

Crise ou renforcement du syndicalisme ?

Louis DIRN* et Jean-Pierre JASLIN

Y a-t-il crise ou renforcement du syndicalisme ? D'un côté on observe une désaffection des adhérents et des militants, d'un autre la participation de plus en plus affirmée des syndicats à la gestion des diverses institutions économiques, sociales et culturelles et surtout une reconnaissance unanime de la légitimité des syndicats. Les causes de la désaffection tiennent autant à la transformation du système productif qu'aux évolutions sociétales : structures sociales, modes de vie, idéologies, etc. La multiplication des élections « sociales » donne aux syndicats des fonctions nouvelles et confirme leur légitimité.

Deux symptômes différents et en apparence contradictoires se lisent dans la presse au sujet du syndicalisme. D'un côté une désaffection à son égard, révélée par la diminution des adhésions, continue depuis plusieurs années, et une cote en baisse dans le grand public marquée par les sondages. D'un autre la participation de plus en plus affirmée des organisations représentatives dans les innombrables conseils qui gèrent notre société et, plus visible, la présence de plus en plus fréquente des dirigeants syndicaux à l'avant-scène de la vie politique, notamment à la télévision. Une perte de légitimité ouvrière irait de pair avec une reconnaissance de légitimité publique.

Certains voient dans l'augmentation du chômage la cause essentielle de la désyndicalisation : « Les syndicats n'ayant pas réussi à l'enrayer, les salariés ne leur feraient plus confiance ». En fait, si l'on y regarde de plus près, la restructuration du secteur industriel et notamment des secteurs à forte tradition syndicale, la segmentation du marché du travail, la marginalisation de plus en plus importante d'une couche de la population expliquent certainement mieux que le chômage la baisse du militantisme syndical.

Au cours de l'histoire les récessions n'ont, il est vrai, jamais été favorables à la mobilisation syndicale. A cet égard il semble que depuis 1973 le fléchissement des adhésions soit moindre que celui observé en d'autres périodes de marasme économique. Il était d'autre part attendu

* Sous ce pseudonyme se masque un groupe d'experts qui se réunissent tous les lundis soirs à l'OFCE. Cet article a été rédigé par Jean-Pierre Jaslin, permanent dans une organisation syndicale. Jean-Daniel Reynaud a lu une version antérieure de ce texte et nous a fait de très utiles suggestions, qu'il en soit ici remercié.

que la gauche au pouvoir accentue le rôle public des forces syndicales, ce qui était d'ailleurs déjà en cours pendant les précédents septennats.

A l'encontre de ces explications conjoncturelles nous voudrions ici montrer qu'il s'agit d'une crise structurelle profonde, entraînée par les transformations de l'ensemble de la société et de l'appareil productif français. Pour ce faire nous nous appuyons sur la matrice de Louis Dirn, qui identifie 81 tendances d'évolution de la société française et analyse 700 liaisons entre ces tendances. Permettant une lecture globale de la société et la découverte de chaînes de relations causales entre des sous-systèmes sociaux qui jouent les uns sur les autres, elle donne le moyen de formuler des conjectures systémisées ⁽¹⁾.

On ne peut comprendre la situation actuelle sans remonter aux origines, encore proches, de la création des syndicats. Structures et mentalités d'alors expliquent le rapport des forces à l'époque où ils se sont formés. Les organisations syndicales se sont développées en une cinquantaine d'années, depuis la fin du siècle dernier, dans un univers de capitalisme libéral et d'insécurité de l'emploi, où le patron était « visible » ou clairement identifié, et où la lutte sociale s'intégrait à l'évidence dans la lutte des classes. L'organisation par métiers, puis par secteurs industriels a conduit à privilégier les fédérations professionnelles au détriment des structures locales. Plus tard l'expérience de 1936, les accords Matignon et les conventions collectives donnèrent un rôle décisif à l'Etat et à l'échelon national, où tout conflit avait tendance à remonter. Dans ce contexte une analyse marxiste élémentaire permettait de trouver une logique simple aux contradictions sociales, de désigner les adversaires et de fournir un objectif idéal à poursuivre. Les doctrines syndicales d'aujourd'hui et plus encore les réflexes actuels des militants syndicaux, comme aussi des dirigeants patronaux, ont été façonnés par ce passé et par cette vision d'un monde, qui ne correspond plus à notre société.

La désyndicalisation

Avant toute analyse, il convient d'observer les indicateurs avec précaution.

Si en France en période d'étiage le pourcentage de salariés syndiqués, détenteurs d'une carte, varie autour de 20 %, les différences sont grandes selon la taille des entreprises et les types d'activité. La syndicalisation dans les petites entreprises au-dessous de 50 salariés est très faible, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé. Par ailleurs certains services publics (Education nationale) et entreprises nationalisées sont fortement syndicalisés (SNCF, EDF), ainsi que les industries lourdes traditionnelles : charbonnages, chimie, textile, sidérurgie, métallurgie, etc. D'autres branches le sont beaucoup moins. En fait les quelque 4 millions de syndiqués se trouvent dans des établisse-

(1) Cet outil d'analyse a été présenté dans deux articles précédents : Louis Dirn et Henri Mendras, « Le troisième âge animera la société française », *Revue de l'OFCE*, n° 8, juillet 1984 et Louis Dirn et Denis Stoclet, « Travail des femmes et structures sociales », *Revue OFCE*, n° 10, janvier 1985.

ments qui comptent environ 7 à 8 millions de salariés. Autrement dit dans une moitié des entreprises les salariés ne sont pratiquement pas syndiqués, mais dans l'autre moitié le taux de syndicalisation le plus fréquent s'établit entre 40 % et 60 %.

Il est très difficile d'obtenir un chiffre exact du nombre d'adhérents à chaque organisation. Les données sont rares et toujours discutées par les observateurs extérieurs. Toutes les organisations syndicales perdent des adhérents depuis six ans, particulièrement dans les branches à forte implantation traditionnelle, qui voient diminuer leurs effectifs de salariés : charbonnages, textile, sidérurgie, construction navale.

Parmi les entreprises assujetties le nombre de sections syndicales a augmenté de 27 % à 60 % entre 1970 et 1979, mais depuis lors le mouvement s'est ralenti. Le pourcentage stagne, sauf dans les entreprises de 50 à 149 salariés. C'est la CFDT qui en crée le plus : en 1981 (dernier chiffre disponible) leur nombre s'est accru de 310, tandis que FO en a gagné 117 ; le nombre de ceux de la CGC restait stable, la CGT en perdait 57 et la CFTC 129.

1. Nombre de sections syndicales selon la taille des entreprises en 1981

Taille des entreprises	Entreprises ayant une ou plusieurs sections syndicales (1)	Nombre de sections syndicales (2)	Rapport 2/1
Entreprises de 50 à 149 salariés	12 776	18 541	1,45
Entreprises de 150 à 299 salariés	5 017	9 138	1,82
Entreprises de 300 à 1 000 salariés	3 584	8 716	2,43
Entreprises de plus de 1 000 salariés	734	2 624	3,57

Source : Revue des Affaires Sociales, avril-juin 1984.

2. Evolution de la répartition des sections syndicales par tendance syndicale

En nombre et en pourcentage

Organisations syndicales	1970		1977		1978		1979		1980		1981	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
CGT	5 215	44,54	13 276	40,46	14 031	39,85	14 392	38,75	14 736	38,18	14 679	38,62
CFDT	3 002	25,49	8 000	24,38	8 484	24,10	8 969	24,15	9 132	23,66	9 442	24,20
CGT-FO	1 203	10,21	4 157	12,67	4 551	12,93	5 022	13,52	5 537	14,34	5 647	14,37
CFTC	629	5,33	1 894	5,77	2 223	6,31	2 226	5,99	2 322	6,02	2 193	5,62
CGC	1 183	10,04	3 901	11,89	4 286	12,18	4 586	12,85	4 790	12,40	4 805	12,31
CSL	192	1,62	402	1,23	385	1,10	302	0,82	311	0,80	291	0,75
UCT	—	—	52	0,16	66	0,19	92	0,25	85	0,23	—	—
Autres syndicats	—	—	1 127	3,43	1 350	3,84	1 556	4,19	1 688	4,37	1 962	5,03

Source : Revue des Affaires Sociales, avril-juin 1984.

Les élections sociales et professionnelles diverses sont un autre moyen d'évaluer la force respective des différentes organisations. Depuis plusieurs années elles témoignent d'un recul de la CGT, d'un progrès de la CFDT et surtout de FO.

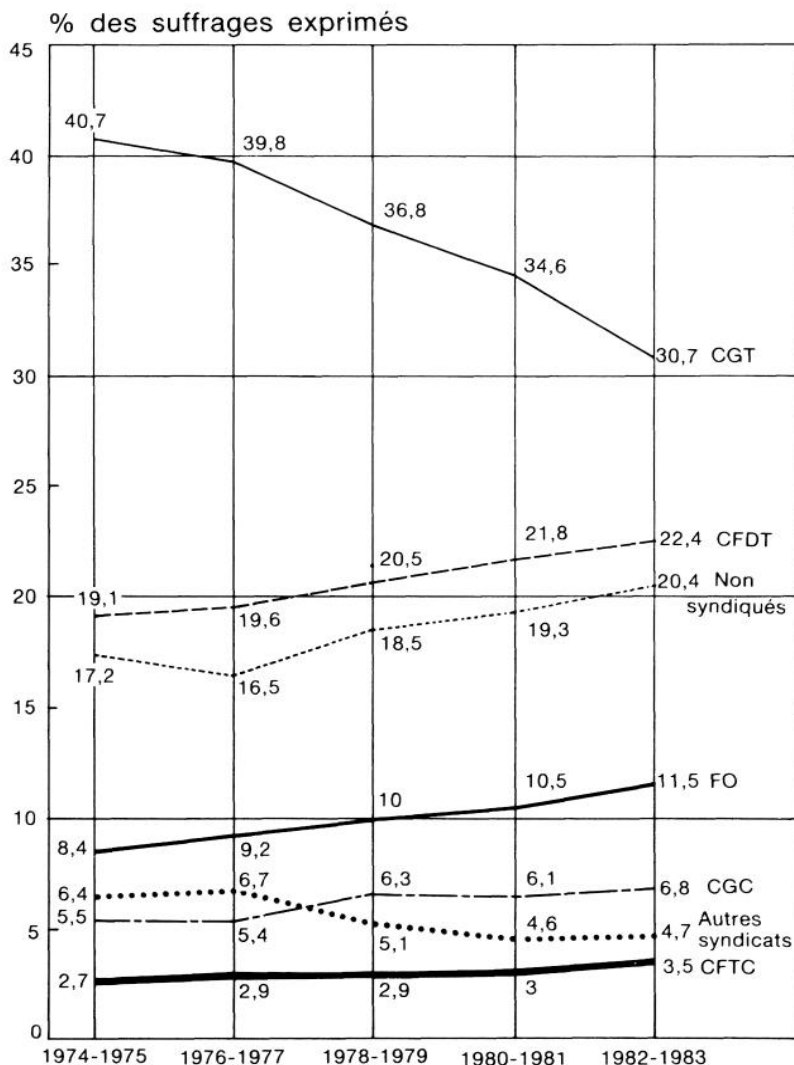
3. Représentativité syndicale chez les salariés

	Prud'hommes 1982		Fonctionnaires et assimilés		Total (Salariés)	
	Inscrits	Exprimés	Voix	%	Voix	%
	13 547 411	7 642 557	2 764 754	20,4	2 063 179	15,2
					16 312 165	120,0
					9 705 736	73,3
Liste	Voix	%	Voix	%	Voix	%
CGT	2 813 458	36,8	514 256	24,9	3 327 714	34,3
CFDT	1 796 641	23,5	408 273	19,8	2 204 914	22,7
FO	1 359 126	17,8	409 306	19,8	1 768 432	18,2
CFTC	647 169	8,5	74 573	3,6	721 742	7,4
CGC	737 064	9,6	38 716	1,9	775 780	8,0
FEN			388 556	18,8	388 556	4,0
Divers	289 099	3,8	229 499	11,1	518 598	5,3

Source : OFCE, à partir des statistiques du ministère du Travail.

4. Elections aux Comités d'entreprise (de plus de 50 salariés, dans le secteur privé)

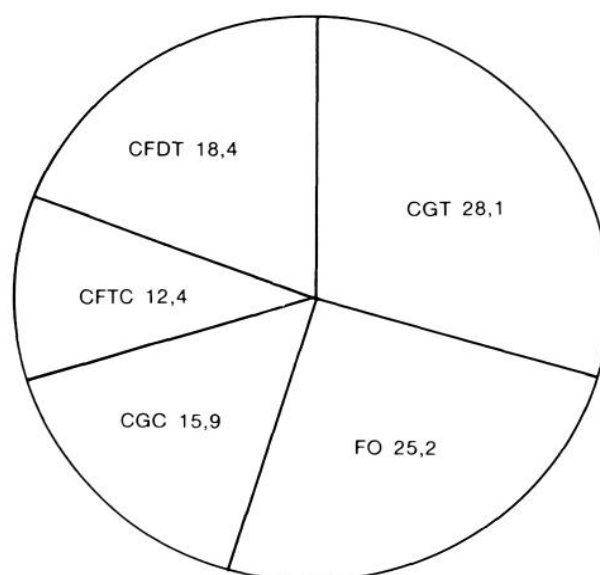
Evolution du pourcentage des suffrages exprimés obtenu par chaque organisation



Source : Statistiques du ministère du Travail

**5. Election pour les conseils d'administration
des caisses de Sécurité sociale, le 19 octobre 1983**

28,7 millions d'électeurs, 50 % d'abstentions



Source : Statistiques du ministère du Travail.

Dans l'opinion publique le principe du syndicalisme n'est remis en question que par une faible minorité, mais le pourcentage de ceux qui pensent que les syndicats ont trop de pouvoir est passé de 10 % en 1967 à 42 % en 1982. On leur reproche aussi d'être trop politisés. Leur cote globale est en baisse depuis dix ans. Depuis deux ans la cote de FO remonte très nettement, alors que celles des autres poursuivent leur chute.

6. Parmi les organisations syndicales suivantes, laquelle, selon vous, traduit le mieux aujourd'hui les aspirations des travailleurs ?

Ensemble des salariés

	Rappel enquête Figaro Magazine SOFRES juin 1981	Rappel enquête Figaro SOFRES novembre 1982	Octobre 1983
La CGT	30	27	26
LA CFDT	30	25	22
Force Ouvrière	14	19	23
Cite un autre syndicat	///	///	2
Aucune	9	13	11
Sans opinion	17	16	16
	100 %	100 %	100 %

Source : Enquête du 3 au 7 octobre 1983 pour « Le Figaro ».

Ainsi, de quelque manière qu'on regarde les choses, la désyndicalisation est apparente, et continue depuis près de dix ans. Certaines centrales s'en tirent mieux que d'autres, mais aucune n'y échappe. Il s'agit donc bien d'un phénomène profond et durable, qui doit être traité comme tel. Pour en comprendre les causes et les conséquences nous traiterons d'abord du monde du travail, où le syndicalisme est en quelque sorte chez lui, où il a une capacité propre d'action, et ensuite de l'ensemble de la société par rapport à laquelle il lui faut se situer et sans doute se redéfinir.

Des conflits de plus en plus particularisés...

Dans le passé la grève a toujours été l'arme essentielle du syndicat. C'est par elle qu'il s'est constitué et a formé son identité. La grève générale apparaissait comme l'ultime recours et le moyen de la prise du pouvoir par le prolétariat. Toute grève était une escarmouche ou une bataille avant le combat décisif.

Dans la tradition des rapports sociaux en France, la grève est un des moments forts de l'action syndicale. L'ensemble des rites qu'elle comporte, des décisions qu'elle nécessite, la charge émotionnelle qu'elle suppose et les compétences multiples qu'elle requiert, y compris dans sa résolution par la négociation, font des conflits un moment d'apprentissage important pour les militants. C'est dans cet affrontement aux patrons pour faire avancer une revendication que militants et adhérents construisent leur identité, leur sentiment d'appartenance à un groupe et leur cohésion. Ceux-ci sont d'autant plus forts que le patron auquel ils s'opposent est proche et que l'objectif est atteignable. C'est pour cette raison que les conflits généralisés, sauf évidemment ceux de 1936 ou 1968, soudent peu les équipes syndicales. Leur durée varie de 1 journée à 1/2 journée. Les lieux de décision sont éloignés, la charge émotionnelle est faible, ce qui ne leur permet pas d'être un moment fort d'apprentissage culturel. Mais il ne faut pas négliger leur effet d'entraînement ou de « rappel ».

Le renforcement des solidarités lors des grèves contribue au développement de la syndicalisation, structure les implantations et fait émerger de nouveaux militants. Le conflit est un moment où l'organisation syndicale est plus « visible » pour les salariés. Même si elle n'est pas à l'origine du déclenchement de l'action, c'est elle qui la conduira. Elle y montrera sa compétence, l'efficacité de ses structures, le dynamisme de ses membres. Ces périodes de « fusion » et de convivialité contribuent aussi à la construction de représentations très fortes et très typées. Les salariés apparaissent alors comme un groupe homogène, ayant les mêmes aspirations, les mêmes intérêts. Les patrons, et parfois les cadres, sont vus comme un tout cohérent. Les non-grévistes sont des « jaunes ». Autour de ces représentations s'organisent des modes de relation, de régulation, de communication entre les acteurs : patrons, cadres, militants, organisations syndicales, salariés. Les fortes tensions qu'il faut assumer lors des conflits sélectionnent et hiérarchisent les militants entre eux.

Depuis une dizaine d'années on assiste à une diminution du nombre et surtout de l'ampleur des conflits. Il y a baisse du nombre annuel des conflits, bien qu'il reste supérieur à celui des années soixante⁽²⁾, et l'effectif des grévistes est cinq fois moindre qu'en 1973, mais le total des journées individuelles perdues n'est que deux fois moindre, ce qui marque un allongement des conflits, fait remarquable et rarement mentionné. La diminution du nombre d'établissements touchés est très forte ; environ 35 000 établissements avaient été concernés en 1973, seulement un peu plus de 4 000 en 1982.

De fortes différences apparaissent selon les secteurs : automobile, transports, construction mécanique, fonderie et travail des métaux, minerais et métaux ferreux, verre, construction navale et aéronautique ont des taux de grève deux fois supérieurs à la moyenne de 10 journées perdues par an pour 100 salariés. La taille des établissements concernés par les arrêts de travail a tendance à augmenter. On observe aussi que les taux de journées perdues varient moins selon les régions.

De l'ensemble des indicateurs on peut tirer la conclusion générale qu'on a assisté à une « miniaturisation » des conflits, ce qui ne veut pas dire pour autant une baisse de combativité syndicale. Depuis 1954 le nombre d'établissements concernés à chaque conflit a fluctué énormément, passant d'environ deux établissements et demi par conflit en 1959 et 1960 à vingt et un en 1972. Mais depuis 1975, si l'on élimine les conflits liés aux mesures des deux plans Barre et en 1980 les actions dans la sidérurgie (plan acier), la tendance est à une forte diminution du nombre d'établissements impliqués dans chaque conflit, aussi bien s'agissant des conflits localisés que des conflits généralisés. En 1982 les conflits généralisés ont concerné en moyenne sept établissements, alors qu'en 1979 ils en touchaient toujours des centaines (350 en 1975, 650 en 1976, 104 en 1977, 305 en 1978 et 277 en 1979). Mais la durée moyenne des conflits, traditionnellement basse en Europe (de l'ordre d'un ou deux jours par gréviste), ne cesse d'augmenter depuis 1978. Les conflits localisés durent en moyenne 5,65 jours par gréviste en 1982, au lieu de 3,18 en 1978. Ce qui s'explique en partie par l'augmentation des conflits concernant l'emploi, qui sont plus longs ; ils ont constitué 29 % des conflits et sont à l'origine de 42 % des journées perdues.

Les conflits très localisés ne concernent parfois que les travailleurs d'un atelier ou d'un service ou d'une catégorie particulière : grève d'immigrés, d'OS, de postés, de femmes, etc. La section syndicale et même l'ensemble du syndicat doivent s'y impliquer alors même qu'ils ne mettent en mouvement qu'une partie des effectifs, ils créent des solidarités particulières, des relations spécifiques entre les salariés concernés. L'hétérogénéité des salariés apparaît alors nettement. Des groupes veulent construire leur identité, y compris en s'opposant aux autres travailleurs. Ils demandent aux syndicats de mettre leurs moyens et leurs compétences à leur service, ils deviennent les décideurs au lieu de participer à une action générale. Ils décident de leur mode d'action et « demandent », « commandent » eux-mêmes aux syndicats les aides

(2) Cf. « *Les économies occidentales du XIX^e siècle à nos jours* », J.-M. Jeanneney, E. Barbier Jeanneney, tome 1, p. 137, tome 2, p. 128.

qui leur sont nécessaires. Cela exige de la part des militants des compétences nouvelles : ils doivent être plus organisateurs et pédagogues qu'entraîneurs. Si de tels conflits se multiplient, les sections syndicales devront fédérer des énergies diverses pour construire une cohésion sociale.

7. Conflits du travail 1973-1983

	Nombre de conflits résolus	Nombre d'établissements touchés	Nombre d'établissements touchés par conflit	Effectifs ayant cessé le travail ($\times 1\ 000$)	Effectifs touchés par établissements	Nombre de journées perdues ($\times 1\ 000$)	Nombre de journées perdues par gréviste
1973	3 731	35 995	9,65	2 246,0	62,4	3 014,6	1,34
1974	3 381	14 771	4,37	1 563,5	105,84	3 380,0	2,16
1975	3 888	23 946	6,15	1 827,1	73,3	3 868,9	2,11
dont conflits localisés ..	- 3 832	- 5 034	1,31	1 099,6	218	3 505,6	3,18
1976	4 348	35 534	8,17	2 022,5	56,9	5 010,7	2,48
dont conflits localisés ..	- 4 298	- 4 991	1,16	882,7	176,85	4 054,9	4,59
1977	3 302	20 287	6,14	1 919,9	94,63	3 665,9	1,91
dont conflits localisés ..	- 3 247	- 4 090	1,26	583,8	142	2 434,4	4,16
1978	3 206	12 178	3,80	704,8	57,87	2 200,4	3,12
dont conflits localisés ..	- 3 177	- 3 616	1,14	496,3	137	2 081,0	4,19
1979	3 104	22 010	7,09	967,2	43,94	3 656,6	3,78
dont conflits localisés ..	- 3 040	- 4 271	1,40	509,8	119,36	3 172,8	6,22
1980	3 542	4 829	1,36	500,8	103,7	1 674,3	3,34
dont conflits localisés ..	- 2 057	- 2 460	1,2	255,9	104	1 511,3	5,9
1981	2 504	3 875	1,54	329,0	84	1 495,6	4,55
dont conflits localisés ..	- 2 405	- 2 533	1,05	265,8	104	1 441,9	5,42
1982	3 240	4 086	1,26	467,9	114,51	2 327,2	4,97
dont conflits localisés ..	- 3 113	- 3 206	1,03	397,7	124	2 250,5	5,65
1983						1 483,6	
dont conflits localisés ..						1 321,0	

Source : D'après les données du ministère du Travail, Liaisons Sociales, Doc. 6584 T.

Il est très probable qu'il en sera désormais ainsi, car les conditions de travail s'améliorent et les horaires se diversifient, ce qui crée de nouveaux objets de discussions, propres à chaque catégorie. L'élévation du niveau culturel diffuse des capacités d'analyse et d'initiative et renforce l'esprit critique. Des problèmes extérieurs à l'entreprise doivent être pris en compte. Par exemple, nous y reviendrons, les femmes attendent des organisations syndicales et de l'entreprise qu'elles reconnaissent leur identité et leurs contraintes familiales (garde des enfants, soins en cas de maladie, etc.).

Comment à partir de cette mosaïque développer des solidarités agissantes ?

Contrairement à un jugement répandu ces données montrent qu'il n'y a pas de baisse de combativité, mais plutôt la naissance de formes nouvelles de relations, qui demanderont aux syndicats comme aux employeurs de nouvelles compétences pour gérer et négocier ce jeu plus complexe, tout en réduisant les inégalités, et résorber les secteurs

marginalisés. Les différentes organisations syndicales sont inégalement préparées à agir dans ce contexte diversifié et exigeant. Les plus centralisées ont du mal à s'adapter, elles continuent à rêver d'actions nationales d'envergure et d'une relance artificielle de la négociation centrale pour continuer à exister. Celles qui ont un projet de société se trouvent aux prises avec des salariés préoccupés de leurs problèmes particuliers plus que d'ambitions générales.

...entraînant des négociations multipliées

La négociation se répand partout dans la société. Rien n'est acquis une fois pour toute. L'on négocie et renégocie en permanence les règles, les équilibres... Pour Jean-Daniel Reynaud on passe « du contrat social à la négociation permanente » [1].

Dans la situation incertaine où nous vivons la négociation est nécessaire et les salariés veulent de plus en plus participer aux décisions qui engagent leur avenir. Faute de quoi ils ont l'impression d'être manipulés, mis devant le fait accompli. Les revenus et le petit patrimoine (logement) ont augmenté, les institutions de protection sociale se sont affermies, donnant à un grand nombre de salariés une situation plus sécurisante. Parallèlement les moyens pour gérer ces négociations se sont affinés avec l'utilisation des sondages, des études, des enquêtes, des experts et d'une manière plus générale, une plus grande facilité des salariés à s'informer et à s'exprimer. En revanche cette tendance est freinée pour certaines populations, marginalisées par leur travail ou leur condition (femmes, jeunes, immigrés). D'une manière générale ce développement des micro-conflits et de la négociation rend plus insupportables les situations bloquées, le refus de la discussion que l'on rencontre encore trop souvent dans les entreprises de fabrication de masse ou dans les PME. Enfin ce jeu risque de faire oublier tous ceux qui sont extérieurs au salariat, fut-ce temporairement : quart monde, chômeurs, salariés précaires ou sans qualifications.

Dans le monde du travail les négociations nationales ont beaucoup progressé depuis 1968. François Sellier le montre dans son livre sur « la confrontation sociale en France, 1936-1981 » [2]. Les accords sur l'emploi (chômage, licenciement, conditions de travail, mensualisation) et la formation ont été particulièrement nombreux et importants. Dans cette période l'Etat, voulant éviter le développement d'un système de relations sociales sauvages, cherche à limiter les négociations frontales où les patrons doivent céder à la grève sans rien gagner (ou l'inverse), pour parvenir à des négociations qui soient un jeu à somme non nulle, où chacun des deux partenaires gagne quelque chose. Mais les lieux de négociation se montrent bien souvent inappropriés pour saisir les situations concrètes. Le niveau national est utile pour inciter à la négociation, pour organiser la formation permanente, pour renforcer des protections (faire payer plus cher les licenciements), pour assurer les péréquations (chômage) ou pour tenter de partager le travail (préretraites, réduction du temps de travail à 39 heures). Mais les niveaux inférieurs sont plus près de situations de plus en plus diversifiées.

Les organisations patronales cherchent à obtenir des protections économiques, des aides financières étatiques ou administratives plus qu'à jouer un rôle d'acteur social. Dans l'enquête de J. Bunel et J. Saglio [3] menée en 1978-1979, sur un échantillon de 140 chefs d'entreprises de la région lyonnaise, 14 seulement se déclarent prêts à accepter des procédures institutionnelles pour régler les conflits. Les autres préfèrent s'en remettre à leurs organisations professionnelles et faire remonter la négociation au niveau national, pour ne pas mettre en question la « neutralisation » de l'entreprise. Selon François Sellier : « le respect absolu de l'indépendance et de l'individualisme de l'entreprise est une des sources principales de la faiblesse des organisations patronales... le rejet du syndicalisme est l'expression d'une méfiance plus générale à l'égard de toute organisation collective, ouvrière ou patronale ».

La crise économique ne permet plus de calmer les mécontentements par la distribution de compensations financières. Pour que les entreprises restent compétitives, les ressources humaines doivent y être utilisées le plus judicieusement possible. Or pour que les salariés s'impliquent dans un « projet » il est nécessaire, comme le souligne René Robin [4], directeur du développement humain et social de Kodak-Pathé, que la « base » devienne la base du management. Le droit d'expression doit favoriser cette participation et permettre des relations d'un type nouveau entre la hiérarchie et la base, comme aussi entre les organisations syndicales et les salariés. Cela ne sera pas sans risque pour les acteurs (hiérarchie, syndicat, salariés) mais devrait donner une légitimité nouvelle au système des relations sociales.

Malheureusement les équilibres internes des organisations, tant patronales que syndicales, leur dispersion ou leur refus de l'organisation, la tradition du recours à l'Etat pèsent sur les formes de négociation. Les lois Auroux, Roudy, Rigout et la démocratisation du secteur public et nationalisé doivent permettre aux partenaires de négocier de manière décentralisée à partir d'un examen d'informations précises. Mais leur capacité à s'engager véritablement dépend moins des lois que de leurs ressources organisationnelles et stratégiques [5].

L'évolution des modes d'organisation basée sur des équipes plus autonomes, les nouvelles technologies, l'importance de la « culture de l'entreprise » tendent à construire des systèmes plus contractuels, moins axés sur la compétition interne. En se diversifiant les stratégies des salariés renforcent ce courant. Gestion du temps, horaires variables, choix entre salaires et réduction du temps de travail, participation à l'amélioration des conditions de travail et à son organisation sont les enjeux de plus en plus fréquemment négociés. Les relations avec la hiérarchie semblent évoluer en conséquence. Le recours à l'autorité pure et simple ne suffit plus, il faut justifier de sa compétence. La maîtrise doit faire appel à la participation. L'analyse d'un certain nombre d'expériences participatives a conduit Jacques Gautrat [6] à conclure que lorsque l'expérience échoue, elle révèle les faiblesses des acteurs (patrons, hiérarchie, syndicats) sans modifier leur poids. En revanche si l'opération réussit, les acteurs qui ont eu la force d'innover en sortent renforcés.

Dans l'entreprise la négociation informelle s'est développée depuis une vingtaine d'années sous diverses formes. Christian Morel [7] a bien décrit celle qui consiste à utiliser les marges laissées par les règles, à instituer des règles à partir d'exceptions, à créer des précédents (si l'un a le droit, tout le monde doit y avoir droit), à construire des « systèmes indulgents » à partir de pressions, de campagnes, de menaces, etc. Une autre forme est l'individualisation à outrance, c'est le particularisme, la compétition, « l'autorité manipulation »... Ces deux formes, qui développent des jeux très difficiles à maîtriser, tendent à « fragmenter » l'entreprise en unités de natures très diverses.

Face à ces transformations, les syndicats ont adopté successivement deux attitudes. Dans les premières années de la crise, les négociations centralisées n'ayant pas donné de résultats, les syndicats mettaient le gouvernement et surtout le patronat en cause : répression, côté manipulateur des nouvelles formes d'organisation du travail, utilisation de la formation permanente pour créer le consensus, etc. Dans l'entreprise ils s'opposaient aux nouvelles stratégies des relations humaines, développées par les patrons pour réduire la coupure entre la hiérarchie et la base et recréer une communication avec les salariés. Ceux-ci ayant saisi cette occasion de régler certains de leurs problèmes individuels. Cette stratégie patronale explique en partie la baisse des adhérents dans les grandes entreprises à forte tradition syndicale. Les syndicats ont été stigmatisés comme ne sachant pas s'adapter aux nouvelles aspirations des salariés.

Le syndicalisme s'est construit dans des collectivités de travail assez homogènes, avec une unité de lieu et un statut identique pour l'ensemble des salariés. Il s'ensuivait une identité forte et des solidarités effectives. Or depuis dix à quinze ans on assiste à une accélération de la segmentation du marché du travail et à un éclatement de l'entreprise. La nature même des métiers évolue, les tâches de contrôle se développent, les métiers se particularisent, les spécialisations sont plus étroites et, parallèlement, l'appréhension de l'ensemble du processus de production par les salariés est plus difficile. Aujourd'hui l'informatique et les nouvelles technologies permettent des procédures de travail et des utilisations très variées d'un même matériel. Les tâches de contrôle, la recherche de la qualité et de la productivité rendent les emplois plus complexes et demandent un apprentissage long. Dans chaque entreprise les techniques sont articulées en fonction de « l'esprit maison », qui se traduit dans des principes d'organisation et des règles administratives, base de la « culture d'entreprise ». Ce qui nécessite un personnel stable et formé et tend à développer la polyvalence des emplois.

Actuellement les syndicats s'interrogent davantage sur leurs propres pratiques, c'est-à-dire leurs relations avec les salariés, leur fonctionnement interne, leur image. Pour la CGT cette nouvelle attitude a été formulée dans la série d'éditoriaux de H. Krasucki dans la Vie Ouvrière, « Cultivons notre jardin » (voir en encadré un extrait de cet article), et le dossier « Des idées neuves pour des pratiques nouvelles dans le peuple ». Pour la CFDT une série d'articles sur l'adaptation du syndicalisme a été publiée dans l'hebdomadaire de la CFDT.

Henri Krasucki
« Cultivons notre jardin »

« Nous sommes en présence d'une époque et d'une situation exceptionnelles. Il y a une chance, au sens d'une occasion, de faire du nouveau en France, c'est-à-dire d'engager le pays dans une voie qui conduit à sortir de la crise et à accomplir de grandes transformations dans la société française. C'est difficile, complexe, et cela se fait dans une lutte de classes aiguë...

Les travailleurs ont une certaine idée, et une bonne idée de la CGT, de ce qu'elle devrait être. Ils se rendent compte des manquements.

C'est un élément de confiance que de leur dire franchement et ouvertement : nous nous rendons compte que les choses ne vont pas. Et nous allons corriger et construire ensemble le syndicat CGT qu'il faut aujourd'hui...

Faire une vraie toilette de printemps, à fond, et non un petit ravalement de façade, exige que chaque organisation, chaque direction, à tous les échelons, s'y mette carrément, sans complexe et sans gêne, jusqu'au bout, c'est-à-dire jusqu'au changement et résultats *réels*...

... Il y a toutes sortes de bureaucratie, partout. Nous avons la nôtre. Elle ne vaut pas mieux. Ce n'est pas scandaleux de le voir et de le dire...

C'est d'abord la tendance à régler les choses d'une manière administrative. Or, l'action syndicale, c'est quelque chose de très terre-à-terre, qui doit se faire avec les gens sans évacuer aucune question et sans multiplier les échelons...

... Le syndicaliste, c'est l'homme, la femme de terrain. Il est un parmi ses compagnons, ses compagnes de travail. Il est lié à eux, en étant tout simplement là où on travaille, s'intéressant à son semblable, à sa situation, à ses préoccupations, discutant, échangeant, s'occupant des problèmes...

On vient quelquefois avec un discours sur les grands problèmes généraux. Il ne s'agit pas de les esquiver.

Mais il arrive trop souvent que l'on néglige ce qui est la vie courante des travailleurs. Et ça, ce n'est pas la faute aux autres. C'est notre problème...

Dans les entreprises et dans les branches, la diversité des travailleurs est réelle. Des phénomènes nouveaux ont pris de l'ampleur au cours des années écoulées. Ils n'ont pas toujours été suffisamment pris en considération, ni suffisamment à temps. De toute façon, ils nous imposent de faire mieux. Il y a d'abord les diversités professionnelles et sociologiques. C'est-à-dire l'évolution des OS et des employés, la place des ingénieurs et des techniciens, les cadres dans leur diversité... »

*

**

« Et d'abord quelques comparaisons qui font réfléchir. Quand nous avons conquis la généralisation de la quatrième semaine de congés, quel triomphe ! Mais la cinquième, si longtemps revendiquée, c'est tout juste si elle a été remarquée.

La retraite à soixante ans à taux plein : si nous l'avions imposée à Giscard, quelle fête ! Quelle manif' de victoire ! Nous l'avons, à partir du mois prochain, avec même un bonus pour les petites pensions. Bof !

Je n'exagère pas : que chacun se regarde et regarde ce qui se passe chez lui et autour de lui. Des années de lutte. Combien de grèves ? Le tour de la terre de manifestations. Glacial.

Je peux continuer l'énumération, mais je préfère arrêter là ! Si l'on fait les comptes, les années 1981 et 1982 représentent, en vingt mois, la plus grande somme de conquêtes sociales obtenues depuis le Front Populaire et la Libération.

En 1936, la CGT et les travailleurs n'ont pas éprouvé de gêne d'avoir obtenu de grandes réalisations sociales avec un gouvernement présidé par Léon Blum et soutenu par le Parti communiste.

A la libération, ils n'ont pas davantage été complexés par le fait d'avoir marqué les points que l'on sait avec un gouvernement composé principalement de ministres communistes, socialistes, ainsi que d'autres et présidé par de Gaulle. Dans les deux cas ils ont avant tout compris que c'était le résultat de leurs propres luttes, de leurs batailles syndicales.

Et ils ont trouvé avantageux d'avoir des gouvernements qui, l'un et l'autre, ne manquaient ni de défauts ni d'aspects négatifs, mais appliquaient, non sans mal et partiellement pourtant un programme progressiste qui n'aurait pas marché sans le coup de pouce permanent de l'intervention des travailleurs et de l'action syndicale. »

Extrait de deux articles de la *Vie Ouvrière*

J.-P. Jacquier (CFDT) « Halte aux fossoyeurs du syndicalisme »

« A lire certains, le syndicalisme n'est plus en crise, il est à l'agonie. Subventionné par l'Etat, financé par les comités d'entreprise, il perd ses adhérents. Incapable d'actions autonomes, frappé de paralysie intellectuelle, il est au mieux une institution qui gère des bidules paritaires et fait élire ses représentants dans une série d'instances dont tout le monde se moque. Bref, une espèce en voie de disparition dont il ne survit aujourd'hui que quelques dinosaures... !

... Doucement les fossoyeurs !

... Le syndicalisme ne se réduit pas à ses chefs placés devant leur bouton rouge qui déclenche les grèves. Le syndicalisme, c'est 100 000 élus de CE qui s'occupent de culture, de tourisme, de formation professionnelle et de gestion de leur entreprise. Ce sont des milliers de salariés qui interviennent sur les conditions de travail et la prévention. Ce sont des milliers de négociateurs dans chaque profession, dans beaucoup d'entreprises qui produisent bon an mal an des accords de salaires, des conventions collectives... »

Le Matin de Paris du 17 septembre 1984.

Interview de Edmond Maire

« Pour y voir clair dans les difficultés du syndicalisme, il faut faire une distinction entre ce qui est lié à la crise économique et ce qui est dû à des raisons plus structurelles et plus profondes. Alors distinguons les deux. La crise économique s'accompagne d'une forte montée du chômage, d'un repli sur soi des individus et des groupes, donc de tendances corporatistes et individualistes. Comme à chaque fois que de telles crises exercent leur influence dans le monde, le syndicalisme en pâtit. Il s'est toujours affaibli dans toutes les crises pour repartir avec vigueur à la fin de celles-ci, dans la foulée des reprises économiques.

Si nous en restions là et que nous décidions d'attendre des jours meilleurs, nous passerions à côté des raisons de fond de la crise du syndicalisme. Tout d'abord, et sans vouloir hiérarchiser ces raisons, prenons en compte le fait que le mouvement ouvrier a toujours été mû par la vision globale d'une société différente, ce qu'on appelle une utopie mobilisatrice. Or la dérive totalitaire des pays de l'Est a gravement affaibli le caractère mobilisateur du projet socialiste. Cela se reflète dans les motivations des militants. Ne pensons surtout pas qu'il n'y a plus de motivations des militants, mais elles ne sont plus de même nature. Leurs ambitions se situent à un niveau beaucoup plus proche de leur vie de tous les jours ; ils se mobilisent pour des échéances à leur portée et non pas pour d'hypothétiques lendemains qui chantent.

Ils ont l'ambition de changer partiellement mais tout de suite leur manière de vivre dans l'entreprise, dans leur travail, dans leur cité. Ainsi les jeunes mettent en œuvre une autre manière de vivre ensemble. Les femmes veulent accéder à de nouveaux droits légitimes, et d'abord à l'emploi. D'autre part, depuis l'origine du syndicalisme, l'émancipation des salariés a été recherchée par le moyen de l'extension des garanties collectives et de la protection sociale. Enormément a été fait dans ce domaine, même s'il reste des millions de salariés avec peu de garanties collectives. Si bien qu'aujourd'hui la majorité des travailleurs est plus attachée à défendre ces acquis menacés par la crise que tournée vers de nouvelles ambitions de solidarité en matière de protection sociale ou de garanties collectives.

Et puis le grand changement culturel de ces dernières années, essentiel pour la pratique syndicale quotidienne, consiste en une affirmation de plus en plus forte des aspirations individuelles. Nous sommes devant la nécessité de faire toute leur place aux demandes individuelles, aux besoins individuels, dans l'action collective. Si le mouvement syndical s'enferme dans des objectifs qu'il veut valables pour tous et uniquement dans ces objectifs là, eh bien, il va passer à côté de l'aspiration des jeunes, par exemple, à conquérir une formation professionnelle plus adaptée à leurs capacités, à avoir un projet professionnel de carrière. Il va passer à côté de l'aspiration d'un bon nombre de salariés, notamment des femmes, à organiser autrement leur temps de travail et leur temps de vie, ou à choisir les rythmes de travail qui leur semblent les plus satisfaisants ».

Syndicalisme, 19 avril 1984.

Les rapports contractuels et de négociation s'étant diffusés dans l'ensemble de la société, les syndicats en ont fait l'apprentissage et ont développé leur capacité à harmoniser les négociations aux différents niveaux. Cette multiplication des institutions, des lieux et des enjeux de négociation ouvre aux syndicats de nouvelles possibilités pour peser sur les transformations sociales en conquérant de nouvelles marges d'influence. A l'avenir cela devrait freiner la désyndicalisation et même favoriser l'essor du syndicalisme dans les secteurs les moins traditionnels.

L'environnement sociétal

Comme le rappelle Daniel Segrestin [8] : « il n'y a pas de syndicalisme sans système d'identité collectif, pas de conscience ouvrière sans relais culturels et institutionnels. La conscience de classe est tout le contraire d'une conscience abstraite, elle ne se développe qu'à partir de la conscience d'appartenance à des groupes concrets ». Le syndicalisme français s'est construit sur une tradition d'ouvriers d'industriel : la culture ouvrière est étroitement liée à leur métier, à la conscience de leur compétence, de leur habileté. Elle s'est renforcée par l'exclusion : les différences entre culture ouvrière et culture bourgeoise, le développement de l'industrie dans les faubourgs, qui isole l'ouvrier du centre de la ville, où se situent les bourgeois, les commerces, les services, les administrations.

Une nouvelle culture ouvrière ?

L'histoire du syndicalisme est aussi celle d'une volonté de se former, de se cultiver. Cette aspiration très forte des élites ouvrières se diffuse rapidement. La science et la culture doivent libérer la classe ouvrière.

Les valeurs de la culture ouvrière, selon Marcel David, se caractérisent par « la révolte devant l'injustice, le courage dans l'adversité, le sens de l'effort collectif et de l'entraide fraternelle, la passion de s'instruire et d'instruire, le dévouement à une cause qui dépasse la satisfaction des besoins matériels, la solidarité internationale des peuples, l'attachement à la paix, le refus de parvenir, l'esprit de pauvreté maintenu à travers les luttes les plus résolues pour assurer à chacun un niveau de vie décent... ainsi que les valeurs que secrète le travail et les relations qui y naissent... » [9]. Elles sont l'idéal qui valorise son combat, et sans lequel les travailleurs n'ont pas plus d'épanouissement à attendre de la culture que de justice à escompter de la société.

Le mouvement ouvrier a essayé de préserver cet héritage culturel fait tout à la fois d'expérience professionnelle d'un mode de vie et des efforts déployés par leurs prédécesseurs et par eux-mêmes pour s'émanciper. La richesse de cette culture fait penser à certains qu'elle

peut constituer une contre-culture, capable de s'universaliser sans que la société se transforme jusque dans ses fondements.

Or si les travailleurs pensent que le syndicat « c'est important », mais s'il ne voient pas l'intérêt d'y adhérer et se contentent de voter, le syndicalisme perd son rôle d'éducation, d'instrument d'émancipation de la classe ouvrière. Il risque de se constituer alors seulement en groupe de pression, de contestation, de négociation ou au mieux de propositions.

Renaud Sainsaulieu [10] distingue quatre grandes « cultures »⁽³⁾ ouvrières correspondant à des populations et à des types d'entreprises différents :

La *culture de la fusion* rassemble la masse des ouvriers sans responsabilité, sans promotion possible et qui n'ont d'autre possibilité que l'action de masse. Les relations dans le groupe sont nombreuses et très affectives. Les décisions doivent être unanimes. Le chef autoritaire et le leader charismatique maintiennent le groupe dans sa cohésion. C'est la culture traditionnelle du siècle dernier.

La *culture du retrait*, issue du taylorisme est celle des ateliers traditionnels et des grandes bureaucraties. Les travailleurs les plus marginalisés (OS, jeunes immigrés, femmes) trouvent un recours en situant leurs intérêts de vie en dehors du travail et de l'entreprise. C'est « le chef » qui structure les relations dans le groupe de travail.

La *culture séparatiste* se rencontre surtout dans les catégories en mobilité professionnelle, dans les secteurs en modernisation, ceux des nouvelles techniques et des bureaux d'étude, et parmi les employés ayant des possibilités de promotion. Les affinités se réalisent par petits groupes très sélectifs. Le chef détermine les projets promotionnels.

La *culture de la négociation* est celle des professionnels et des cadres dont le pouvoir d'expertise est reconnu. Les relations sont fondées sur la reconnaissance des compétences diverses et donc de la différence d'autrui. Le groupe a une existence forte. Lieu de confrontations, il accepte mal les chefs imposés. L'autorité doit y être libérale.

On voit clairement que la « culture de la fusion », celle des grandes masses ouvrières de la grande industrialisation, est aujourd'hui anachronique ; on ne la rencontre plus que dans les secteurs en perte de vitesse. La « culture du retrait » a été celle de la croissance industrielle des années cinquante et soixante et demeure aujourd'hui présente dans des secteurs industriels marginaux, dans les petites entreprises, où elle est compensée par le paternalisme du petit patron. C'est elle où se réfugient les catégories marginalisées par le chômage. Les deux autres cultures au contraire se structurent et se répandent dans les secteurs nouveaux et en expansion ; elles préfigurent sans doute les différentes cultures du travail de l'avenir. Ces cultures induisent des structures et des fonctionnements différenciés des organisations syndicales. Les changements intervenus dans leur poids respectif vont donc avoir des conséquences directes sur les divers syndicats.

Les jeunes semblent moins nombreux que leurs aînés dans les organisations syndicales. Leur engagement est plus limité, plus précis,

(3) Nous usons ici de ce terme au sens sociologique où l'emploie Renaud Sainsaulieu.

plus concret mais aussi plus diversifié. A un engagement fort, mais unique, ils préfèrent de multiples activités dans plusieurs domaines hors du travail : quartier, copains, voisins, famille... Cette pratique dérouté les syndicats et les adultes en général, qui ont une opinion d'autant plus pessimiste sur les jeunes qu'ils sont plus âgés [11]. Problème plus grave : les jeunes qui se heurtent à des difficultés pour trouver du travail, voient trop souvent dans les organisations syndicales des défenseurs des gens en place plutôt que des aides pour jouer leurs chances. Les TUC et les stages en alternance posent concrètement ce problème.

Les travailleurs immigrés ont une vision du syndicalisme différente de celle des travailleurs français. Bien souvent employés dans des tâches déqualifiées, ils vivaient en retrait de l'entreprise. Mais depuis 1974 le flux d'immigration a fortement diminué. Les immigrés s'installent. Ils veulent avoir dans leur travail les mêmes promotions que les Français, d'où des actions importantes pour la reconnaissance de leur dignité (balayeurs de métro) et pour l'amélioration de l'organisation du travail (ateliers de peinture chez Renault). Leurs revendications posent des problèmes nouveaux aux organisations syndicales : l'adhésion se fait par groupes qui quittent rapidement l'organisation si elle ne répond pas à leurs attentes. Ils demandent aussi aux syndicats de les aider à régler les problèmes innombrables qu'ils rencontrent hors de l'entreprise : permis de séjour, logement, problèmes administratifs, entrée de leur famille en France, etc.

Les femmes salariées demandent aussi aux syndicats de prendre en charge leurs problèmes hors de l'entreprise. Leur double journée les amène à exiger que l'entreprise tienne compte de leurs problèmes de temps (garde et soins aux enfants, travail ménager, ...) et le maintien dans l'entreprise (elles quittent de plus en plus rarement leur travail pour élever leurs enfants) les amène à exiger l'égalité professionnelle [12].

L'évolution des attitudes politiques confirme cette analyse, notamment la baisse d'influence du Parti communiste français. Le nombre de ses militants a décru fortement. Son score électoral, médiocre depuis 1974, s'est écroulé en 1981 et a continué à baisser depuis. Cette baisse s'explique sans doute par la stratégie et le fonctionnement propre du PCF. Mais surtout par le consensus de l'ensemble des Français à l'égard de leurs institutions et des grandes règles de la démocratie. Se voulant un parti à part, fondé sur une légitimité différente, le PCF se trouve alors en quelque sorte hors jeu. La perte de plusieurs municipalités, les « fraudes » électorales, la baisse de crédibilité de Georges Marchais font que le parti est de plus en plus perçu comme divisé, affaibli [13]. Son appareil fonctionne pour lui-même : « boulimie de l'appareil » selon le mot de Georges Lavau [14]. L'écroulement du modèle soviétique à la suite de la découverte des goulags, de l'audience donnée aux œuvres de Soljenitsine et des événements d'Afghanistan, puis de Pologne a fait perdre toute crédibilité et toute légitimité au communisme international. La baisse du PCF est également influencée par l'attrait des mouvements sociaux, la moindre homogénéité de la société et l'enrichissement moyen des Français, qu'il refuse de reconnaître et de prendre en compte. Le syndicalisme et

notamment la CGT sont touchés par cette tendance et par la disparition de l'image que symbolisait le PCF, de parti fort, uni, où les ouvriers étaient chez eux. L'opposition à ce symbole fort permettait aux autres syndicats, à FO notamment, de renforcer leur identité.

L'influence des grandes organisations et la conscience de classe diminuant, une partie de la population refuse de s'inscrire dans la bipolarisation politique liée au système électoral. C'est le cas principalement des couches intermédiaires, travaillant dans les grandes entreprises et le secteur public [15]. Leur identité s'est formée à partir d'une synthèse entre les valeurs de gauche traditionnelle (favorable aux syndicats, au droit de grève, à la garantie de l'emploi), et les valeurs du libéralisme culturel (anti-autoritarisme, hédonisme, expression de la personnalité, solidarité et autonomie des petits groupes) [16]. C'est un électorat plutôt attiré par des positions au centre ; encore qu'on retrouve là le sentiment de désintérêt, de rejet, d'incompréhension à l'égard du politique, qui s'est manifesté par le vote écologique, et que Daniel Boy [17] appelle un « syndicalisme de la nature », entrant en compétition avec les organisations ouvrières.

Les nouvelles classes moyennes

Tout cela est lié à la modification de la stratification sociale et de l'équilibre des classes depuis trente ans. Le fait majeur est la croissance de la catégorie cadre, qui passe de 8 % en 1950 à environ 20 % en 1982. Cadres et techniciens ont en commun d'assurer dans la société des fonctions de gestion des rapports sociaux : emplois de conception, de gestion, d'encadrement, de relations, de vente, de formation. Tous emplois situés entre les positions de dirigeant et celles d'exécutants, qui requièrent du savoir et surtout des compétences sociales autant que techniques, au sein de l'entreprise et à l'extérieur dans la société.

Les origines varient selon les catégories. Les techniciens sont le plus souvent fils d'ouvriers, les cadres administratifs fils ou filles de chefs d'entreprise, d'indépendants, de commerçants, d'artisans. Les personnels médicaux et sociaux sont plus souvent originaires du milieu des travailleurs indépendants et des catégories salariées les plus élevées ; ils sont actuellement de plus en plus des fils et filles de cadres supérieurs et de professions libérales. Les instituteurs ont une place où convergent deux sens de la mobilité sociale : ils sont en grande partie fils ou filles d'agriculteurs, mais souvent aussi de cadres supérieurs ou cadres moyens.

Les orientations majeures de ces couches sociales peuvent se caractériser selon Benguigui et Montjardet [18] par le corporatisme professionnel et syndical, l'opportunisme politique et l'importance accordée à la vie hors-travail, notamment culturelle.

Leur corporatisme est la défense de leurs avantages, de leur statut, de la hiérarchie de l'appareil, au nom de valeurs essentielles : la compétence, le service public, l'intérêt supérieur des enfants, des usagers,

des malades, etc. Cette conception les amène bien souvent à s'investir dans les associations qui interviennent dans le champ de leurs activités, tels les enseignants dans les parents d'élèves, les professions médicales ou para-médicales dans les institutions de santé, etc.

Leur opportunisme politique en fait un électorat mobile, fluctuant, qui n'a pas vraiment de projet et se contente de négocier son soutien, toujours conditionnel. Elles pourraient devenir des classes dangereuses, facteur du totalitarisme par l'absorption de la société civile dans la gestion, la norme, la science, l'Etat. Mais actuellement elles ont un rôle d'équilibre, de médiation, anti-totalitaire, en refusant de réduire le social à l'Etat, aux lois, etc.

Si l'utopie, souvent chère aux classes moyennes, est le projet qui n'aboutit pas parce qu'il ne dit pas ce qu'il faut faire, ni sur quels leviers il faut agir, l'utopie engendre aussi l'altercation, l'alternative, la critique [19]. En ce sens elle fonde la politique et empêche de réduire la politique à l'administration. Les couches moyennes ne se reconnaissent pas dans les enjeux centraux de la société industrielle (redéploiement, internationalisation, productivité, nouvelles technologies, etc.). Elles situent leurs enjeux majeurs dans la cité, la vie hors-travail ; d'où leur place centrale dans les mouvements sociaux : consumérisme, écologie, féminisme, cadre de vie, environnement, nucléaire, habitat, régionalisme...

Ces couches rejettent les situations conflictuelles, l'inévitabilité des mécanismes sociaux, fondés sur les intérêts et les rapports de forces. Elles préfèrent parler de consensus, d'institutionnalisation de négociation. Elles analysent les dysfonctionnements non comme le résultat des oppositions sociales, mais comme celui de la non-compétence : il suffit de donner le pouvoir aux élites compétentes pour que la situation s'améliore.

Par tous ces traits les couches moyennes s'opposent nettement aux couches ouvrières. Elles posent des questions nouvelles au syndicalisme. Saura-t-il s'en saisir ? Comprendre ces ambitions, intégrer les nouveaux champs d'action du hors-travail, s'habituer à construire des alliances ponctuelles pour un objectif précis et définir les stratégies qui permettent de faire, et non des utopies qui disent l'idéal. Chaque centrale recrute de plus en plus au sein de ces couches, mais le rôle de celles-ci est très variable selon les organisations syndicales. Les cadres vont de préférence à la CGC, les professions sociales, para-médicales et culturelles à la CFDT, les « administratifs » à FO, tandis que la CGT reste plus ancrée sur les ouvriers et les techniciens d'industrie.

Nouveaux lieux, nouvelles formes d'action

Traditionnellement le syndicalisme était le seul moyen de militer pour un ouvrier. Aujourd'hui bien d'autres s'offrent dans les secteurs para-professionnels ou culturels et surtout dans les activités locales et associatives, qui se sont multipliées dans les années récentes. Et, on vient de le voir, les nouvelles populations de salariés, se situant dans

les classes moyennes qui prennent une place plus importante dans les mouvements syndicaux, ont des intérêts beaucoup plus diversifiés.

L'homogénéisation apparente des consommations n'empêche pas de nouvelles diversités d'apparaître. Chacun veut se différencier. Les voitures ne se sont jamais autant ressemblées, mais il n'y a jamais eu autant d'options et de modèles différents. Ces pratiques de consommation ainsi que la diversification des modes de vie et des conduites morales et sociales tendent à banaliser les différences sociales, qui ne sont plus des modes de reconnaissance ou de distinction. Les salariés cherchent leur identité dans plusieurs univers et non plus uniquement dans l'entreprise et le métier. Les solidarités ne sont acceptées que si elles se font dans le respect des différences concrètes, pour défendre les statuts.

Les Français dans leur ensemble redécouvrent l'intérêt et les joies du micro-social [20]. La société française renforce ses structures locales. Elle a refusé de regrouper ses innombrables petites communes rurales ; elle a multiplié les syndicats locaux d'aménagement et de services. En ville les quartiers reprennent vie et les banlieues cherchent à se donner des apparences villageoises. Les institutions localisées se multiplient, notamment pour remplir des fonctions sociales ou culturelles. Depuis dix ans les créations d'associations (loi 1901) ont connu un boom spectaculaire. Michel Forsé les situe à environ 40 000 par an [21]. Les créations d'associations et de mouvements fluctuent avec les événements tels qu'inondations en Pays Basque, loi sur les radios libres, coup d'état en Pologne, secours à la pauvreté, etc. et évoluent en fonction des nouveaux terrains d'action (défense de co-propriétaires, parents d'élèves, loisirs, culture, 3^e âge). Les associations sont peu structurées, elles se développent pour répondre à un besoin précis, immédiat, limité. La plupart du temps elles n'ont pas de projet social d'ensemble. Les adhérents et militants sont de tous bords (religion, classe sociale, politique) et doivent faire constamment des compromis pour atteindre leur objectif.

Cette prolifération des petites institutions s'accompagne d'une restructuration du tissu social en un enchevêtrement de réseaux sociaux qui entretiennent une convivialité d'un genre nouveau, bien décrit par les ethnologues [22]. C'est à ce mouvement profond de la société que répond l'exigence de déconcentration des administrations et de décentralisation des pouvoirs de la loi Defferre. Ce militantisme effervescent et localisé cherche des sympathisants et parfois de simples clients autour de projets souvent éphémères, alors que les syndicalistes ont un souci de la continuité de l'action et cherchent un engagement de leurs adhérents.

Depuis 1968 les mouvements sociaux ont connu un essor qui coïncidait avec le déclin du mouvement ouvrier. Alain Touraine en a déduit que ce dernier devait se situer par rapport à ceux-là. Pour Alain Touraine [23] un mouvement social doit, dans ses luttes et ses enjeux, cristalliser d'autres significations, d'autres luttes. Ainsi les enseignants qui, devenus plus nombreux, ont perdu leur rôle traditionnel de notable se consacrent aux mouvements sociaux, régionalistes, linguistiques,

anti-nucléaires, féministes, et s'en font les porte-parole dans les syndicats.

Les enquêtes montrent en effet que les militants les plus actifs militent dans différents organismes à la fois, les syndicalistes comme les autres. Un grand nombre de personnes font partie de plusieurs systèmes d'appartenance, de plusieurs cercles sociaux. Ces réseaux de contacts prennent de plus en plus d'importance pour intervenir, négocier, mais aussi pour la recherche d'emplois, les entraides et l'économie informelle. Les rôles des responsables et dirigeants locaux sont de plus en plus valorisés, si bien que dans les sondages les députés, évêques, leaders politiques et socio-professionnels nationaux sont moins appréciés que les maires, les curés, les militants syndicaux d'entreprise ou les animateurs d'associations de consommateurs ou de parents d'élèves [24].

Certes le syndicalisme a toujours incité à la création d'associations, considérées comme une école de démocratie, il a toujours tenté de les fédérer pour qu'elles unissent moyens, réflexions, équipements et qu'elles servent de relais auprès des élus locaux ou de l'Etat. Mais la pratique des associations, comme celle des mouvements sociaux est assez déroutante pour les syndicats. Même lorsque les comités d'entreprise subventionnent des activités de loisirs par exemple, ils ont du mal à en coordonner l'action et leur donner un rôle d'innovation dans un domaine précis. Un nombre important de militants syndicaux participent ou animent des associations ; mais ces deux faces de leur action militante restent indépendantes, dans deux mondes différents. L'engagement est vécu dans les associations d'une manière plus forte, plus totale. Le projet est un élément important de l'identité et de la cohésion du groupe et les discussions avec les autres acteurs se font sur le mode de rapports de force.

Institutionnalisation des syndicats

La baisse de la syndicalisation va de pair avec un renforcement du rôle institutionnel des syndicats, qui perdent des militants, mais voient leurs tâches se multiplier. Peu d'études ont été réalisées sur ce mouvement, qui pourtant prend une ampleur considérable, à la fois dans l'entreprise et dans la société. Il suffit de feuilleter le Journal Officiel pour voir l'ampleur des domaines atteints par le truchement d'institutions, de commissions paritaires ou de comités consultatifs où les syndicats sont impliqués.

Dans l'entreprise

Les militants du XIX^e siècle pensaient que la réduction du temps de travail, et l'augmentation du pouvoir d'achat amèneraient un grand nombre de travailleurs à construire activement d'autres loisirs et une

autre culture. Hommes libres, cultivés et responsables, ils prendraient leur place dans l'action collective.

Fidèles à cette tradition, les comités d'entreprise (et organismes assimilés dans la fonction publique) développent un grand nombre d'activités de loisirs, de sport et de culture, renforcées par la mise en place d'associations inter-CE, de collaboration avec l'éducation populaire ou avec les collectivités locales. Les rares études disponibles sur les activités culturelles des CE permettent seulement de repérer quelques problèmes. Les budgets de certains CE sont considérables et pour être bien gérés réclament des gestionnaires expérimentés, mais aussi des animateurs culturels formés. On constate d'autre part peu de relation entre action culturelle et action syndicale dont les logiques sont différentes. Les activités sociales et culturelles ne sont pas intégrées dans les actions revendicatives. Certains militants, très intéressés par ces activités, mettent en place des activités nouvelles : ludothèques, arbres de Noël inter-entreprises avec spectacles construits durant l'année dans des ateliers d'animation... Le choix des activités, l'invention de nouvelles formes de loisirs demanderaient aux militants plus de temps et aussi plus de compétences. Dans les comités d'entreprise étudiés par Muriel Weiner [25], on constate des écarts importants entre les objectifs affichés par les militants et la réalité des activités. Elle cite par exemple le cas d'une commission théâtre qui voulait développer la participation des salariés à des spectacles de théâtre populaire et qui, tout compte fait, finit par se transformer en billetterie pour « Holidays on ice ». Les militants ont tendance à projeter leurs envies sur les salariés, mais la consommation de loisirs reste essentiellement individuelle.

Les droits nouveaux (Auroux, Roudy, Rigout) accroissent les rôles des comités d'entreprise, ouvrant de nouveaux champs de compétences et de négociation. De leur côté les salariés du secteur public ont acquis des droits qui leur étaient jusqu'à présent refusés. Les commissions formation des comités d'entreprise ont un rôle accru dans la négociation du plan formation. L'apprentissage des jeunes en entreprise sera un défi et une occasion de lui redonner sa double dimension de formation théorique et d'acquisition du savoir-faire sur le tas. Relier scolarisation, formation continue et travail dans un même processus éducatif impose une stratégie neuve aux syndicats.

Hors de l'entreprise

Ces activités ne sont pas du ressort unique des entreprises et les salariés veulent voir hors de l'entreprise d'autres personnes que leurs compagnons de travail. Il est donc primordial pour les syndicalistes de ne pas confiner ces activités dans le cadre de l'entreprise, mais sans pour autant en perdre le contrôle ni l'orientation. Les syndicats prennent conscience actuellement de la nécessité d'une confrontation des expériences, d'une mise en relation des équipes sur des expériences concrètes. Le succès du « Forum comité d'entreprise » réalisé en 1984 par la CFDT en est une preuve. Dans ce domaine comme dans beaucoup d'autres, les militants recherchent moins des positions à défendre que de discuter avec d'autres de leurs expériences.

Par les commissions de loisirs les syndicats participent au renforcement du tissu associatif, à l'intensification et à la diversification des activités culturelles, sportives ou de loisirs. En permettant l'accès à des activités qui, dans le système marchand seraient trop chères pour un grand nombre de salariés, ils accroissent la moyennisation de la société. Ce mouvement conduit certains militants à prendre des positions de nouveaux notables à l'extérieur de l'entreprise. Ainsi, curieusement, l'institutionnalisation des syndicats développe des réseaux très étendus qui, de proche en proche, dépassent largement les adhérents.

Ce qui est vrai des loisirs l'est évidemment encore plus des problèmes économiques et sociaux qui se traitent hors de l'entreprise, dans de nombreuses institutions qui ont été développées ou créées dans les années récentes : les Prud'hommes, la Sécurité sociale, les Commissions économiques et sociales régionales, les Comités locaux de l'emploi, les pôles de conversion, les contrats de solidarités, etc.

Les institutions de protection sociale, et plus particulièrement les institutions de santé, se sont développées depuis la deuxième guerre mondiale [26]. La protection sociale joue un rôle important dans la gestion de la main-d'œuvre par les avantages sociaux et les revenus de transfert qu'elle fournit. C'est un instrument de régulation sociale et économique, notamment pour les familles privées de ressources ou confrontées à des problèmes de santé graves. Elle permet aussi des financements de services et de biens collectifs (hôpitaux, centres de soins, équipement 3^e âge...). Les syndicats qui ont aidé à la naissance de ces institutions, gardent un rôle important dans leur gestion et leur fonctionnement. A travers les budgets sociaux un grand nombre de militants interviennent sur l'action sociale, la prévention, l'animation socio-culturelle (jeunes, 3^e âge) ou la gestion d'équipements. Ces institutions, multipliées par la décentralisation, demandent la participation de militants à tous les échelons : régionaux, départementaux, locaux.

Demain peut-être l'Education nationale n'échappera pas à ce mouvement et il sera essentiel que les syndicats aient leur mot à dire. En effet le système scolaire actuel rejette et marginalise les « exclus » de l'école, qui sont en grande majorité des fils et des filles d'ouvriers spécialisés, de salariés agricoles ou de personnels de service. Le taux de redoublement est dix fois plus important pour les enfants de ces catégories que pour ceux des cadres supérieurs. Dans les associations de parents d'élèves, les conseils de gestion des établissements et les amicales d'anciens, les ouvriers et les syndicalistes ont aujourd'hui relativement peu de poids. Les syndicats d'enseignants ont la maîtrise d'un système très centralisé au sein d'institutions très parcellisées, ce qui rend difficile toute stratégie d'intervention des autres forces sociales. Cette situation ne saurait se prolonger si la décentralisation se réalise pleinement.

Les autorités locales vont avoir de plus en plus souvent à prendre des responsabilités à l'égard de la gestion des entreprises. Le Préfet n'est plus le seul recours et le seul arbitre lorsqu'une entreprise débauche ou dépose son bilan. La municipalité, le Conseil régional et le Conseil général auront de plus en plus à s'en saisir, puisque depuis 1981 la loi les y autorise. Les militants auront donc des responsabilités

difficiles à prendre et des choix délicats à faire. Les expériences les plus spectaculaires de Lip et Manufrance montrent les dangers qu'il y a pour les collectivités locales à pénétrer dans ce champ nouveau pour elles, mais elles ne peuvent résister à la pression qui fait de toute difficulté économique un problème social local et donc politique. Par ailleurs les municipalités deviennent des employeurs de plus en plus importants, souvent le principal de la ville. Les élus traitent alors avec les syndicats et des militants syndicaux.

Les administrateurs de la Sécurité sociale

Quels sont leurs rôles ?

Les membres des Conseils d'administration de la Sécurité sociale qui ont été élus en 1983 sont au nombre de 25. Chacun de ces membres, qu'ils soient élus dans les collèges salariés, employeurs ou personnalités extérieures, participe à des commissions. Ces commissions sont variables suivant l'importance des caisses et les décisions du Conseil d'administration.

Les commissions internes

1. *Gestion des droits des assurés* : recours gracieux - affections médicales de longue durée, secours et prestations supplémentaires - contrôle (gestion, comptabilité) - octroi des rentes et attributions des primes de fin de rééducation - prêts d'honneur - action sanitaire et sociale.

2. *Gestion interne* : travaux et marchés - immeubles et patrimoine - informatique.

3. *Gestion externe* : commissions paritaires, départementales ou régionales des chirurgiens-dentistes, infirmiers, ambulanciers, pharmaciens, centres de soins, biologistes, sage-femmes, etc.

Les représentations

Les représentations auprès d'institutions sont environ une centaine, en voici quelques-unes : les centres psychothérapeutiques de rééducation médicale et médico-pédagogiques, etc., les organismes ou associations d'aide aux alcooliques, toxicomanes, malades atteints de maladies rares, les personnes âgées, etc., les commissions ou comités d'éducation sanitaire, de protection de l'enfance, de protection bucco-dentaire, d'hygiène mentale, d'appareillage des handicapés ou d'orientation et reclassement professionnel, etc.

A chaque niveau de structure, confédérations, fédérations professionnelles, unions régionales ou départementales doivent être représentées et agir dans cent à cent cinquante instances extérieures aux entreprises. Cela impose un effort financier très lourd pour les organisations, car toutes les institutions ne prennent pas en compte les frais occasionnés, même si certaines fournissent, dans le cadre du droit syndical, aux salariés les moyens de s'organiser. Mais surtout la charge est épuisante pour les militants. Certainement près de 100 000 militants, toutes organisations syndicales confondues, interviennent hors des entreprises dans les domaines les plus divers : l'économie et la protection sociale au sens large, l'emploi, la formation, les négociations paritaires, les conditions de travail, la prévention, les conditions de vie, les loisirs, le logement, l'environnement, l'énergie, la consommation, la justice, etc. sans oublier ni les problèmes de société (les jeunes, les femmes, la paix, l'égalité professionnelle, la recherche, l'immigration...), ni les organismes internationaux (BIT, UNESCO...).

Ce mouvement d'institutionnalisation n'est pas nouveau. Depuis quinze ans il s'est développé fortement. Les nouveaux terrains de négociation (emploi, salaires, classification, formation, conditions de travail) ont été autant d'occasions de renforcer ce réseau d'institutions. Cette tendance fut accentuée par le refus du patronat de discuter dans l'entreprise avec les syndicats [2], ce qui a conduit à renvoyer au niveau régional et surtout national et à l'Etat bien des négociations qui auraient pu se traiter plus près des réalités. A cet égard le gouvernement de gauche n'a fait que mettre en lois des pratiques anciennes et fortes de la société. Certes il a accéléré le mouvement. Certaines institutions ont été dynamisées, d'autres créées, mais on peut être assuré qu'un nouveau changement de gouvernement ne modifierait pas fondamentalement la situation.

De nouvelles tâches assignées aux syndicats, réclament de nouvelles compétences des militants

On le voit, des domaines d'intervention nouveaux obligent les syndicats à apprendre à gérer, à articuler de multiples lieux d'action et faire valoir les acquis et le travail réalisé. Alors que des institutions multiples mobilisent une grande partie de l'énergie des militants et des moyens des organisations, la plupart des salariés ne perçoivent pas le rôle essentiel qu'y jouent les syndicats. C'est à l'Etat que le Français moyen attribue le bon fonctionnement de toutes ces institutions, même lorsqu'elles sont le résultat de conquêtes ouvrières. Les positions et le rôle de chaque centrale sont peu connus, même lors des élections sociales (Sécurité sociale ou Prud'hommes). Le public ne différencie guère les organisations. Elles apparaissent comme un tout.

Dans les organisations syndicales le travail institutionnel hors de l'entreprise n'est pas très valorisé. L'action y est lente et produit rarement des effets spectaculaires, sauf en cas de crise. Aussi les responsables syndicaux (et patronaux) ont beaucoup de difficulté à organiser la communication et la confrontation entre les militants institu-

tionnels, les adhérents, les salariés. Les actions menées par les syndicats pour garantir des droits, assurer une protection sociale contre la maladie et le chômage, pour permettre aux salariés de se former, d'avoir une possibilité de carrière et un niveau de vie décent, ne sont plus perçues comme étant les fruits d'une lutte collective, mais comme le produit naturel d'un droit acquis. Pourtant ces institutions et ces droits sont menacés par la crise, par le reflux des valeurs de solidarités nationales ou les contradictions entre les différentes solidarités de groupe. Les syndicats vont avoir dans ce domaine (santé, retraite, chômage) à faire des choix draconiens qui mécontenteront leurs adhérents. Le peu d'informations qui filtrent quant aux positions réelles des syndicats au moment de la signature de tel ou tel accord risque de faire « porter le chapeau » à ceux qui parlent de la nécessité de renforcer les solidarités entre ceux qui ont un travail et ceux qui n'en n'ont pas.

Les institutions ne sont pas toutes du même type. Certaines participent à la gestion (mutuelles, Sécurité sociale, activités sociales et culturelles des CE...). D'autres sont des lieux de consultation (planification, formation permanente, conseil supérieur du tourisme...) ou de propositions (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) ou de défense (conseils de Prud'hommes, commissions de recours gracieux à la Sécurité sociale...). La diversité de ces institutions ne contribue pas à une image claire du rôle des syndicats, de leurs fonctions, de la place des militants, de l'action qu'ils doivent y mener. Ce ne sont pas les mêmes militants qu'elles attirent et elles n'ont pas avec les salariés les mêmes rapports. Elles sélectionnent des militants et influencent leur analyse et leur discours. Dans les institutions de défense et d'aide, les militants sont confrontés à des personnes marginalisées, *non syndiquées*, en butte à la discrimination ou à l'arbitraire patronal. Ils en retirent une sensibilité très forte à l'injustice et privilégient les lois et les règlements au détriment des rapports contractuels. Leurs discours sont centrés sur la dénonciation des injustices et sont teintés de misérabilisme. Alors que les salariés des secteurs de haute qualification ont tendance à croire que ces injustices appartiennent à une époque révolue et que de tels cas ne peuvent être qu'isolés. Cette double réalité crée un difficile problème de communication interne au sein des organisations syndicales.

Conclusions

Le syndicalisme est décontenancé par les transformations importantes qui modifient le contexte sociétal et qui l'obligent à faire évoluer ses formes d'actions et de fonctionnement. Les idéologies en déclin n'éclairent plus les situations réelles. Les modèles historiques (Front populaire, mai 68) ne suffisent plus à inspirer des réponses aux évolutions de la société.

Ce phénomène se constate dans tous les pays industrialisés, quelle que soit leur situation politique ou économique. Dans une étude qui vient de paraître le bureau des statistiques du travail américain annonce que les syndiqués sont tombés de 20,1 millions en 1980 à 17,4 millions en 1984, alors que l'emploi a augmenté de 5 %. Cette même étude révèle que les salaires des syndiqués sont supérieurs à ceux des non syndiqués, notamment pour les femmes noires et hispaniques. Cette différence peut être de 50 %.

Les gouvernements socio-démocrates, conservateurs, chrétiens-démocrates, socialistes ne réussissent pas mieux aux syndicats, quelle que soit leur tendance, révolutionnaire ou réformiste. Pourtant tout le monde s'accorde à reconnaître l'importance du syndicalisme, y compris certains chefs d'entreprise qui préfèrent avoir des syndicats représentatifs pour négocier, plutôt que des salariés inorganisés et insaisissables.

Si le syndicalisme doit s'adapter, la transformation des relations sociales dans l'entreprise dépend également de la capacité d'adaptation des organisations patronales et de la transformation de leur rôle. Les « PDG modernistes » seraient bien avisés de s'intéresser à ce problème même si la tâche est d'ampleur ; car les nouvelles relations sociales et par là même l'efficacité économique dans l'entreprise de demain dépendent plus de l'évolution des organisations patronales que de clins d'œil aux organisations syndicales de salariés.

La désaffection dont souffrent les syndicats est le résultat des transformations profondes de notre appareil productif et de l'ensemble de la société qui se manifestent dans les structures sociales, le mouvement des idées et l'évolution des mœurs. Si notre analyse est juste, il faudrait prendre simultanément en compte l'ensemble de ces tendances pour adapter le syndicalisme, qu'il bénéficie d'une progression des adhésions et d'une vitalité militante.

Examinons quelques-unes de ces possibilités.

L'implantation du syndicalisme dans les secteurs où il est encore absent a toujours été un enjeu important pour le mouvement ouvrier. Pour avancer aujourd'hui dans les PME il peut s'appuyer sur l'évolution des modes d'autorité, la recherche de reconnaissance dans le travail.

Pour que se développent des stratégies d'acteur chez les salariés, leur action dans la localité doit se renforcer, car par là seront modifiés la culture et les rapports sociaux dans l'entreprise. Les localités devront être un cadre de développement pour les structures de syndicats

décentralisés. En se trouvant une base sociale à ce niveau, le syndicalisme modifierait son image, renforcerait des alliances et des actions avec le tissu associatif et les mouvements sociaux, sans pour autant renoncer à sa vocation professionnelle. Le développement des micro-conflits, tendance qui actuellement semble jouer au détriment des syndicats, pourrait alors agir en leur faveur en structurant d'autres solidarités locales et en enrichissant les cultures syndicales.

La diminution des secteurs industriels traditionnels et l'augmentation des professions du tertiaire et même du quaternaire est une tendance forte que les syndicats doivent accepter. Elle modifie l'équilibre entre les adhérents ouvriers professionnels, ouvriers spécialisés, employés techniciens et cadres. Les nouvelles catégories professionnelles de technicien, d'ingénieur d'étude, de cadre de gestion, d'éducateur, d'animateur, de formateur, de profession médicale ou para-médicale... fournissent des militants et des adhérents exigeants qui apportent au syndicalisme des potentialités nouvelles. Populations qui cherchent à se faire reconnaître socialement, elles sont actuellement très sensibles aux mouvements sociaux et aux associations ; si le syndicat s'ouvre à elles, il s'insérera plus largement dans la société.

L'institutionnalisation qui se développe actuellement a des effets contradictoires sur les syndicats ; elle permet de freiner la chute des adhérents, qui se produit à chaque crise économique, culturelle ou sociale, mais elle éloigne le militant du salarié ou de l'adhérent. Le syndicat doit saisir cette opportunité, notamment au niveau décentralisé, pour développer une dynamique nouvelle en redéfinissant une stratégie et une pratique syndicale. La recherche d'une plus grande efficacité, d'une synergie plus forte doit permettre une identification et une socialisation de l'action syndicale. La contractualisation entre les partenaires peut renforcer ce mouvement.

Le syndicalisme doit aussi s'adapter à de nouveaux acteurs : les femmes, les immigrés, les jeunes et les retraités. Bien qu'ils posent des redoutables problèmes aux syndicats, ils peuvent lui permettre de s'ouvrir plus largement hors de l'entreprise. Aujourd'hui le syndicat doit se poser comme un stratège mobilisateur d'énergies, susciter l'imagination et la créativité. De sa capacité stratégique dépendra sa capacité à saisir les potentialités des évolutions nouvelles et à contourner les tendances défavorables.

L'entrée de la démocratie électorale dans la gestion de l'appareil productif et des grands appareils sociaux est le phénomène le plus marquant des dix dernières années. C'est une réforme discrète, mais profonde, amorcée par Valéry Giscard d'Estaing et poursuivie par le pouvoir socialiste, progressivement, par petites touches, sans grands débats ni publicité. Les dirigeants syndicaux en ont été les principaux artisans, sans clairement mesurer les effets en retour, qui allaient les obliger, eux et leurs organisations, à se transformer. Ils se retrouvent curieusement devant une tâche, neuve pour eux, bien connue des hommes politiques : attirer des voix. Cette tâche va peser désormais de façon décisive sur la fonction des militants et sur les structures des grandes organisations syndicales [27].

C'est dans cette situation changeante et complexe que la démarche syndicale doit chercher à s'orienter, à reformuler une doctrine, un projet, une culture, un souffle idéologique, pour donner un sens à une action commune. Cette tâche n'est pas facile dans la débâcle actuelle des grands archétypes idéologiques issus du marxisme et des modèles étrangers. Un retour de l'idéologie est nécessaire et sans doute probable. Encore faut-il qu'elle soit motrice pour le mouvement syndical et mobilisatrice pour les militants.

Références bibliographiques

- [1] J.D. REYNAUD, in H. Mendras (dir.), *La Sagesse et le désordre, France 1980*, Paris, Gallimard, 1980.
- [2] F. SELLIER, *La confrontation sociale en France, 1936-1981*, Paris, PUF, 1984.
- [3] J. BUNEL et J. SAGLIO, *L'action patronale*, Paris, PUF, 1979.
- [4] R. ROBIN, interview, *Intersocial*, n° 105, septembre 1984.
- [5] J.D. REYNAUD et Y. GRAFMEYER (dirs.), *Français qui êtes-vous ?*, Paris, Documentation Française, 1982.
- [6] J. GAUTRAT, L'effet perturbateur de la participation dans l'amélioration des conditions de travail, rapport de synthèse, Aix-en-Provence, LEST, 1980, Ronéo.
- [7] C. MOREL, *La grève froide*, Paris, Editions d'Organisation, 1981.
- [8] D. SEGRESTIN, L'identité professionnelle dans le syndicalisme français, *Economie et Humanisme*, n° 245, janvier-février 1979.
- [9] M. DAVID, *Les travailleurs et le sens de leur histoire*, Toulouse, Cujas, 1967.
- [10] R. SAINSAULIEU, *L'identité au travail*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1977.
- [11] Sondage Louis Harris publié dans *La Vie* du 27 décembre 1984.
- [12] Louis DIRN et Denis STOCLET, Travail des femmes et structures sociales, *Observations et Diagnostics Economiques*, Revue de l'OFCE, n° 10, janvier 1985.
- [13] O. DUHAMEL et J.L. PARODI, Le parti communiste français à l'épreuve du pouvoir, *Revue Pouvoirs*, n° 32.
- [14] G. LAVAU, *A quoi sert le PCF*, Paris, Fayard, 1981.
- [15] G. LAVAU, G. GRUNBERG, Nona MAYER, *L'univers politique des classes moyennes*, Paris, Presses de la FNSP, 1983.
- [16] A. de VULPIAN, Changement socio-culturel et démocratie, *Futuribles*, novembre 1984.
- [17] D. BOY, Le vote écologiste en 1978, *Revue Française et Sciences Politiques*, n° 2, avril 1981.
- [18] D. MONJARDET et G. BENGUIGUI, L'utopie gestionnaire. Les couches moyennes entre l'Etat et les rapports de classes, *Revue Française de Sociologie*, vol. XXIII, 1982.
- [19] D. MONJARDET, La pensée utopique et les couches moyennes : quelques hypothèses, *Sociologie du Travail*, n° 1, 1984.
- [20] M. FORSÉ, Les Français redécouvrent les vertus du micro-social, *Observations et Diagnostics Economiques*, Revue de l'OFCE, n° 1, juin 1982.

- [21] M. FORSÉ, Les créations d'associations : un indicateur de changement social, *Observations et Diagnostics Economiques*, Revue de l'OFCE, n° 6, janvier 1984.
- [22] M. BOZON, *Vie quotidienne et rapports sociaux*, Lyon, Presses Universitaires de Lyon, 1984.
- [23] A. TOURAINE, WIEVIORKA et DUBET, *Le mouvement ouvrier*, Paris, Fayard, 1984.
- [24] Pour les leaders socio-professionnels et les associations, voir sondage publié dans le *Nouvel Observateur* du 6 novembre 1982 ; pour les hommes politiques, voir sondage dans le *Nouvel Observateur* du 30 octobre 1982 ; pour l'ensemble le *Nouvel Observateur* du 9 mars 1981.
- [25] M. WEINER, L'action culturelle, pour quoi faire ?, thèse de doctorat de 3^e cycle, Paris VIII.
- [26] Institut de Recherches Economiques et Sociales, La protection sociale, *Dossiers de l'IRES*, novembre 1983.
- [27] G. ADAM, *Le pouvoir syndical*, Paris, Dunod, 1984.