

Quelques réflexions sur la perte de puissance du syndicalisme en France

Jean-Marie Pernot
Chercheur en science politique
associé à l'IRES et au CHS 20^e siècle

Il convient d'abord de s'interroger sur les conditions d'une réflexion sur le syndicalisme français. Dans la lexie « syndicalisme français », il y a une part « français », qui renvoie aux conditions propres de l'histoire politique de notre pays, des héritages comme la division syndicale mais aussi la forte part de régulation étatique qui caractérisent aussi bien le système de relations industrielles que le système politique et qui type même, on l'oublie souvent, un certain patronat français et les organisations censées le représenter. Un champ trop étroitement conçu des relations professionnelles ne permettrait pas de rendre compte de ces spécificités.

Mais il y a aussi une partie « syndicalisme » qui renvoie à des interrogations plus larges, partagées et débattues ailleurs et qui montrent qu'il y a bien une question syndicale plus générale, qui s'adresse au moins à l'Europe et, un peu ailleurs, dans des termes qui se font écho et qui évoquent un moment particulier de transformations des conditions de l'action syndicale en général. Du coup, le paradigme de la crise qui commence à s'user un peu rapporté à la seule situation française, reprend vigueur au niveau international. L'intérêt de les étudier dans cette dimension est donc double :

- d'une part, un grand nombre de questions sont reliées par la mondialisation capitaliste et, plus régionalement, par la construction européenne ; même si l'Union paraît en difficulté en 2015 sur les questions de sécurité, l'intégration des régulations budgétaires et macroéconomiques dans le traité européen a modifié substantiellement les vecteurs nationaux de la puissance des syndicats. En effet, l'intégration surdétermine désormais des questions comme les niveaux de protection sociale et les politiques sociales et environnementales. Sans une pression beaucoup plus commune ou au moins coordonnée en Europe, le mouvement syndical y est condamné à une poursuite sans fin derrière des décisions sur lesquelles les syndicats nationaux pris isolément n'ont plus (ou ont peu) de prise ;
- d'autre part, l'examen au niveau européen permet de mieux faire la part entre les facteurs nationaux spécifiques et les interrogations plus larges posées au syndicalisme comme acteur social dans le capitalisme d'aujourd'hui.

Pour aborder ces questions en laissant ouverts les deux niveaux (national et autres que national) de compréhension, il faut recourir à des approches de la puissance syndicale construite de manière comparative ou du moins de manière transnationale.

Pour un exposé cohérent, il faudrait commencer par évoquer les transformations du capitalisme de la fin du XX^e siècle, puis appréhender les grandes transformations des bases sociales du mouvement syndical, la composition des groupes salariés, leur fragmentation. Que prétend représenter le mouvement syndical ? Et que/qui représente-t-il vraiment ? La question du contenu de la représentation syndicale interroge également sur ce qu'on appelle parfois le « projet syndical » mais que l'on peut de manière moins ambitieuse désigner comme actualisation des valeurs historiquement portées par le syndicalisme. La crise de la social-démocratie mais aussi le recul en crédibilité des projets communistes, autogestionnaires et même du réformisme social-démocrate ou chrétien pose de nombreuses questions sur les fondements idéologiques des mouvements syndicaux.

Mais sont posées également quelques questions, peu traitées en général, qui sont les fondements organisationnels du mouvement syndical. Pour dire simplement, le syndicalisme des origines a regroupé les travailleurs par métiers, celui du XX^e siècle les a rassemblés à travers les identités professionnelles à base industrielle, on peut légitimement s'interroger sur les partitions pertinentes aujourd'hui. Ceci n'est pas une question d'intendance, elle condense bien au contraire nombre d'enjeux plus généraux évoqués précédemment.

Il faudrait traiter pleinement ces trois dimensions. L'exercice excède les dimensions de la présente contribution, il ne sera traité ici que de manière allusive la première et très rapidement la troisième.

Transformations du capitalisme et formes de la puissance.

La mondialisation/financiarisation est un processus multidimensionnel qui a affecté différents vecteurs de puissance syndicale. Si l'on s'arrête aux effets touchant particulièrement les conditions d'exercice de l'action syndicale, on peut formuler les quelques observations suivantes :

-D'une manière générale, la pression actionnariale a déplacé les lieux de décision et de pouvoir à la tête des groupes multinationaux. La gestion financière a pris le pas sur la logique industrielle qui a pu constituer après-guerre les bases d'un compromis salarial (le fordisme) entre le capital et le travail.

-Le capital abstrait, l'argent marchandise, a tendance à déborder sur le travail concret, le critère du retour sur investissement transcende l'organisation du travail, tout lui est soumis et cela se traduit aujourd'hui par une dégradation du rapport au travail des salariés. Celle-ci se perçoit de manière différentielle selon les secteurs et les catégories du salariat mais elle n'épargne pas grand monde. Qu'il s'agisse de la pression directe sur

les conditions de travail ou sur les manières de travailler, la question du travail redevient un important – mais encore potentiel – terrain d’investissement des pratiques syndicales.

Pour apprécier les évolutions de la puissance syndicale, on mobilisera une approche pratiquée dans les travaux de comparaison internationale, en particulier une déclinaison de la puissance proposée par K. Dörre et reprise par Hyman et Grumbell-Mc Cormick¹.

On peut selon ces auteurs différencier quatre types de vecteurs de puissance syndicale : structurelle, organisationnelle, institutionnelle, discursive ou programmatique. En appliquant cette grille à la situation française, on peut formuler quelques réflexions.

- La puissance structurelle correspond à la capacité syndicale à peser dans des secteurs stratégiques du pays considéré : par exemple dans le cœur stratégique de l’industrie, industrie extractive ou industrie de biens d’équipements professionnels ou industrie exportatrice décisive : on pense à l’Allemagne bien sûr où les syndicats sont très puissants dans l’automobile, domaine stratégique à la fois moteur de l’industrie domestique et vecteur principal de la vocation exportatrice. En France où le modèle de développement est plutôt stato-centré, la force structurelle des syndicats reposait sur la force syndicale qui existait parfois dans le cœur industriel, par exemple les mines ou la sidérurgie, mais surtout sur la capacité à peser dans les infrastructures telles que les transports, l’énergie, le système bancaire et plus généralement les domaines correspondant aux grands donneurs d’ordre publics : télécommunication, énergie, aéronautique etc.

C’est à cette aune d’ailleurs qu’il faut apprécier les réformes survenues dans les grands établissements du transport et de l’énergie, les privatisations bancaires, dans les télécommunications ou dans l’aérien. Il faut encore mentionner la reprise en main du transport routier après les réussites syndicales des années 1996 et 1997 et jusqu’en 2003 ; les mouvements sociaux des années 1995 à 2010 ont montré qu’il existait une puissance structurelle susceptible de bloquer la machine. Les transformations récentes ont affecté ces possibilités, la puissance structurelle est donc en France en déclin.

- Deuxième vecteur de la puissance, les ressources organisationnelles, elles sont déterminées par l’importance de la syndicalisation, dans son niveau général mais aussi sa représentativité sociologique au regard de l’évolution du salariat. On n’insistera pas, les chiffres sont connus. En l’absence de ces dispositifs qui dans d’autres pays assurent aux syndicats une fonction de service (assurance chômage, mutualisme, coopérativisme, etc.), il est d’usage désormais d’évoquer une légitimité

¹ Dörre, K. et al. 2009: Organizing – A Strategic Option for Trade Union Renewal? (http://www.soziologie.uni-jena.de/soziologie_multimedia/Downloads/LSDoerre/Int_+Journal+of+Action+Research+D%C3%B6rre+Holst+Nachtwey+1_09+Organising.pdf). Gumbrell-McCormick, R. and R. Hyman 2013: Trade Unions in Western Europe.

mieux assurée par l'observation du nombre des électeurs dans les scrutins sociaux. Le décompte des électeurs plutôt que des adhérents permet de réévaluer une forme de légitimité institutionnelle. Siéger dans les institutions est une occupation importante pour les syndicats mais cette activité ne peut pas condenser à elle-seule la fonction de représentation et donc le diagnostic de faiblesse des ressources organisationnelles reste patent.

- Troisième vecteur, la puissance institutionnelle. Sur ce plan, le syndicalisme en France n'est pas trop en manque d'espaces institutionnels, c'est la qualification en termes de puissance qui peut poser problème. Car la forte présence dans des institutions nombreuses est surtout le reflet d'acquis témoignant de rapports de forces passés. Les principaux lieux de la présence institutionnelle ont en effet été conquis en France dans des moments de rapports de force particuliers : les DP en 1936, les CE en 1945, les DS en 1968, les CHS-CT pendant les luttes des années 70, etc. C'est pourquoi il faut peser avec précaution le rôle des institutions, on renvoie ici au chapitre de Bérout et Yon dans l'ouvrage « Nouveau siècle nouveau syndicalisme » paru en 2013². Les batailles récentes du patronat contre les IRP, notamment les CHS-CT mais aussi contre les attributions des CE montrent qu'il ne s'agit nullement de lieux sans intérêt pour le syndicalisme. Deux remarques s'imposent cependant :
 - d'une part, la montée de la participation institutionnelle a croisé la décline des effectifs syndiqués ce qui a provoqué une disproportion entre le nombre d'élus et mandatés et le nombre de syndiqués. Comme les syndicats français sont présents dans un grand nombre d'entreprises, ils le sont avec de tous petits effectifs qui ne dépassent que de très peu le nombre d'élus quand il ne lui est pas inférieur.³ La présence institutionnelle absorbe l'activité syndicale sachant qu'une décision de ne pas participer pour retrouver une pureté d'action ne ferait qu'aggraver la distance créée entre représentants présumés et représentés.
 - d'autre part, les institutions ont elles-mêmes évolué, parfois dans un sens favorable comme la nécessité de consultation du CE en cas de PSE, acquis tout récent. Mais aussi souvent dans un sens défavorable : ainsi celles de la négociation collective tout entière ou presque absorbée dans l'entreprise, ce qui a des effets d'atomisation du syndicalisme très important qui ne sera pas traité ici⁴.
- Enfin, quatrième vecteur de la puissance, la capacité discursive, qu'en politique comparée on désigne comme une capacité à impressionner l'espace public en imposant des thématiques sociales dans le champ des politiques publiques ou de la politique tout court. C'est sans doute un des éléments de puissance historique des syndicats français. Elle est liée à une certaine prédominance de l'État dans

² D. Mezzi (dir), 2013, *Nouveau siècle nouveau syndicalisme*, Paris, Syllepse.

³ N'oublions pas le grand nombre de listes dites de « non syndiqués » qui ne reflètent pas toujours l'absence de syndicats mais le nombre insuffisant de membres pour présenter une liste syndicale

⁴ Voir JM Pernot, 2010, *Syndicats, lendemains de crise ?* Paris, Gallimard, Folio.

l'économique et le social ainsi qu'à une culture politique puisée dans l'histoire longue.

Dans nombre d'autres pays, cette capacité discursive passe par le rapport syndicat parti, beaucoup plus organique dans l'ère social-démocrate que dans notre pays, imprégné de charte d'Amiens avec ses ambiguïtés historiques bien connues⁵.

Le grand cycle 1995-2010 a témoigné de cette capacité : on a signalé ailleurs et à de nombreuses reprises les effets politiques ou les effets de socialisation de ces mouvements sociaux. Le bilan de ce grand cycle est complexe, on se contentera de quelques remarques.

- ils n'ont pas apporté une once d'adhésion supplémentaire aux syndicats et en particulier ils n'ont pas assuré le renouvellement générationnel comme ceux des années 1968⁶ ;
- ils ont été vécu à tort ou à raison comme des échecs ce qui pèse sur les capacités de reconduction
- les mouvements sociaux ont toujours des effets politiques, ceux du grand cycle en ont eu deux : en 1997 la victoire électorale de la gauche plurielle et, en 2012, l'élection de Hollande. On ne fera pas de commentaire sur cet « acquis » de la lutte.
- L'hypothèse d'un grand mouvement protestataire est aujourd'hui peu probable et s'il devait survenir, son fondement politique (le « cadrage ») ne serait pas nécessairement de nature progressiste.
- En tout état de cause, pour l'heure, le mouvement syndical en France ne dispose pas (plus) de cette ressource.

2. Conditions de la puissance

Ce parcours des différents vecteurs de la puissance montre un paysage syndical en France fortement affecté. Un parcours européen des syndicalismes montrerait des déclinaisons différentes mais des interrogations pressantes sur telle ou telle de ces dimensions.

On revient sur deux de ces facteurs, la puissance structurelle et la puissance organisationnelle, dont les définitions doivent être, selon nous, un peu approfondies. La présence dans les lieux stratégiques est une notion à actualiser en fonction de mutations des systèmes productifs. On formulera une observation préalable sur la puissance organisationnelle parce qu'elle renvoie aussi à la dynamique des groupes sociaux et à l'ainsi nommée diversification/fragmentation du salariat.

⁵ Seule la liaison PC-CGT a correspondu pendant 70 ans à une relation de type social-démocrate, avec toutefois des caractéristiques propres héritées du léninisme.

⁶ On définit « les années 68 » comme moments singulier de l'histoire sociale qui commence un peu avant et s'achève au milieu de la décennie 70. A. Artous, D. Epstein, P. Silberstein, 2008, *La France des années 68*, Paris, Syllepse.

1. Le cœur stratégique de la croissance fordiste était le groupe ouvrier et plus précisément des ouvriers qualifiés de l'industrie où la présence syndicale était forte ; la diversification du salariat, c'est d'abord la place prise par l'élévation du niveau général des qualifications requis par la production de biens et de service mais surtout la place prise par les techniciens, ingénieurs et cadres dans l'emploi. Il est impossible de concevoir aujourd'hui la puissance structurelle et organisationnelle d'un syndicalisme dans lequel la présence de ces catégories ne soit pas très importante, beaucoup plus importante qu'aujourd'hui pour des raisons évidentes de poids numérique mais aussi en raison de la capacité de négociation supérieure dont ces catégories sont dotées sur les marchés du travail. Ça ne vaut pas que pour le haut de l'échelle des qualifications, les qualifications stratégiques peuvent être différentes d'un secteur à l'autre : dans le numérique, ce ne sont pas nécessairement les mêmes que dans les industries plus classiques ou dans la santé. La question des qualifications stratégiques n'est pas nouvelle : les ouvriers de métiers les représentaient aux débuts du syndicalisme, les ouvriers qualifiés par la suite. Le succès du syndicalisme de masse, c'est la capacité à articuler les différents groupes salariés entre eux pour additionner les forces. Dans le syndicalisme fordiste, l'addition de la capacité de négociation des qualifications stratégiques et le nombre de ceux qui l'étaient moins ou pas du tout a permis de créer des rapports de force à large échelle. Plus que la fragmentation du salariat (constat passif), la question qui domine aujourd'hui est celle des nouvelles articulations à trouver entre les différents groupes salariés pour les engager dans l'action collective (démarche active).

Cette multiplicité des présences est manifeste dans les syndicats nordiques, par exemple les effectifs de TCO en Suède (le syndicat des cols blancs) dépassent désormais ceux de LO (syndicat des cols bleus). Ce n'est pas le cas en France même si les modestes succès de la CFDT et le développement relatif de l'Unsa sont plutôt dans ces catégories ; il n'est pas indifférent par ailleurs de noter le maintien de la CFE-CGC et parfois sa progression.

Du point de vue de la puissance organisationnelle, cette question est aussi importante que celle des précaires dont le nombre est loin d'être négligeable mais qui peine à être résolue « en tant que telle ». Mieux vaut, nous semble-t-il, l'aborder à travers la question de la puissance structurelle.

2. La présence stratégique s'entend encore trop souvent comme présence dans le cœur du système en négligeant la profonde réorganisation des systèmes productifs entendus au sens large, c'est-à-dire englobant l'activité industrielle et de service, distinction d'ailleurs de plus en plus problématique. Si le mouvement est général, il est d'une plus grande ampleur en France. L'essor de la sous-traitance et de l'externalisation est un processus continu depuis une trentaine d'années qui a bouleversé non seulement les conditions de l'activité au niveau micro économique mais aussi les collectifs de travail et ce que Denis Segrestin appelait au début des

années 80, les « communautés pertinentes d'action collective ». Les identités professionnelles auxquelles s'adossaient les syndicalismes de masse étaient liés à des collectifs de travail structurés autour de catégories clés, souvent les plus qualifiées, et formant ce qu'on pouvait appeler un travailleur collectif. Ce travailleur collectif était constitué peu ou prou au périmètre de l'entreprise ; la syndicalisation au cœur du système était alors un facteur de la puissance : l'activité, y compris l'action institutionnelle appuyée sur les IRP, était de nature inclusive.

Ce système a profondément changé : le travailleur collectif est étiré le long d'une chaîne de valeur qui va bien au-delà de l'entité « entreprise ». Les fonctions externalisées (qui peuvent aller jusqu'à des parties de la RH), la sous-traitance, parfois en cascade, le travail en régie, l'emploi intérimaire permanent, les CDD tournants, avec des nouveautés comme le portage salarial, les contrats de mission, tout ce qui fait sourire lorsqu'on entend parler de la rigidité du CDI, tout cela contribue à la dilution du travailleur collectif. De nombreuses identités professionnelles ont disparu, d'autres se sont recomposées et de nouvelles sont apparues dont le mouvement syndical ne s'est pas emparé⁷. Pour être complet, il faut encore ajouter les restructurations internes des entreprises, les redécoupages en centres de profit ou en filiales qui ont transformé les rapports de coopération antérieurs. Bien que relevant en principe de la même entité entreprise, les services et les salariés n'ont plus entre eux une relation de coopération sur une tâche partagée mais un rapport contractuel de type marchand entre services ou entre filiales. Les réformes de la SNCF ou d'EDF montrent ce que peuvent être de telles réorganisations et leurs effets sur les conditions de l'action collective.

Pour être le porte-parole de ce travailleur collectif, ce qui est, à notre sens, le nœud de la puissance structurelle, il ne suffit pas ou plus d'être au centre, il faut être partout, au centre et à la périphérie. Ceci est d'autant plus compliqué que ce processus s'est déroulé au moment même où la négociation collective a été assignée à l'entreprise. C'est un lourd paradoxe de voir cette exaltation de la négociation d'entreprise au moment où celle-ci est devenue une entité fuyante du point de vue de l'activité économique, un carrefour de contrats, un agrégat provisoire d'entités sécables et cessibles à l'infini.

Ceci signifie qu'au moment même où il aurait fallu mettre en œuvre des garanties de plus en plus inclusives vis-à-vis des travailleurs relevant d'une conception élargie de l'activité, on a assigné la négociation collective non pas à l'entreprise mais au noyau « salariés CDI de l'entreprise donneur d'ordre » ce qui aboutit au constat assez fréquent que lorsque les syndicats du donneur d'ordre obtiennent un droit ou une augmentation de salaire, ils n'ont aucun moyen à travers la négociation collective de garantir que cela ne se traduira pas par une externalisation de la contrainte chez le

⁷ Au passage, ces réorganisations ne sont pas uniquement liées à une rationalité technique mais aussi à la volonté d'isoler des centres de profit permettant plus facilement la mobilité du capital financier. En témoigne le mouvement permanent de réorganisations, de fusions et acquisitions d'entreprises.

sous-traitant, c'est-à-dire sur les salariés de ce sous-traitant. La négociation collective n'a plus la logique inclusive de la négociation de branche par exemple, elle est devenue au contraire un instrument de séparation et de découpage du salariat.

Un bon exemple peut être trouvé chez Smart, qui a fait l'actualité de la fin d'année 2015. On a beaucoup parlé de la négociation sur la révision des salaires et du temps de travail chez Smart, négociation parfaitement déloyale de la part de l'employeur avec un chantage à l'emploi hélas assez classique. Mais on n'a toujours parlé que des 750 salariés de l'usine mère alors que celle-ci est au centre d'un dispositif (appelé Smartville) où un nombre égal de salariés travaille chez les sous-traitants répartis juste autour du site : ce sont les équipementiers qui fabriquent les portières, les pare-chocs, et autres moteurs qui sont montés dans l'usine mère⁸. Personne n'a relevé que la négociation n'incluait pas les travailleurs de ces sous-traitants chez qui règnent l'intérim et les CDD courts. Pourtant le régime de travail « négocié » chez Smart influe directement sur les conditions de travail (durée et organisation du travail) de ces 750 autres travailleurs.

On trouve fort heureusement, des syndicats préoccupés de cette situation et qui tentent de prendre en compte de manière volontariste les salariés de la sous-traitance. Mais c'est difficile, y compris parce que cela n'est pas toujours du goût des salariés du donneur d'ordre. Les IRP d'aujourd'hui restent exclusives des travailleurs de la périphérie. Il est urgent de modifier cela car sans changement de l'institution, les micro-corporatismes garderont l'ascendant. La loi du 5 mars 2014 a réintroduit une référence à la communauté de travail, ce qui est positif⁹. De même, le rapport Combrexelle y fait écho en évoquant la possibilité de négociation locale ou de filière ou de chaîne de valeur, mentions bien évidemment marginales et aussitôt oubliées.

Dans certains secteurs, il existe une responsabilité élargie du CHS-CT au-delà des frontières de la grande entreprise ou encore le retour de la notion d'Unité économique et sociale que poussent certains juristes du travail, permettrait de sortir de l'aliénation du « tout-entreprise ».

Les enjeux de la puissance sont en général assez peu abordés dans les discussions internes des organisations. Lors du congrès de la CGT en 2006, le discours introductif de B. Thibault comprenait une partie et un mot d'ordre dont il n'a pas été suffisamment tenu compte. Ce passage disait : « Pour être fort chez soi, il faut être fort partout ». Cette formule inverse les termes habituels consistant à considérer qu'avant de s'occuper des autres, le syndicat doit d'abord être fort là où il est. Bien sûr, ce n'est pas faux mais que signifie ce « chez soi », et que signifie être fort ? Ceci pose la question du contenu de la représentation assurée par le syndicat, c'est-à-dire non pas qui est le représentant mais qui est le représenté ?

⁸ Magna Uniport, Plastal et Thyssenkrupp. Smart est une filiale du groupe Daimler.

⁹ A propos de la modification du périmètre de désignation du délégué syndical : la base représentée est désormais définie comme un « établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques » (article L. 2143-3 alinéa 2).

Soit le syndicat accepte le rôle dicté par le système de représentation c'est-à-dire l'assignation micro-corporatiste à l'entreprise avec les réserves déjà émises sur la notion d'entreprise, soit il reste fidèle à sa vocation d'acteur social prétendant intervenir sur la société dans son ensemble : compromis corporatiste ou compromis social, le choix n'est pas exclusif mais il doit trouver les combinaisons nécessaires à la légitimité des syndicats.

3. Les partitions pertinentes du salariat

La question du contenu de la représentation assurée par le syndicalisme pose plusieurs questions : bien sûr celle du « projet », c'est-à-dire la mise en forme, plus ou moins élaborée, du système de valeurs porté par l'action syndicale et son inscription, à un moment donné, dans le champ des devenirs possibles de la société. La seconde condition est de s'interroger sur les partitions du salariat sur lesquelles se définit la représentation syndicale. J'insiste plutôt sur la deuxième qui est la question des partitions pertinentes du salariat.

Au début du XX^e siècle le syndicalisme a fait le choix partout sur le continent européen (j'écarte donc le Royaume uni et les États-Unis) de passer du syndicalisme de métier au syndicalisme d'industrie. Au début de l'organisation ouvrière, la partition élémentaire spontanée avait été celle des métiers, à la fois parce que cela correspondait à l'état de l'activité économique, l'atelier ou la fabrique regroupaient les ouvriers de même métier, et aussi parce que cela correspondait à l'identité sociale première des travailleurs. L'affiliation sociale des individus (pour parler comme Castel) s'opérait à travers la référence au métier, héritage compagnonnique mais aussi écho de la symbolique des corporations. Ce type de syndicalisme pouvait être assez élitiste et non dénué de hiérarchisation interne comme le montre l'ouvrage de Denis Poulot « Le sublime »¹⁰.

Le développement de la division du travail au sein d'un capitalisme devenu plus nettement industriel a été donné comme explication principale de cette réorganisation du syndicalisme à base industrielle. La mutation n'a pas été de tout repos puisqu'il s'agissait de mettre ensemble des professionnels de métiers différents porteurs d'identités fortes et parfois exclusives l'une de l'autre. La « logique de l'honneur » a été la source de nombreux conflits et des crises parfois longues¹¹.

Chacun œuvrant au produit commun, la partition devenait celle du produit commun, l'unicité de l'employeur étant un vecteur fort de rapprochement entre les travailleurs. L'affirmation des conventions collectives au niveau des branches de

¹⁰ D. Poulot, 1980, *Question sociale. Le Sublime ou le travailleur parisien tel qu'il est en 1870 et ce qu'il peut être*. Paris, Maspéro.

¹¹ P. D'Iribarne, 1989, *La logique de l'honneur*, Paris, Seuil.

l'économie mais aussi l'organisation professionnelle des employeurs ont renforcé le syndicalisme industriel, le syndicalisme de branche que l'on connaît aujourd'hui.

Il existe et c'est une originalité des syndicats français, des horizontalités statutaires au niveau des territoires avec les Unions départementales et/ou Régionales. On pourrait longuement s'attarder sur les difficultés de ces structures mais même du temps où elles étaient plus assurées dans leurs missions, le pouvoir interne aux confédérations étaient bien plus sûrement du côté des fédérations, ce qui illustre la domination du professionnel dans le fonctionnement et les représentations des confédérations.

Ce rôle structurant du professionnel est si familier qu'il en est un peu naturalisé alors qu'il a une historicité forte, il repose d'abord sur un état de l'économie et de la gestion du social ainsi que sur un certain état des représentations sociales des salariés.

Le fondement, le postulat est que l'identité professionnelle est majeure sinon première dans la socialisation secondaire des individus.

Cette modalité de l'appartenance existe toujours, ce n'est pas douteux mais a-t-elle intensité moindre qu'auparavant ? Les salariés déroulent de moins en moins leur vie professionnelle dans la même entreprise, la carrière commence ou est interrompue par des phases de précarité, ce qui tend à relativiser la référence professionnelle dans le processus d'affiliation sociale ; ensuite le rôle de solidarité joué par la référence à la convention collective s'est amoindrie avec le rétrécissement de celle-ci¹².

Et puis des représentations concurrentes n'ont cessé de monter avec la progression du chômage et de la précarité : le fait d'avoir un emploi et d'avoir souvent peur de le perdre, d'avoir un CDI ou un CDD, de voir ou nom de la précarité parmi ses proches, la peur du déclassement, le rejet de l'autre sous ses différentes formes, tout ceci affaiblit l'importance du mode de reconnaissance par le professionnel dans de larges secteurs du monde du travail.

En France l'intérim est classé dans les services marchands rendus aux entreprises mais 50 % des intérimaires (5 à 600 000 équivalents temps plein) travaillent dans l'industrie, la plupart comme ouvriers alors que la classification des emplois les répertorie comme employés. Ces travailleurs se sentent-ils métallurgistes ou travailleurs du bâtiment ou se qualifient-ils comme intérimaires ? D'ailleurs certains d'entre eux, notamment parmi les plus qualifiés peuvent se définir non seulement comme intérimaires mais par leur métier : soudeur, tuyauteur, électricien, etc., une sorte de retour aux sources d'une identité de métier qui n'a d'ailleurs jamais disparu.

¹² On le perçoit d'autant mieux que ce n'est pas le cas partout ; certains secteurs ont vu les salariés s'identifier justement à leur convention comme dans les établissements concernés par la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées de santé (dite convention 66). Une mobilisation considérable (et unitaire) a vu le jour pour défendre cette outil de solidarité qu'est la convention collective.

Il faut également porter attention aux transformations du travail induites par la financiarisation et le découpage de l'activité : le rapport au travail, au « bien travailler », le sentiment de se voir déposséder d'attentes de réalisation par le travail témoigne aussi bien de l'importance de cette dimension que de la distance prise par les salariés pour rendre vivables ces frustrations.

On pourrait dire que le syndicalisme reste appuyé sur des fédérations professionnelles mais que le professionnel est devenu moins fédérateur même si le travail reste un terrain fondamental d'ancrage du syndicalisme. La question est posée néanmoins des autres modes de regroupement possibles et souhaitables.

Ces problèmes de partitions sont complexes, ce que montrent quelques observations empiriques : par exemple, la CGT comme la CFDT et FO ont choisi d'organiser les intérimaires en syndicats de l'intérim. C'est justifié puisqu'il existe une convention collective de l'intérim, d'ailleurs plutôt protectrice au regard de certaines autres conventions collectives ; en même temps, le régime de travail de ces salariés est déterminé par l'entreprise utilisatrice, qu'il s'agisse du temps de travail et de son organisation, du régime des congés, de la santé sécurité au travail, etc. Ils ont donc concernés par l'activité syndicale du lieu où ils travaillent.

La question fondamentale pour le syndicalisme est comment rassembler, unir par-delà les différences, pour faire nombre face à la division sans cesse entretenue par le capital ? Le système de représentation assis sur la négociation collective est une conquête obtenue à la suite de luttes pour l'institutionnalisation de la condition salariale. Ce processus a atteint son apogée à la fin des années 70. La question est la même aujourd'hui : comment rassembler quand ces mêmes institutions ont des effets contraires à leur destination initiale, c'est-à-dire qu'elles induisent un principe de séparation des travailleurs ?

Certains objectifs pourraient faire l'objet de points d'accords entre les syndicats : pour des IRP ouvertes à tous avec un financement prenant en compte le nombre de travailleurs de tout statut occupé dans ou par l'entreprise ; une négociation sur l'ensemble de la chaîne de valeur, c'est-à-dire englobant les conditions de travail et de rémunération des salariés sous-traitant, etc. Revendiquer des règles rétablissant les rapports de force entre entreprises DO et entreprises sous-traitantes, le champ des propositions est vaste, il y a même des alliés potentiels parmi les petits chefs d'entreprises.

Ces questions traversent les débats syndicaux. L'idée de syndicats multiprofessionnels, de syndicats de sites, fait des adeptes ici ou là au sein de la CGT notamment. Mais leur mise en œuvre, difficile, se heurte aux micro-corporatismes internes entretenus par de nombreuses fédérations assises sur des partitions datées. De telles pratiques remettent en cause leur pouvoir organisateur et leurs conceptions patrimoniales de l'adhérent. Le modèle canonique du syndicat d'entreprise (c'est-à-

dire des CDI de l'entreprise de tête de la chaîne de valeur) reste en vigueur quoi qu'on en dise,

S'il y a nécessité d'une réflexion sur les thématiques revendicatives, il y a assurément des transversalités à mobiliser, une conception des modes d'organisations plus souples à construire, bref une refondation qui peine à voir le jour.

Jean-Marie PERNOT