

L'Europe syndicale au quotidien

C. Dufour et A. Hege
PIE Peter Lang, 2002

Paru en 2002 chez l'éditeur Peter Lang, dont la contribution à la connaissance des composantes de l'Europe Sociale mérite d'être saluée, l'ouvrage de Christian Dufour et Adelheid Hege, de l'IRES, s'attaque à un exercice ardu : celui de la comparaison des systèmes de relations professionnelles de quatre grands pays de l'Union (France, Allemagne, Grande-Bretagne, Italie), et plus précisément des mécanismes de représentation a priori forts différents qui y ont cours. Il y a sans doute peu de champs d'investigation plus délicats à mettre en regard d'un pays à l'autre que celui-là : davantage encore que dans le cas des marchés du travail et de leurs institutions, s'y manifeste en effet avec force et persistance cet obstacle majeur à la comparaison que constitue la spécificité nationale. Ce n'est pas pour surprendre : où plus que dans le domaine des relations professionnelles, éléments clés des systèmes de régulation sociale, et à ce titre si étroitement imbriqués à la culture nationale, peut-on trouver l'expression de caractères propres, imbriqués à des histoires et des cultures par définition irréductibles les unes aux autres ? Comment être surpris que les relations sociales de travail, envisagées ici sous l'angle de la représentation des salariés, se révèlent vite presque aussi singulières que le sont les langues nationales elles-mêmes ? C'est donc à un méritoire exercice de traduction, dans ce langage universel qui serait celui de la sociologie de la représentation, que s'essaient les auteurs, et l'on n'est pour cette raison pas surpris de les voir faire dans leur livre un fréquent usage de termes directement empruntés aux lexiques nationaux des relations professionnelles, comme *betriebsrat*, *membership* ou *consiglio di fabbrica*, qu'ils se dispensent de traduire justement parce qu'ils désignent des réalités idiosyncrasiques. Et l'exercice réussit : quelles que soient les réserves qu'on peut avoir quant à leur méthode et leurs conclusions, ils tiennent leur gageure en parvenant à dégager d'un matériau puissamment contrasté des fils conducteurs solides et communs.

L'ambition de l'ouvrage transparait d'emblée dans sa construction : après quatre chapitres qui rendent successivement compte de quatre monographies nationales, trois autres en tirent des questions et des conclusions communes, valant pour les quatre pays et même, au-delà, comme guide de réflexion pour la construction d'une Europe de la représentation syndicale et professionnelle. Il est – ou était ? – de bon ton à Sciences Po de mettre en garde les étudiants contre ce prétendu piège des sujets comparatifs : surtout pas de plan bâti sur la succession différences-similarités ! Avertissement en général à demi convaincant, encore moins dans ce cas d'espèce. La succession des quatre enquêtes de terrain prépare au contraire très pertinemment à la synthèse qu'en font les trois derniers chapitres, car les auteurs parviennent avec brio à mettre au jour ce qui, sous la surface d'institutions et de configurations fort différentes, constitue pour eux le fonds commun des pratiques, des logiques et des enjeux de la représentation des salariés. C'est ce cheminement que l'on va tenter de retracer brièvement, avant d'en faire la critique.

Ordre alphabétique anglo-saxon oblige, la *France* est passée la première en revue, avec le compte-rendu circonstancié d'une enquête auprès d'un établissement industriel de la chimie lourde. En ressort sans surprise l'apparente complexité engendrée par le croisement d'un système de représentation légal multiple (du moins dans un site de cette taille) et du haut degré de pluralité syndicale propre à notre pays. Mais pour C. Dufour et A. Hege elle n'est justement qu'apparente : ils ont vite fait de montrer qu'ils ont en fait rencontré une *équipe représentative* qui tient tout autant sa légitimité des multiples instances élues où elle siège que

de ses mandats syndicaux, et constitue le centre névralgique de la représentation (ce qui en passant pose avec plus d'acuité la question de la relève quand l'équipe vieillit).

Le tableau pourrait paraître a priori plus simple en *Allemagne*, dont le cas est ici illustré par la monographie du siège d'une société d'assurance. Le seul *Betriebsrat* y concentre en principe les fonctions de représentation, de négociation et de la fameuse « co-détermination ». Du reste, son président jouit d'une légitimité et d'un pouvoir incontesté. Mais, à l'inverse de la France, la réalité paraît cette fois moins simple à nos enquêteurs. Prenant la juste mesure du poids des diverses commissions du *Betriebsrat*, de la référence régulière à l'assemblée générale du personnel, mais aussi des relations étroites entretenues avec les syndicats de branche, ils parviennent à restituer au système allemand son épaisseur sociologique en dressant un portrait en forme de « cercles concentriques », qui vont du Président du conseil d'établissement à l'ensemble des salariés représentés, et passant par celui de « l'élite représentative ».

Venant après ces deux systèmes continentaux « duaux », en ce qu'ils opèrent une distinction institutionnelle entre instances élues et représentants syndicaux désignés, la *Grande-Bretagne* offre la première illustration de la solution « moniste », ou à canal syndical unique. Filiale d'un groupe américain de l'industrie électronique, le site choisi en exemple illustre la pratique du *free collective bargaining*. Moniste, le système de représentation n'en est pas moins multiforme et plutôt déroutant pour des observateurs continentaux, avec un agencement assez complexe entre le *membership* (groupe des ouvriers syndiqués de l'atelier), les *shop stewards* (délégués syndicaux élus par leur base) et leur *convenor* (coordonnateur), le tout en rapport étroit avec les instances syndicales proprement dites : *branch* (section locale), *union* (syndicat) et *trade union officer* (permanent syndical). Le *free collective bargaining* s'alimente ici, sur la base de la syndicalisation intégrale des cols bleus, aussi bien de la négociation d'établissement formalisée que de la discussion au quotidien entre *shop stewards* et direction à l'occasion de la *grievance procedure* (réclamations individuelles). Le tout sous le contrôle démocratique effectif du *mass meeting* périodique.

L'entreprise familiale de métallurgie choisie par les enquêteurs en Italie du Nord garde la mémoire des trois types d'institutions représentatives qui se sont succédé là-bas depuis la fin de la guerre : *commission interne* élue par les salariés sur liste syndicale, puis *conseil d'usine* formé de délégués d'atelier élus librement après « l'automne chaud » de 1969, enfin *RSU* (représentation syndicale unie) après le pacte tripartite de 1994. Formellement non syndicale, mais composée de nombreux militants, la première était de fait l'instance unique de négociation locale. Appuyé sur des délégués d'atelier porteurs d'identités professionnelles fortes et des assemblées générale fréquentes, le conseil d'usine disposait quant à lui d'une légitimité renforcée, mais sans marges de manœuvre bien délimitées vis-à-vis du syndicat de branche. La création de la RSU en 1994 vise à systématiser la représentation locale (obligatoire à partir de 15 salariés) et à fixer la part respective des légitimités élective (2/3 de membres élus des salariés) et syndicale (1/3 de délégués désignés). Elle tire là encore sa représentativité autant de ses pouvoirs de négociation locale (voire de co-détermination des mutations industrielles) que de la défense et du service au quotidien des salariés. Mais le système demeure bien celui d'un canal unique : sa légitimité reste conditionnée par l'engagement syndical de ses membres les plus actifs, qui leur garantit l'autonomie nécessaire vis-à-vis de leurs mandants.

Après la revue des expériences nationales, la synthèse. En trois chapitres analytiques, les auteurs parviennent avec aisance à dépasser des spécificités pourtant criantes pour aller droit à

ce qui leur apparaît comme des logiques et des enjeux communs. Première régularité : au-delà de la grande diversité des cadres institutionnels et des pratiques locales, le souci de tous les représentants rencontrés d'asseoir leur représentativité et leur légitimité les conduit à mobiliser des ressources qui dépassent sensiblement celles qu'offrent les seuls droits formels. Pour cela ils s'efforcent d'assurer la plus large *représentation de leurs mandants au quotidien*, ce qui passe on l'a vu autant par la défense des intérêts et le règlement des problèmes individuels que par la conduite de négociations collectives en bonne et due forme, la frontière entre les deux types d'action revendicative étant loin d'être aussi étanche qu'il n'y paraît. C'est à ce prix que, selon C. Dufour et A. Hege, les équipes représentatives peuvent forger dans la durée leur cohésion, leur légitimité et leur pouvoir de négociation, et dépasser le statut de simple structure officielle de représentation. D'où selon eux l'intérêt de développer une sociologie de la représentation qui fasse porter la comparaison internationale sur cette dimension fondamentale de la représentation, et non sur les seules institutions représentatives, tout en s'efforçant de mettre au jour les « traces socio-historiques » dans lesquelles s'enracine nécessairement cette action quotidienne des représentants.

D'où le second élément de ce noyau commun : le groupe social local, qui tire sa cohérence de sa permanence et justement de son histoire. C'est ici que les deux auteurs trouvent la clé de la représentativité locale : dans l'existence de ces « *groupes noyaux identitaires* » dont la légitimité est loin de procéder du seul suffrage universel, y compris dans les systèmes duaux. A les suivre, l'élection valide a posteriori, plutôt qu'elle ne la fonde, une légitimité nourrie d'abord de l'identité politico-syndicale, enracinée dans l'histoire, du groupe des représentants. Nulle part selon eux, l'accès à ce groupe n'est entièrement ouvert : élection ou pas, une sélection des nouveaux militants s'opère toujours en amont, sur la base précisément de ces critères identitaires. Il revient à leurs leaders de faire vivre ces groupes et continuer leur histoire.

Troisième et dernière hypothèse : dans tous les systèmes visités, qu'ils relèvent des modèles moniste ou dual, les liens qu'entretiennent représentation locale et syndicat(s) sont complexes, car ils reposent en réalité sur une *relation triangulée* entre la base des salariés, les structures de représentation, et l'organisation syndicale. Selon que le groupe des représentants entretient un lien fort ou faible avec le syndicat d'un côté, les salariés de l'autre, se construit ainsi une typologie des configurations représentatives locales qui offre une grille de lecture originale, grâce à laquelle l'analyse peut largement s'affranchir des spécificités institutionnelles nationales. Autre enseignement majeur : avec une telle grille de lecture, on voit bien que l'implantation syndicale n'explique pas tout : le taux et les formes de syndicalisation, forts différents d'un pays à l'autre, ne sont que deux des paramètres d'un système plus complexe, et la capacité locale de représentation qui en résulte n'entretient pas avec eux une relation de causalité simple. Partout en revanche, elle dépend de la faculté de distanciation dont disposent les représentants vis-à-vis de leur base.

D'où deux éléments de conclusion à retenir particulièrement :

- partout aussi, des changements socio-économiques sont à l'œuvre, remettant en cause la reproduction de ces groupes identitaires qui seraient la source commune des logiques représentatives ;
- dans la perspective de la construction de l'Europe sociale, le potentiel de coopération entre représentants et systèmes représentatifs nationaux n'est pas tant conditionné, comme

on le croit souvent, par le rapprochement des institutions, que par la proximité des sources de légitimité : pour coopérer il faut avoir une légitimité comparable.

C. Dufour et A. Hege livrent donc avec cet ouvrage un tableau tout à la fois vivant et subtil de ce qu'ils nomment, en titre principal, « l'Europe syndicale », mais qui semble bien mieux désigné par le sous titre qu'ils y ajoutent, « la représentation des salariés ». Car c'est bien des structures, pratiques et logiques de la représentation dans l'entreprise dont il s'agit d'un bout à l'autre du livre. Toujours parfaitement clair et précis, et solidement documenté par un matériau fourni, leur propos est de dépasser les apparences institutionnelles, pour aller du formel au réel, ou du juridique au sociologique, et il faut leur donner acte de ce qu'ils y parviennent dans les règles de l'art, jusqu'à déboucher sur des conclusions convaincantes et stimulantes. Partis de terrains aussi hétérogènes qu'il est possible de l'imaginer s'agissant d'un modèle social européen pourtant crédité d'une relative homogénéité, ils réussissent un bel exercice de généralisation en proposant une sorte de « grille de comparabilité » entre systèmes de relations professionnelles nationaux, capable d'aller de l'idiosyncrasique à l'universel, sans pour autant perdre en route les différences pertinentes. Au cœur de ce que l'on pourrait appeler leur modèle, deux concepts-clés : le groupe-noyau identitaire, et la relation ternaire salariés-représentants-syndicats.

Mais la grande qualité de l'ouvrage ne doit pas dispenser de finir par quelques réserves. La première est d'ordre méthodologique : soixante monographies sont annoncées en début d'ouvrage, à raison de quinze par pays visité. Mais quatre seulement sont explicitement mobilisées pour la démonstration, même si le texte se réfère de temps à autre allusivement aux autres, et aucune notice méthodologique ne vient détailler un peu les « terrains » sur lesquels a porté l'enquête, ni fournir d'indication qualitative sur leur représentativité. Il ne s'agit pas de récuser la démarche monographique adoptée, qui est menée ici de main de maître et montre ainsi toute sa productivité, mais seulement de regretter que le lecteur ne dispose pas des éléments qui lui permettraient d'apprécier les risques, en tout état de cause inévitables, que comporte l'exercice de généralisation auquel il faut bien se livrer.

Les autres réserves touchent au fond de la démonstration. Rassurante aussi bien pour qui veut comparer les systèmes nationaux que pour qui espère, sinon leur convergence, à tout le moins la coopération de leurs acteurs en Europe, l'une des principales conclusions de l'ouvrage est on l'a dit qu'en dépit des grandes différences qui séparent les institutions, logiques et enjeux de la représentation se ressemblent, et peuvent être comparés au moyen d'une grille de lecture unique. Le propos est séduisant, mais amène à s'interroger sur le sort fait ici aux institutions : en caricaturant à peine, on pourrait conclure en lisant C. Dufour et A. Hege qu'elles ne servent tout compte fait pas à grand chose, si ce n'est à planter un décor à peu près sans effet sur la pièce qui se joue, tracer les frontières d'un espace de représentation-négociation qui vivrait sans elles. Compteraient avant tout les pratiques de la représentation au quotidien, avec pour soubassement ces fameux groupes identitaires et la dialectique entretenue par le triptyque base-syndicat-représentants. On est alors tenté d'objecter que c'est gommer un peu vite le cadre tracé par les règles, au risque de sous estimer la force des institutions : s'il est permis de risquer cette analogie, il doit tout de même bien y avoir une interaction entre les rapports sociaux de représentation et les « superstructures » - y compris lorsqu'elles sont surtout informelles, comme dans l'exemple britannique – qui, au choix, leur donnent forme ou leur fournissent leurs canaux d'expression. Pour ne prendre qu'un exemple, la question, souvent débattue aujourd'hui dans une perspective comparative, de l'articulation des différents niveaux de la négociation et de la tendance à sa décentralisation, pouvait fournir un point d'entrée éclairant dans la réflexion sur le rôle propre des normes et de l'architecture

institutionnelle des systèmes nationaux de relations professionnelles. Le même reproche pourrait au demeurant être fait quant aux enjeux de l'action revendicative : un peu partout, ils changent et se diversifient ; pourtant, on a le sentiment que pour nos auteurs ils n'ont pas plus de poids sur le teneur du lien social de représentation que ses cadres formels. On pourrait à l'inverse faire l'hypothèse qu'il n'est pas indifférent pour la dynamique de l'action représentative de s'exercer à propos de l'organisation du temps travail ou du partage du profit plutôt que de thèmes plus traditionnels comme les salaires ou la défense de l'emploi.

D'autant que ce « groupe-noyau » censé être au principe de la représentation vivante manque de contours précis. On voit bien à la lecture de ces histoires de représentation que dans chaque cas il s'enracine à la fois dans un territoire, un métier, un univers syndical, une tradition ouvrière, une vision sociale et politique du monde. Mais, à la mesure de l'importance prise par le concept dans la démonstration, on aurait aimé que les auteurs approfondissent sa définition et son analyse, notamment en s'efforçant de peser la part respective de ses composantes professionnelles, culturelles, politiques, communautaires, etc... Bref, un petit supplément de sociologie de la représentation au regard de ce qui, de façon fort appréciable on l'a dit, est déjà fait ici.

Car si on la fait sienne, la démonstration conduit logiquement à des perspectives plutôt sombres pour la représentation : comme le soulignent eux-mêmes à mainte reprise les deux chercheurs, des forces sont partout à l'œuvre – c'est même un des autres points communs que leur enquête confirme – qui menacent la cohésion, la reproduction, voire la simple survie de ces groupes identitaires. Déclin de l'emploi et des métiers traditionnels de l'industrie, recul de la conscience de classe et des projets de dépassement du capitalisme, désyndicalisation... Faut-il en conclure qu'en filigrane, c'est la mort de la représentation des salariés qui nous est annoncée ? Ce n'est sans doute pas le propos des auteurs, mais alors comment envisagent-ils son avenir ? Quelles logiques identitaires alternatives peut-on imaginer prendre la relève des anciennes ? Ou bien encore quels nouveaux rapports sociaux de représentation peut-on pressentir ? Autant de question que l'on aurait aimé voir soulever, ne serait-ce que pour ne pas terminer la lecture sur une interrogation aussi inquiète.

Toutes réserves qui n'entendent rien ôter à la qualité et la richesse du livre : il faut plutôt y voir quelques modestes pistes pour élargir ou diversifier la réflexion féconde à laquelle il invite. Bien d'autres prolongements pourraient être suggérés : enrichir la comparaison d'autre cas nationaux (on pense à l'Espagne ou à un exemple scandinave), observer si ce qui existe de construction européenne en la matière exerce déjà quelques effets (comité de groupes notamment, mais pas seulement), et comme on l'a déjà évoqué repérer quels éléments, parmi les identités professionnelles ou les enjeux de négociation en gestation, sont susceptibles ou non d'assurer la relève et l'avenir des groupes représentatifs. Autant de raisons d'encourager C. Dufour et A. Hege à poursuivre une œuvre de longue haleine, mais fructueuse et fort utile.

Jean-Louis Dayan
DARES