on ne les consulte pas assez et que leur point de vue n'est jamais pris en compte. De plus, ils craignent que les directions de leurs entreprises n'utilisent les accords pour revenir sur des avantages obtenus, plus ou moins informellement, au niveau des établissements voire de tel ou tel atelier. La chose nous a été dite dans des entreprises de la chimie, de la métallurgie, du gardiennage, une librairie, des commerces de grande surface, un hôpital... Sans doute, faudrait-il faire une analyse de contenu fine de ces accords pour savoir si ces reproches sont justifiés mais cette vision négative semble si répandue qu'elle introduit un doute, non seulement sur la manière dont est conduite la négociation collective au niveau des grands groupes et des branches, mais aussi sur les "bénéfices" qu'en retireraient les syndicats...

En second lieu, notre schéma semble ignorer la genèse du mouvement syndical et l'importance des unions, fédérations et confédérations. Certes, notre analyse ne porte que sur le dernier demi-siècle et ne prétend pas éclairer l'histoire du mouvement syndical. Mais, pour ce qui concerne la période contemporaine, la dimension corporative et spatiale nous semble décisive. En ce qui concerne la dimension spatiale, il s'agit souvent des "établissements" mais l'espace d'action de la communauté pertinente dépasse très souvent cette "base" de départ : les usines du bassin sidérurgique pour les syndicats de la métallurgie lorraine, les établissements hospitaliers de l'agglomération lyonnaise, le département pour les instituteurs, l'académie pour les enseignants de lycée, le pays entier pour les pilotes de ligne ou les chercheurs du CNRS... Ce qui compte ce ne sont pas des limites physiques, ou des circonscriptions administratives, mais l'existence de lieux pertinents pour l'action et qui ne soient point trop étendus afin que les membres puissent entretenir des relations individuelles entre eux et avec les militants. Ces deux critères expliquent l'importance du "local" dans la construction des cellules de base du syndicalisme à la française. La diffusion du syndicalisme s'opère par dissémination à partir de quelques noyaux et les unions locales servent de relais, de lieux de réunion, de base de services. Quiconque a connu les unions locales et départementales dans les années 1960 et 1970 peut attester que, le soir, elles se transformaient en ruches et que ces activités se prolongeaient souvent sur la fin de semaine. La chose existait depuis l'origine du mouvement syndical et, à propos de la vague de syndicalisation de 1936, Antoine Prost a noté l'importance de l'enracinement géographique de la CGT ainsi qu'un phénomène de dissémination à partir des implantations existantes ¹⁵.

(15) Antoine Prost, *La CGT à l'époque du Front populaire*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1964, p. 85-125.

Certes, les cellules constitutives du "syndicalisme à la française" étaient fédérées et confédérées. C'est même à ces structures fédératives que l'on songe quand on parle des "syndicats". Mais, paradoxalement, à l'époque où les adhérents étaient relativement nombreux, ces structures fédératives étaient extrêmement faibles. Ainsi en 1970, la confédération CFDT comptait une trentaine de permanents et la CGT moins d'une centaine. Et ces structures fédératives n'avaient guère de capacités stratégiques, leurs activités étaient d'ailleurs relativement réduites et leur contrôle sur les organisations de base se révélait assez lâche, même à la CGT où l'essentiel de la cohésion était assurée par l'appareil communiste et non par les directions fédérales et confédérales. Aujourd'hui encore, deux enquêtes, sur échantillons représentatifs, montrent que l'écrasante majorité des adhérents, et même des militants, n'apporte aucune contribution aux organes situés au-dessus des cellules de base et qu'elle attache peu d'importance à leurs activités ¹⁶.

Naturellement, il ne faudrait pas idéaliser ce "syndicalisme à la française". Les témoignages des anciens militants montrent combien ce système était difficile à vivre. Par exemple, à la fin des années 1950, Andrieux et Lignon écrivaient :

"Il arrive que des postes de délégués restent vacants et que les élus démissionnent peu de temps après leur entrée en fonction. En 1956-1957, près de la moitié des délégués de l'usine se sont retirés ou ont simplement cessé d'exercer leur fonction avant la fin de leur mandat" ¹⁷.

Dans ces conditions, le syndicalisme était quelque chose de très précaire, une création permanente, un édifice à reconstruire tous les jours. Et l'on peut comprendre que les syndicalistes aient cherché à donner un peu de solidité institutionnelle à l'édifice...

Parfois, le système frisait l'anarchie : grèves sauvages déclenchées par des petits groupes sans aucune concertation préalable ce qui plaçait les syndicalistes dans des situations impossibles ; rivalités politiques entre équipes et luttes fractionnelles au sein de celles-ci ; accords locaux signés contre l'avis des instances nationales ou l'inverse, etc.

Enfin la fabrication des "identités professionnelles larges" par le discours militant a pu tourner à la mythologie, voire à la mystification. A ce sujet, la conclusion douloureuse de Serge Bonnet, dans le dernier tome de *L'homme du fer*, est particulièrement éclairante. Pour achever ce tableau en demie teinte, il ne faut pas oublier le danger de la manipulation politique, généralement suivie de "lendemains qui déchantent" : le livre de Daniel Labbé et

(16) Cf. Basson-Labbé (1993) et Labbé-Sabot (1994).

(17) Andrée Andrieux, Jean Lignon, *L'ouvrier d'aujourd'hui*, Paris, Gonthier, 1966, 176 p. Outre le témoignage de Daniel Mothe, *Le métier de militant*, Paris, Seuil, 1972, rappelons celui de Nicolas Dubost, *Flins sans fin*, Paris, Maspero, 1979.

Frédéric Perrin, sur la fin de Billancourt ¹⁸, évitera toute idéalisation de ce "syndicalisme à la française" (au moins dans sa dernière époque...).

Pourtant, malgré tous ces défauts que nous ne cherchons pas à minimiser, le "syndicalisme à la française" a sans doute été une réponse originale au fameux paradoxe : pourquoi se syndiquer puisque les avantages procurés par l'action syndicale - c'est-à-dire les "biens collectifs" produits par elle - bénéficient à tous, syndiqués comme non-syndiqués ¹⁹ ? Puisqu'il n'existe aucune contrainte légale ou conventionnelle, ni aucun service réservé aux seuls syndiqués, seules la création d'une "ambiance" favorable - à base d'idées partagées mais aussi de sociabilité -, la formation d'un réseau d'influence, les services échangés et la pression diffuse du milieu pouvaient amener des salariés à fournir au syndicalisme une contribution volontaire qui lui permettait de fonctionner et de perdurer. Naturellement, la petite taille des groupes est un facteur clef de leur cohésion. D'où l'émiettement du mouvement syndical et l'apparente incapacité à créer de véritables "organisations de masse".

Un peu miraculeusement, ce "syndicalisme à la française" a fonctionné cahin-caha et il a semblé suffisamment intéressant aux yeux de millions de personnes pour qu'elles donnent leur adhésion et la renouvellent pendant des périodes souvent longues. En effet, nos dépouillements, et des travaux en cours sur la syndicalisation en France, prouvent que, jusqu'à la fin des années 1970, il y avait un nombre de syndiqués important et que ces syndiqués étaient, dans l'ensemble, assez fidèles à leur organisation.

II. La syndicalisation en France depuis 1945

Jusqu'ici notre raisonnement s'est appuyé sur des exemples. Mais ne s'agit-il pas de cas particuliers montés en épingle pour les besoins de la démonstration ? Il faudrait pouvoir montrer que les équipes syndicales étaient nombreuses et qu'elles fonctionnaient bien suivant le schéma esquissé ci-dessus. Un élément indirect de vérification peut également être trouvé dans l'examen de la syndicalisation. Si nous avons raison, la syndicalisation devrait être relativement importante.

Nous avons reconstitué les effectifs des principales formations, avec une relative précision pour les confédérations, et de manière plus lacunaire pour les fédérations et les régions ²⁰. Naturellement, le nombre des syndiqués doit être rapporté à la population potentiellement syndicable puisque

(18) Daniel Labbé, Francis Perrin, *Que reste-t-il de Billancourt ?*, Paris, Hachette, 1990.

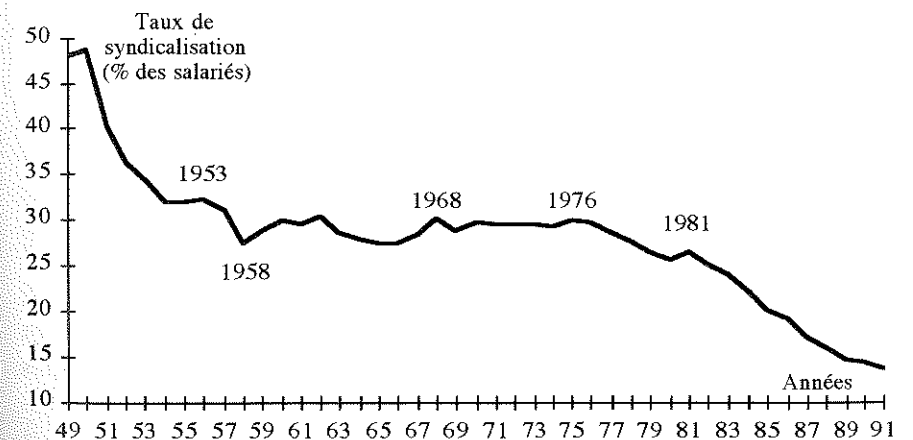
(19) Mancur Olson, *Logique de l'action collective*, Paris, PUF, 1987.

(20) L'essentiel des données actuellement publiées - ainsi que les méthodes employées - se trouvent dans : Bevort-Labbé (1992) ; Croisat-Derville-Labbé (1993) et Bevort (1994a). Nous sommes en train de réaliser deux études plus détaillées sur la CGT et sur FO.

les comparaisons dans le temps et dans l'espace doivent se faire à population égale, donc en valeur relative. C'est à ce souci que répond la notion de "taux de syndicalisation" (rapport entre le total des syndiqués et le total des salariés). Le graphique ci-dessous récapitule l'évolution du taux de syndicalisation en France depuis la Libération. En 1947-1948, alors que la population active comptait onze millions de salariés, il y avait plus de cinq millions de syndiqués. Autrement dit, pratiquement un travailleur sur deux adhérait à un syndicat et pour quatre millions d'entre eux, ce syndicat appartenait à la CGT. Un demi-siècle plus tard, alors que les emplois salariés approchent les vingt millions, les syndiqués ne sont guère plus de deux millions et encore se trouve-t-il parmi eux un nombre non-négligeable de retraités. Le taux global de syndicalisation est donc passé de près de 50 % à environ 10 %.

Le graphique montre que, depuis un demi-siècle, la syndicalisation est passée par trois périodes.

Evolution du taux de syndicalisation en France depuis 1949
(nombre de syndiqués rapporté au nombre de salariés)



La première période s'étend entre 1948 et 1958. En dix ans, le taux de syndicalisation est divisé par deux. La CGT essuie l'essentiel des pertes ; FO stagne et la CFTC enregistre des gains très modestes. Malgré cette hémorragie globale, lorsque le général de Gaulle arrive au pouvoir, le mouvement syndical dispose encore de "bastions" nombreux et solides.

La seconde période s'étend jusqu'à la fin des années 1970. Le taux de syndicalisation demeure pratiquement stable à 25-30 %. On peut considérer que ce taux est élevé si l'on tient compte de ce que nous avons dit plus haut et de certaines caractéristiques de l'économie française comme la prédominance des petites entreprises, la faiblesse relative de l'industrie, une forte mobilité de la population ouvrière (alors que le syndicalisme est organisé par établissements). Naturellement, cette stabilité du taux ne signifie pas que rien ne change. Durant ces vingt années de croissance économique, la population active salariée passe de treize à dix-huit millions. Comme la CGT stabilise ses effectifs légèrement en dessous des deux millions d'adhérents, cela signifie que son déclin relatif se poursuit. Le recul cégétiste profite d'abord à la CFDT, à la FEN et à la CGC puis à FO à partir du milieu des années 1970. Enfin, à propos de cette seconde période, on remarquera que 1968 ne se traduit par aucune "ruée syndicale" comme cela avait été le cas en 1936²¹.

La troisième période s'ouvre aux alentours de 1976-1978. Depuis lors, le mouvement syndical subit des pertes continues et générales. Le déclin n'est pas uniforme : la CGT perd les deux tiers de ses adhérents, la CFDT la moitié et FO près de 40 %. De plus, on observe un décalage dans le temps : la CGT est frappée la première dès 1975-1976, puis la CFDT à partir de 1977-1978 ; enfin FO et la FEN au début des années 1980.

Jusqu'au début des années 1980, la France n'était donc pas un désert syndical, même si le taux français était nettement plus bas que celui des pays scandinaves, d'Angleterre, d'Allemagne ou de Belgique. Ajoutons que, pendant toute cette période, les élections professionnelles - les commissions paritaires du secteur public, les élections des DP et des CE dans le secteur marchand - se sont tenues régulièrement et avec des taux de participation remarquables. Par conséquent, il est possible d'affirmer que, malgré ses divisions, sa politisation et ses nombreuses faiblesses, le "syndicalisme à la française" a été une relative réussite pendant près d'un quart de siècle.

(21) D'après A. Prost, dans son ouvrage sur *La CGT à l'époque du Front populaire*, entre le printemps 1936 et 1938, la CGT passe de 700 000 adhérents à quatre millions. Rien de tel ne se passe en 1968, même si la CGT et la CFDT connaissent une augmentation notable mais peu durable de leurs effectifs.

Nos travaux permettent également de faire justice d'un autre mythe : la faible fidélité supposée des syndiqués français. Alors que, dans les pays d'Europe du nord, on est syndiqué toute sa vie active durant, en France, dit-on, les syndiqués feraient preuve de beaucoup moins de constance. Les syndicats français sont souvent comparés à des "passoires", au travers desquelles les adhérents ne font que passer. Nous donnons dans notre rapport de 1993, plusieurs citations de dirigeants syndicaux estimant le "taux d'évaporation" annuel à 15-20 %, voire 25 % des effectifs totaux...²².

Ces proportions ne sont guère en accord avec le simple bon sens : on ne peut à la fois prétendre syndiquer trois salariés sur dix - plus probablement un quart - pendant plus de trente ans et affirmer que ces adhérents changent tout le temps. En effet, la population active, elle, se renouvelle lentement : jusqu'aux années 1980, la durée moyenne de la vie au travail d'un salarié dépassait quarante ans et les premières entrées sur le marché du travail étaient relativement peu nombreuses : quelques centaines de milliers de personnes (y compris les migrants), c'est-à-dire beaucoup moins que le simple nombre des nouveaux adhérents qu'impliquent de tels taux d'évaporation ! Faute de renforts "frais", il faut imaginer les syndiqués comme une gigantesque armée d'opéra, sortant côté cour pour entrer à nouveau en scène côté jardin...

De plus, ces proportions n'ont pas été vérifiées dans les archives que nous avons dépouillées. Pour les années 1970-1984, nous n'avons constaté de tels taux que dans une usine de plastiques qui employait surtout des OS immigrés, et dans l'hôtellerie-restauration à Paris. Dans les deux cas, la rotation élevée des syndiqués s'expliquait par la faible durée de la présence dans l'établissement : l'adhésion suivait d'assez près l'embauche, l'arrêt du versement de la cotisation correspondait généralement au départ de l'entreprise. Partout ailleurs, même dans la grande industrie, nous avons rencontré des flux d'adhérents de l'ordre de 6 à 12 % par an.

Au plus fort de la désyndicalisation (1986), une étude rétrospective menée sur un demi-millier d'anciens adhérents de la CFDT aboutit à une durée moyenne d'adhésion légèrement supérieure à dix ans²³. A partir de cet échantillon, nous avons construit une "table de mortalité" que nous avons appliquée à la population active et à la totalité des syndiqués. En tenant compte d'un certain nombre de gens qui adhèrent plusieurs fois au cours de leur vie active, le calcul aboutit au constat que, de 1945 à la fin des années

(22) Labbé-Croizat-Derville (1993, p. 89). L'expression continue à être utilisée couramment. Par exemple, lors du Conseil national de la CGT de mai 1994, elle est reprise notamment par Louis Viannet, dans son intervention de conclusion, et par Robert Brun, secrétaire général de la fédération de la construction (*Le Peuple*, 1090-1991, 16 juin 1994, p. 105 et p. 87).

(23) Labbé-Croizat (1992, p. 40-42).

1980, la majorité des salariés français ont été syndiqués au moins une fois, et pendant une durée moyenne supérieure à dix ans, ce qui est loin d'être négligeable²⁴.

Une enquête récente, auprès des nouveaux syndiqués de la CFDT, donne un bilan encore plus optimiste. Dans le secteur privé, le taux de départ est de l'ordre d'un dixième des effectifs chaque année et, dans le secteur public, c'est presque moitié moins. Enfin, en 1993, deux sondages - l'un auprès des militants de la CFDT, l'autre auprès de l'ensemble de ses adhérents - montrent que la durée moyenne de l'adhésion est actuellement de dix-huit ans pour les militants et de quinze ans pour les adhérents²⁵.

Comme on le voit, pour la majorité des syndiqués, l'adhésion est plutôt le choix d'une vie qu'une foucade d'un jour ! Mais alors, on peut se demander pourquoi une telle unanimité, chez les syndicalistes comme chez les observateurs, pour accrédi-ter la thèse des "syndicats passoi-ers" ? Il nous semble que cette thèse aboutit à reporter l'essentiel de la responsabilité des difficultés sur les gens dont pourtant le mouvement syndical assure la défense ; elle donne le mauvais rôle aux salariés ou, pour le moins, elle limite la responsabilité des syndicats à des questions "organisationnelles". De plus, la thèse de la passoire confère au militant et au permanent, seules figures stables au milieu de ce maelström, le rôle de gardiens et de représentants légitimes de l'organisation. Enfin, ces adhérents volages payent naturellement peu de timbres : pour estimer leur nombre, on peut donc diviser le montant des timbres mensuels vendus par la trésorerie confédérale par un ratio assez faible - huit voire six timbres par an - ce qui permet d'annoncer un nombre important d'adhérents...

Si l'on admet que l'adhérent était plus fidèle qu'on le pensait généralement, le départ de la majorité des syndiqués, en quelques années, représente un sérieux déchirement et l'on ne peut se contenter, pour l'expliquer, de quelques considérations générales sur la dureté des temps et l'individualisme des salariés. Il s'agit d'un véritable divorce dont les causes n'ont jamais été clairement explicitées et dont la portée est aujourd'hui encore difficile à analyser notamment dans ses conséquences sur les "relations industrielles".

Il faut ajouter que la désyndicalisation française est paradoxale. En effet, depuis 1968, les droits et les protections légales en faveur des syndicats ont été considérablement renforcés (la mesure la plus connue étant la loi de décembre 1968 sur la section syndicale d'entreprise qui multiplie les possibilités d'action au sein des établissements). De même, l'administration met

(24) Le calcul est exposé en détail dans le chapitre IV de notre rapport : Labbé-Croizat-Derville, 1993. Une étude en cours sur la CGT aboutit à des ordres de grandeur équivalents.
(25) Pour les militants, cf. Basson-Labbé (1993) ; pour les adhérents : Labbé-Sabot (1994).

sans cesse plus de personnel à la disposition des centrales et verse des subventions croissantes. Dans presque toutes les grandes villes, on a bâti des "Bourses du travail" qui offrent des bureaux et des moyens importants aux organisations syndicales. Et dans le même temps, ces organisations perdent des adhérents par millions... Enfin, l'arrivée de la gauche au pouvoir en 1981 avait laissé espérer un renouveau de l'adhésion. Or les pertes les plus lourdes se situent entre 1982 et 1986.

Comment expliquer cette désyndicalisation apparemment paradoxale ?

III. Les explications du déclin syndical

Naturellement, les analystes n'ont pas ignoré la crise du syndicalisme et ils ont proposé des explications qui, pour la plupart, insistent sur les causes exogènes²⁶. A l'inverse, nos travaux nous conduisent à mettre l'accent sur des causes internes aux syndicats : l'effondrement de la syndicalisation est d'abord du à l'abandon du "syndicalisme à la française" au profit de formes centralisées, bureaucratisées et "politiques", formes qui se sont révélées, à l'usage, très défavorables à la syndicalisation.

En premier lieu, certains chercheurs ont avancé des raisons historiques. Ils expliquent que la France n'a jamais eu d'organisations syndicales puissantes, que l'histoire du syndicalisme consiste en une suite de vagues de syndicalisation, plus ou moins brèves, suivies de longues périodes de basses-eaux²⁷. Or le graphique ci-dessus et nos calculs ne font apparaître aucun profil cyclique pour les cinquante dernières années. Au contraire, pendant près d'un quart de siècle, la syndicalisation a été relativement stable et assez importante dans la majorité des secteurs d'activité de l'économie française. L'hypothèse cyclique a peut-être été vraie jusqu'en 1939 mais elle ne l'est plus depuis la Libération...

En second lieu, on a expliqué le déclin des syndicats par la situation générale du pays : récession économique, montée du chômage, individualisme des travailleurs, refus patronal du "fait syndical", etc. Par exemple, nous avons signalé plus haut que le déclin des différentes organisations ne commence pas en même temps et il est logique de rapprocher ce décalage des différences de clientèles et d'implantations : la CGT, qui est la plus ouvrière et la plus industrielle, subit la première les atteintes de la crise ; la

(26) A titre d'exemple, on peut consulter la bonne synthèse de Guy Caire, "Syndicalisme en crise" in Bibes Geneviève, Mouriaux René, *Les syndicats européens à l'épreuve*, Paris, Presses de la FNSP, 1990, p. 15-46. Nous avons nous même présenté une synthèse de ces explications dans Croizat-Labbé (1987, p. 45-77).

(27) Voir par exemple, l'ouvrage de Guy Groux et René Mouriaux, *La CGT Crises et alternatives*, Paris, Economica, 1992.

CFDT, qui a ses meilleures implantations dans le tertiaire marchand, est frappée en second et FO en troisième car elle est surtout présente dans la fonction publique et dans certaines grandes entreprises nationales.

Ces arguments ont donc une part de vérité. Il est normal de perdre des syndiqués si le nombre des emplois diminue dans les établissements où l'on est présent ; il est évidemment plus difficile de payer une cotisation syndicale quand le pouvoir d'achat stagne que quand il s'élève rapidement ; le chômage décourage la revendication, etc. Mais le raisonnement ne peut s'achever là car les autres pays européens ont connu des situations économiques et des évolutions culturelles comparables sans que ne s'y produise un effondrement semblable à celui que viennent de connaître les syndicats français. Ajoutons d'ailleurs que, dans quelques pays, le cadre institutionnel et légal est devenu nettement moins favorable (comme en Grande-Bretagne) ce qui n'a pas été le cas en France.

Puisque la situation générale ne peut expliquer l'ampleur de la chute, l'analyse doit se faire plus précise.

D'une part, on a incriminé les changements survenus dans l'emploi au détriment du secteur industriel et au bénéfice des services (marchands et non-marchands). Effectivement, en vingt ans, l'emploi industriel a baissé de près d'un quart - spécialement dans la mécanique, la métallurgie, l'automobile, la construction navale, les mines qui furent les places-fortes du syndicalisme ouvrier et de gros pourvoyeurs de cadres syndicaux - et, aujourd'hui, le "tertiaire" occupe plus des deux tiers des actifs. Ce changement n'a pas que des conséquences quantitatives : les identités collectives se dissolvent ; de nouvelles professions apparaissent, qui sont largement étrangères au syndicalisme traditionnel, comme les travailleurs sociaux, les employés des hôpitaux, les informaticiens, les techniciens commerciaux...

D'autre part, on a souligné l'influence des changements survenus dans l'organisation interne des firmes. Les usines gigantesques et les grands sièges sociaux ont été fermés et une partie de la production a été sous-traitée dans de petites entreprises sans syndicats, voire "délocalisée" à l'étranger. A chaque fois, ce sont des "forteresses ouvrières" qui disparaissent et des milliers de syndiqués en moins. Dans les nouveaux établissements, les relations professionnelles sont moins hiérarchiques et les salariés n'hésitent plus à s'adresser directement à leur supérieur sans passer par le truchement d'un délégué.

Naturellement, toutes ces explications sont exactes et l'une de nos enquêtes, menée dans des entreprises en "restructuration", a montré l'impact négatif de ces changements sur la syndicalisation²⁸. Cependant, là encore,

(28) Croisat-Labbé (1990).

des faits semblables interviennent dans tous les grands pays industriels et, nulle part ailleurs, le syndicalisme n'a connu un pareil effondrement. En définitive, sous des formes plus ou moins savantes, on ne dit rien d'autre que : "les temps changent et sont moins favorables au syndicalisme traditionnel". En définitive, ne faudrait-il pas aussi se demander pourquoi les syndicats sont rarement parvenus à s'adapter aux changements intervenus dans la société et l'économie française. Ou encore, pourquoi le syndicalisme n'a pas suivi l'évolution des emplois et de l'organisation des firmes ?

Mais, avant tout, puisque plusieurs millions de gens ont quitté les syndicats depuis le milieu des années 1970, ne faudrait-il pas chercher à savoir les raisons de leur départ en interrogeant certains d'entre eux ? C'est ce que nous avons fait à trois reprises. D'abord auprès d'une centaine d'anciens adhérents du syndicat général de l'éducation nationale (SGEN-CFDT), puis lors d'une enquête dans l'Isère et, enfin, en 1988-1989 auprès d'un échantillon d'un demi-millier d'anciens adhérents de la CFDT représentatifs de l'ensemble de l'organisation²⁹. Les réponses font apparaître trois grandes séries de raisons susceptibles d'expliquer les départs.

Premièrement, environ un cinquième des "désyndiqués" ont quitté le syndicat pour des raisons personnelles : maladie, chômage, retraite, promotion, déménagement... En fait, environ 4 à 5 % des syndiqués quittent chaque année le syndicat pour de "bonnes raisons" qui n'ont rien à voir avec un divorce. Par conséquent, toute chose étant égale par ailleurs, un syndicat qui n'aurait aucun nouvel adhérent est condamné à disparaître "naturellement" en vingt à vingt-cinq ans du fait de cette simple "mortalité naturelle" plus ou moins forte suivant les secteurs économiques. C'est effectivement ce qui s'est produit pour une bonne partie des cellules de base dont nous parlions plus haut : elles ont été victimes d'une extinction lente et inexorable dont la principale cause réside dans la disparition de leur aptitude à générer un flux continu d'adhésions nouvelles. Autrement dit, elles ont été incapables de faire vivre le tissu et l'ambiance syndicale dont nous parlions plus haut.

Deuxièmement, plus du tiers des adhérents ne sont pas partis de leur plein gré ; ce serait plutôt le syndicat qui les a quittés. En effet, nous avons rencontré beaucoup de gens qui ne se considéraient pas comme démissionnaires : on ne venait plus leur demander de payer la cotisation, la section ne se réunissait pas ou ils n'étaient plus convoqués aux réunions, il n'y avait plus de permanence, personne ne répondait au téléphone... La fin des syndicats, c'est d'abord la disparition des syndicalistes : soit qu'il n'y en ait plus,

(29) Bevort-Labbé (1985) puis Croisat-Labbé (1987) et enfin Labbé-Bevort-Croisat (1989) : les principaux résultats ont été repris dans Labbé-Croisat (1992).

ce qui est de plus en plus fréquent, soit qu'ils ne viennent plus guère sur le lieu du travail. Nous avons observé ce phénomène dans de nombreux établissements ; il concerne tous les syndicats et ses conséquences sont, à chaque fois, de sévères reculs du nombre des adhérents qui obèrent l'avenir³⁰. Dans beaucoup de cas, la section continue pourtant d'exister ; ses responsables nous ont reçus, quand ils en avaient le temps car ils sont fort occupés, et ils nous ont entretenus avec sincérité de leur désarroi et de la dureté des temps. Ils attribuaient unanimement leurs difficultés au chômage, à la dégradation du pouvoir d'achat, à l'individualisme des salariés, à la mauvaise volonté patronale... Ces responsables étaient souvent anciens, ils gardaient la nostalgie des luttes du passé et ils avaient conscience d'une perte par rapport à "l'âge d'or du syndicalisme", même s'ils convenaient volontiers que les conditions de leur action et leur statut dans l'entreprise s'étaient considérablement améliorés depuis vingt ans.

Nous l'avons dit, le "syndicalisme à la française" reposait d'abord sur une ambiance particulière et un réseau de relations personnelles entretenus par la présence des militants élus sur les lieux du travail et par la contribution bénévole d'un nombre important d'adhérents. Ces petites cellules se sont profondément transformées dans leur fonctionnement quotidien. Fréquemment, la section se trouve réduite à une petite "élite gestionnaire" adossée aux institutions représentatives du personnel, notamment les CE, dont les moyens sont sans commune mesure avec les faibles cotisations d'autrefois. Cette élite entretient avec les salariés des relations du type élus-électeurs. Le syndicalisme est l'affaire des seuls représentants qui considèrent disposer d'un mandat général et du droit légitime d'engager l'ensemble des salariés par leurs décisions (puisqu'ils ont été démocratiquement élus ou régulièrement désignés). Le syndicat se confond alors avec le petit cercle des responsables et l'entrée s'y fait par cooptation. Non seulement l'adhérent de base n'est pas recherché, mais il est souvent considéré comme un "poids mort" ou un "boulet". Les nouveaux venus doivent subir une période d'observation plus ou moins longue pendant laquelle ils font la preuve de leur "compétence" c'est-à-dire de leur respect des hiérarchies, des rites et du vocabulaire de l'élite gestionnaire.

Le paradoxe cité ci-dessus n'existe donc plus : dans la plupart des sections encore en activité, le bien collectif a été divisé en attributions indivi-

(30) Pour la CGT, voir le cas de la sidérurgie lorraine et de la fin de l'homme du fer analysée par Gilles Nezosi (1994). Remarquons que cette crise de la représentation des salariés, et notamment celle de la fonction de délégué du personnel, a été observée par plusieurs chercheurs. Cf. notamment : Annick Le Maître, Robert Tchobanian, *Les institutions représentatives du personnel dans l'entreprise*, Paris, La documentation française, 1992. Egalement le n° 8, hiver 1992, de *La Revue de l'IRES*.

duelles - heures de délégation, accès à une information privilégiée, meilleur statut social, activités de toute nature -, qui sont contrôlées par quelques personnes grâce au cumul des fonctions et à la mise à l'écart des adhérents par des "barrières à l'adhésion"³¹. Les liens avec les structures extérieures (UD, fédération, confédération) sont souvent nuls et il arrive que cette petite élite abandonne son affiliation pour se présenter "sans étiquette syndicale"... Le passage aux "non-syndiqués" de nombreuses équipes syndicales en position de monopole est d'ailleurs une conséquence assez logique d'une situation où l'électeur s'est substitué à l'adhérent comme source de légitimité et où les ressources des CE procurent les moyens de l'indépendance³².

Ce constat explique un paradoxe historique : les grandes grèves de mai 1968, et les années fortement conflictuelles qui les ont suivies, ne font pas monter le taux de syndicalisation comme on aurait pu s'y attendre. Pourtant, les archives montrent que de nombreuses sections et syndicats nouveaux apparaissent effectivement à cette époque. On en trouvera également une confirmation dans les statistiques du ministère du Travail sur les délégués syndicaux et sur les élections aux CE. D'après cette dernière série, le nombre d'établissements dotés d'un CE passe de 9 000 en 1966-1967 à 24 000 dix ans plus tard. Quant aux salariés concernés par l'institution, ils doublent presque au cours de la même période (de 2,4 à 5,6 millions). Le champ d'action des syndicalistes s'est donc beaucoup élargi, ce que confirment les archives syndicales indiquant un très grand nombre de sections et de syndicats nouveaux apparus après 1968. Et pourtant le taux de syndicalisation ne progresse pas ! Une conclusion s'impose donc : non seulement les créations nouvelles n'apportent pas beaucoup d'adhérents supplémentaires mais, de plus, les organisations existantes en ont nécessairement perdu ! Pour dire les choses sans précaution oratoire : les responsables syndicaux ont vu assez rapidement dans les accords de Grenelle et dans la loi de décembre 1968 - ainsi que dans les dispositions équivalentes adoptées pour les fonctions publiques - le moyen de se débarrasser d'un certain nombre d'adhérents "inintéressants" et d'augmenter leur marge de manoeuvre par rapport aux autres... Quant aux fédérations et aux confédérations, elles ont également considéré cette évolution d'un oeil favorable, notamment parce qu'elle leur apportait des ressources nouvelles et leur permettait de modifier en leur faveur le partage des cotisations³³.

(31) Gérard Adam a été l'un des premiers à signaler cette évolution dans *Le pouvoir syndical* (op. cit.).

(32) Rappelons qu'aujourd'hui un élu sur deux aux CE se déclare sans étiquette syndicale et que les listes "non-syndiquées" obtiennent près de 30 % des suffrages. Voir sur ce sujet Labbé (1992a et 1992b).

(33) Sur ce point, voir Bevort (1994b).

Nos études conduisent donc au sentiment que l'aspect organisationnel porte une responsabilité importante dans la désyndicalisation ³⁴. A dire vrai, la question est ancienne et l'on en trouve des attestations dès l'origine du mouvement syndical. Sans remonter jusque là, le problème semblait déjà se poser à la fin des années 1950 :

"La structure des fédérations syndicales est calquée sur les structures administratives (...). Il est extrêmement difficile aux employés de l'Agence de faire entendre leur voix, puisqu'aucune commission mixte et aucun comité de négociation ne traite exclusivement ou même seulement en priorité de leurs problèmes. Certes leurs revendications sont fréquemment évoquées au plus haut niveau, mais elles sont utilisées par les syndicats pour obtenir des avantages s'étendant à tout un secteur de la fonction publique, sans changer l'équilibre entre l'Agence et les autres services. Même si les avantages globaux obtenus apparaissent substantiels, ils ne peuvent donner satisfaction aux employés de l'Agence dont les problèmes sont trop profondément différents. En tout cas, il semble que le personnel de l'établissement parisien soit aussi faible et dépourvu de moyens de pression par rapport aux syndicats que par rapport à la direction" ³⁵.

Comme on le voit, le problème des infirmières, des assistants sociaux ou des informaticiens se posait déjà il y a trente-cinq ans. C'est que le syndicalisme "catégoriel" ou "corporatif" a été rejeté, depuis fort longtemps, par les grandes confédérations. Au nom des solidarités larges et de l'unité des salariés face à leur employeur, on a procédé partout à des regroupements, à des fusions et au démantèlement des syndicats nationaux qui était le prolongement naturel de ces regroupements corporatifs. Dans les établissements, la représentation - ou la délégation - ont été érigées en uniques sources de légitimité et l'on a cherché à constituer de vastes regroupements à vocation "générale".

Dans beaucoup de cas, ces "restructurations" ont abouti à la disparition pure et simple des syndiqués et de la section syndicale ³⁶. Ainsi, dans le secteur privé, la CGT a perdu le quart de ses "bases" depuis le début des années 1980. L'implantation de tous les syndicats est en net recul, notamment dans le secteur marchand de l'économie où l'on peut parler d'un effondrement ³⁷. Au rythme actuel, le syndicalisme confédéré aura quasiment

(34) Nous avons développé l'aspect "organisationnel" de la crise dans un rapport pour l'IRES (Labbé, 1991) et dans un article sur la CGT (Bernard-Labbé, 1994).

(35) Michel Crozier, op. cit., p. 72. L'auteur fait référence à une enquête menée à la fin des années 1950 auprès des employés du centre des chèques postaux de Paris ; les syndicats en question sont la CGT et FO.

(36) Michèle Legendre a enquêté, trente ans après Michel Crozier, dans les mêmes établissements. Dans les années 1950, les taux de syndicalisation étaient encore importants ; dans les années 1980, ils étaient pratiquement nuls (Michèle Legendre, "Les employés de bureau et la représentation", *Revue française de science politique*, 37-1, février 1987, p. 59-75).

(37) Cf. : Labbé (1992b).

disparu des entreprises françaises dans moins d'un quart de siècle. Naturellement, les syndicats demeureront présents dans quelques grands établissements appartenant souvent au secteur nationalisé ou à de grands groupes multinationaux. A titre d'exemple, la fédération CGT de l'énergie (EDF-GDF, CEA) compte aujourd'hui autant d'adhérents que la fédération des métaux alors que le champ de syndicalisation de la première comporte environ quinze fois moins de salariés que celui de la seconde...

Parallèlement à la lutte contre le "corporatisme", les directions syndicales ont également voulu renforcer les organes "interprofessionnels" extérieurs aux établissements, notamment les unions locales et départementales (avant tout pour assurer une meilleure homogénéité des confédérations). Cela a conduit à une multiplication des organes, des conseils et des échelons de décision, au moment où le nombre des militants et des adhérents diminuait considérablement. D'après les archives de la CFDT, le tournant se produit à la fin des années 1970 : dans les organes de direction, l'absentéisme augmente, les membres des conseils changent souvent, on assiste à une sorte de désagrégation interne ³⁸. Quelques années plus tard, le visage de ces organes est profondément transformé : les fonctions autrefois assurées par des bénévoles ont maintenant été reprises par des permanents ; les conseils et les assemblées se réunissent en semaine et pendant la journée ; les bureaux ne sont plus ouverts en dehors des heures normales. Une bonne partie du temps est d'ailleurs consacré aux réunions nécessaires pour faire fonctionner ces lourdes machines. De fait, les non-permanents sont maintenant exclus de ces structures qu'ils faisaient vivre il y a encore vingt-cinq ans.

Mais la principale cause du divorce ne réside pas dans cette "institutionnalisation" progressive des syndicats. Nos enquêtes ont fait apparaître que environ quatre adhérents sur dix ont quitté le syndicat sur des désaccords de fond tenant en deux mots : la division et la politisation. Certes, le résultat peut surprendre puisque, en France, division et politisation semblent congénitalement constitutives du mouvement syndical.

Jusqu'aux années 1970, la division entre les organisations syndicales était apparemment moins sensible. En effet, celles-ci ne sont pas implantées dans les mêmes endroits et ne se trouvent en concurrence que dans un petit nombre de grands établissements ³⁹. De plus, jusqu'à la fin des années

(38) Voir la crise de l'union départementale CFDT de Haute-Garonne décrite par Guy Prince (1991) ou les phénomènes comparables observés en Meurthe-et-Moselle (Labbé, 1991a).

(39) En dépouillant les données détaillées des élections aux comités d'entreprise, nous avons montré que les trois quarts des élections se font sur listes uniques et que ces élections sans concurrence concernent pratiquement la moitié des électeurs. A l'opposé, seulement 2 % des scrutins - concernant 12 % des électeurs - voient s'opposer quatre listes et plus. Il s'agit de quelques très grandes entreprises et notamment de la SNCF (Labbé, 1994c).

1970, la CFDT et la CGT ont évité les polémiques publiques. Entre 1966 et 1978, elles ont même conclu entre elles des pactes d'unité d'action. Or depuis une quinzaine d'années, les polémiques publiques sont constantes et pratiquement aucun des grands dossiers - la sécurité sociale, l'indemnisation du chômage, la réduction du temps de travail, la flexibilité... - n'a vu d'accord entre les organisations. Les discussions préalables aux grandes négociations nationales semblent même inconcevables.

Quant à la politisation, le "syndicalisme à la française", tel que nous avons pu l'observer, est relativement étranger aux engagements politiques et aux idéologies globales. Les anciens syndiqués - comme les nouveaux rencontrés lors de nos dernières enquêtes - ignorent pratiquement tout des "idées" de leur organisation ou n'en retiennent que la "solidarité entre les travailleurs". Ils en attendent une action de proximité et se méfient des "belles paroles". En 1979, une enquête menée auprès d'une section CFDT dans une grande usine de skis de l'Isère aboutissait à la conclusion que les options de la CFDT "sont peu connues et ne suscitent pas une forte adhésion, même parmi beaucoup de délégués du personnel (...). C'est probablement parce que, pour les syndiqués, le syndicalisme est avant tout perçu et vécu comme ayant une fonction de revendication, de défense des travailleurs pour l'amélioration de leurs conditions" ⁴⁰. Nos observations nous conduisent à généraliser cette conclusion : les discours politiques sont jugés incongrus dans la bouche des syndicalistes. Les grandes idées sont regardées avec méfiance, voire avec inquiétude. Naturellement, on craint que les engagements partisans ne soient facteurs de divisions. Mais surtout il y a un large rejet du discours "politique" : sont ainsi désignées toutes les prises de position générales suspendant l'obtention d'améliorations réelles à des changements au niveau du pouvoir politique.

Or, c'est précisément en ce domaine que l'évolution a été la plus remarquable. De nombreux témoignages indiquent que, jusqu'aux années 1970, la plupart des militants évitaient soigneusement les discussions de politique "partisane" dans les réunions de section ou dans leurs relations avec les adhérents et les salariés de leurs établissements. Les proclamations sur l'union de la gauche, les nationalisations, le socialisme ou l'autogestion étaient réservées aux tribunes des congrès et elles étaient oubliées dès le lundi matin. Mais, après mai 1968, cette prudence est progressivement oubliée et l'habitude se prend, à la CGT comme à la CFDT ou à la FEN, de lancer des appels pour les élections et de s'engager, plus ou moins ouverte-

(40) Pierre Brechon, *Mobilisation ouvrière et stratégies syndicales : le syndicalisme CFDT dans l'entreprise*, Thèse en science politique, Université des sciences sociales de Grenoble, 1980.

ment, derrière tel ou tel parti ⁴¹, quand ce n'était pas les syndicalistes qui se présentaient aux élections politiques. Dès avant 1981, la méfiance semble s'être installée et de nombreux anciens adhérents - pourtant électeurs de gauche - évoqueront le "dévoisement", voire la trahison de leurs responsables syndicaux pour expliquer leur départ.

Ces conclusions sont assez éloignées des thèses habituellement reçues sur le syndicalisme français, thèses que nous partageons au début de nos recherches. En particulier, nous avons sous-estimé l'influence des divisions et de la politisation. Mais, surtout, nous avons postulé que le déclin des syndicats était provoqué par leur inaptitude au changement ⁴². Au contraire, il a fallu convenir que les syndicats, et les syndicalistes, avaient changé, parfois même assez vite, mais qu'ils l'ont fait dans un sens généralement peu favorable à la syndicalisation. A tel point que la crise très grave, que le mouvement syndical affronte depuis quinze ans, doit d'abord être considérée comme une conséquence des changements internes aux organisations.

Pour prévenir les objections de méthode, nous conviendrons que nos conclusions sont des inférences à partir d'un nombre limité d'observations mais nous ajouterons qu'elles sont aussi corroborées par des constats incontestables comme la chute des adhérents ou l'effondrement de la popularité des syndicats.

En définitive, les principales confédérations françaises sont entraînées dans une spirale dépressive : une conjoncture économique et sociale peu favorable aggrave les conséquences de leur évolution interne. A tous les niveaux du mouvement syndical, de petites élites ont pris le contrôle des organisations et elles se préoccupent généralement fort peu des adhérents et de la syndicalisation. Certes, l'ampleur du phénomène est inégale suivant les milieux professionnels, les régions et les secteurs d'activité, mais il se manifeste partout. Certains leaders syndicaux commencent d'ailleurs à en convenir ⁴³.

Cette crise est-elle inéluctable ? Un petit flux d'adhésions nouvelles existe dans certaines organisations. Nous avons pu mener deux enquêtes

(41) Voir l'analyse des tracts distribués dans une grande usine grenobloise (Andolfatto, 1989).

(42) C'est la thèse la plus généralement défendue par les analystes. Voir par exemple : Michel Noblecourt, *op. cit.*

(43) Edmond Maire et Jean Kaspar ont été des précurseurs en ce domaine (cf. par exemple, la préface que ce dernier a donné à l'ouvrage de Pierre-Eric Tixier, *Mutation ou déclin du syndicalisme ? Le cas de la CFDT*, Paris, PUF, 1992). Un débat se déroule actuellement sur cette question au sein de la CGT. Par exemple, l'entretien accordé par Louis Viannet au *Monde* : "Tous syndicats réunis, nous ne regroupons même pas 10 % des salariés, et ces salariés se trouvent dans les mêmes secteurs !" (6 juillet 1994). Dans ce même entretien, Louis Viannet reconnaît qu'en 1993 la CGT a perdu 4 % de ses adhérents par rapport à l'année antérieure.

auprès de quelques-unes d'entre elles⁴⁴. Il apparaît que, pour l'instant cette "resyndicalisation" est limitée à un petit nombre de secteurs économiques (la santé, les collectivités locales, quelques branches du commerce et quelques établissements industriels) et qu'elle touche fort peu les jeunes de moins de trente-cinq ans de telle sorte qu'elle ne freine guère le vieillissement des organisations. Ces expériences réussies reposent toutes sur des équipes syndicales dynamiques qui consacrent la majorité de leur temps à constituer sur le lieu du travail un "tissu syndical" et une ambiance propice dans lesquels l'adhérent trouve naturellement sa place. Sous des formes nouvelles, ces équipes réinventent donc les ressorts classiques du "syndicalisme à la française" que nous venons de schématiser. Cependant, ces expériences sont fragiles car, outre qu'elles reposent souvent sur les épaules de quelques "anciens", elles se développent dans des organisations syndicales dont les modes de fonctionnement et la culture sont devenus fort peu favorables à ce type de pratiques.

Globalement, le déclin du mouvement syndical se poursuit donc.

Ce déclin du syndicalisme français laisse pendante une question : comment établir des solidarités entre les salariés au-delà des murs des établissements ou des corporations fermées ? A moins d'admettre la régulation libérale par le marché, il faut bien organiser, d'une manière ou d'une autre, la défense des intérêts légitimes des uns et des autres en évitant la balkanisation du social, l'écrasement des plus faibles et la guerre de tous contre tous...

* * *

(44) Croisat-Derville-Labbé (1992) et Labbé-Croisat-Derville (1993).

TRAVAUX DE L'ÉQUIPE DE RECHERCHE DE GRENOBLE

ANDOLFATTO, Dominique

- 1989 *Enquête sur la désyndicalisation : l'évolution d'une section CFDT dans une grande entreprise métallurgique de Grenoble*, Paris, IRES-CFDT, 88 p.

BASSON, Jean-Charles et Jean-Yves SABOT

- 1991 *L'Union départementale CFTC-CFDT en Isère. Organisation et syndicalisation (De la Libération à nos jours)*, Grenoble, CERAT, 84 p.

BASSON, Jean-Charles et Dominique LABBE

- 1993 *Les militants de la CFDT et l'information syndicale (les lecteurs de Syndicalisme-Hebdo)*, Paris, IRES-CFDT, 50 p.

BERNARD, Dominique et Dominique LABBE

- 1994 "La CGT, une organisation en crise", *Communisme*, 35-37, p. 109-125.

BEVORT, Antoine

- 1991 *Le SGEN-CFDT du syndicat national à la fédération*, Rapport terminal d'enquête pour le ministère du Travail, Grenoble, CERAT, 86 p.

BEVORT, Antoine

- 1993 *La syndicalisation et l'action collective, le cas de la CFTC-CFDT, 1945-1990*, Thèse pour le doctorat de science politique, Paris, Institut d'études politiques, 1993, 2 tomes, 576 p.

BEVORT, Antoine

- 1994a "Les effectifs syndiqués à la CGT et à la CFDT 1945-1990", *Communisme*, 35-37, p. 87-90.

BEVORT, Antoine

- 1994b "Les finances comparées de la CGT et de la CFTC-CFDT 1945-1990", *Communisme*, 35-37, p. 141-170.

BEVORT, Antoine et Dominique LABBE

- 1985 *La désyndicalisation au SGEN-CFDT*, Paris, SGEN-CFDT, 1985, 20 p.

BEVORT, Antoine et Dominique LABBE

- 1990 "Les trois générations de la CFDT", *CFDT-Aujourd'hui*, 97, juillet 1990, p. 47-58.

- BEVORT, Antoine et Dominique LABBE
1992 *La CFDT : organisation et audience depuis 1945*, Paris, La documentation française, 260 p.
- CROISAT, Maurice et Dominique LABBE
1987 "La désyndicalisation. Etude de prédéfini-tion", *Cahiers du CERAT*, 136 p.
- CROISAT, Maurice et Dominique LABBE
1990 *La flexibilité du travail. Les relations patronat-syndicats dans l'entreprise*, Rapport terminal d'enquête pour la MIRE, Grenoble, CERAT-IEP, 98 p.
- CROISAT, Maurice, Jacques DERVILLE et Dominique LABBE
1992 *La CFDT : vers la resyndicalisation ?* (Etude de prédéfini-tion), Paris, IRES-CFDT, 93 p.
- CROISAT, Maurice, Jacques DERVILLE et Dominique LABBE
1993 "Les stratégies de syndicalisation", *CFDT-Aujourd'hui*, 111, décembre 1993, p. 72-89.
- LABBE, Dominique
1991a *L'Union départementale CFTC-CFDT de Meurthe-et-Moselle (de la Libération à nos jours)*, Rapport terminal d'enquête pour le ministère du Travail, Grenoble, CERAT, 158 p.
- LABBE, Dominique
1991b "La crise des cellules de base de la CFDT", *CFDT-Aujourd'hui*, 103, décembre 1991, p. 7-18.
- LABBE, Dominique
1992a *La crise des organisations syndicales française*, Paris, IRES-CFDT, 58 p.
- LABBE, Dominique
1992b "Elections aux comités d'entreprise : le déclin des syndicats ?", *Travail et emploi*, 53, p. 40-55.
- LABBE, Dominique
1994a "Le déclin électoral de la CGT", *Communisme*, 35-37, p. 67-86.
- LABBE, Dominique
1994b "Les travaux sur la CGT, 1945-1993", *Communisme*, 35-37, p. 191-237.
- LABBE, Dominique
1994c "Comités d'entreprise : les configurations électorales", *Travail et emploi*, 59, 2/94, p. 64-73.

- LABBE, Dominique et Maurice CROISAT
1992 *La fin des syndicats ?* Paris, L'Harmattan, 236 p.
- LABBE, Dominique, Antoine BEVORT et Maurice CROISAT
1989 *La désyndicalisation. Le cas de la CFDT*, Rapport terminal d'enquête pour le ministère du Travail, Grenoble, CERAT, 211 p.
- LABBE, Dominique, Maurice CROISAT et Jacques DERVILLE
1993 *La syndicalisation à la CFDT dans les années 1990*, Paris, IRES-CFDT, 182 p.
- LABBE, Dominique et Jean-Yves SABOT
1994 *Les adhérents de la CFDT et l'information syndicale (les lecteurs de CFDT-Magazine)*, Paris, IRES-CFDT, 50 p.
- MATHIOT, Pierre
1990 *La fédération CFDT des Finances et la question de la fédéralisation (1945-1990)*, Rapport terminal d'enquête pour le ministère du Travail, Grenoble, CERAT, 90 p.
- NEZOSI, Gilles
1994 "La fin de l'homme du fer. CGT et crise de la sidérurgie à Longwy, 1963-1979", *Communisme*, 35-37, p. 91-108.
- PRINCE, Guy
1991 *L'union départementale CFTC-CFDT de Haute-Garonne (de la Libération à nos jours)*, Rapport terminal d'enquête pour le ministère du Travail, Grenoble, CERAT, 157 p.