



**HAL**  
open science

## La structure et l'organisation

Peter Berkowitz, Rebecca Gumbrell, Michel Pigenet, Richard Hyman, Marcel Schneider

► **To cite this version:**

Peter Berkowitz, Rebecca Gumbrell, Michel Pigenet, Richard Hyman, Marcel Schneider. La structure et l'organisation. Friedhelm Boll, Antoine Prost et Jean-Louis Robert (dir.). *L'Invention des syndicalismes. Le syndicalisme en Europe occidentale à la fin du XIXe siècle*, Éditions de la Sorbonne, 1997. hal-03750153

**HAL Id: hal-03750153**

**<https://hal.science/hal-03750153>**

Submitted on 11 Aug 2022

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# La structure et l'organisation

Peter Berkowitz, Richard Hyman, Michel Pigenet, Michael Schneider et Rebecca Gumbrell  
p. 285-302

Sollicité par la revue *Pages libres*, Georges Sorel répondit à la question « qu'est-ce qu'un syndicat ? » par un article publié en 1903<sup>1</sup>. Appliquée à la France, mais imprégnée de références internationales, l'étude ne distinguait pas moins de trois grands types d'organisations selon les formes de mobilisation et d'action, la nature des relations entretenues avec les employeurs, les partis, l'État et l'ensemble des forces ouvrières. Sorel qualifiait ainsi le mouvement syndical de « multiforme et contradictoire » et concluait à l'absence d'un système unique et consacré de syndicalisme. Il est difficile d'être en désaccord avec cette analyse. En effet, comme les précédents chapitres de ce livre le montrent, la géographie, la profession et la politique conspirent à miner toute notion claire de ce que peut signifier un modèle national. Cette impression de diversité organisationnelle doit cependant être corrigée. D'abord, les divergences des modèles nationaux s'expliquent souvent en termes de spécificités sectorielles. L'importance des communautés professionnelles de la mine ou du livre conduit ainsi à souligner les similitudes transnationales<sup>2</sup>. Mais d'autres secteurs comme celui des mécaniciens se prêtent davantage à la prise en compte des modèles nationaux. Par ailleurs, une grande partie des études comparatives menées sur le thème organisationnel fut plus institutionnelle que sociologique, insistant davantage sur les règles et procédures écrites que sur les pratiques effectives.

Notre chapitre ne prétend pas offrir un tableau exhaustif des formes mouvantes d'organisation de la période 1890-1910. Il se propose d'expliquer comment, au-delà de l'hétérogénéité interne de chaque mouvement national, un équilibre particulier a pu s'établir en chacun d'eux entre des modèles contradictoires. Merrheim, Legien, Von Elm, Coupat et Tom Mann auraient peut-être admis l'existence d'un conflit entre un modèle professionnel localiste et un modèle ouvert centralisé, le premier propre aux métiers et à l'atelier, le second associé à l'industrie et à l'usine. Comme nous le verrons, Legien et Merrheim avaient perçu la base sociologique de cet antagonisme à travers l'évolution de la composition de la main-d'œuvre, l'organisation des employeurs et de l'État, et le caractère des marchés du travail et des marchandises. La technologie et la concentration ont miné les ressources collectives à la disposition des ouvriers de métier. Il était difficile aux ouvriers industriels de former des syndicats de métier, et quand ils y parvinrent, l'efficacité ne fut pas au rendez-vous. La grande masse des syndicalistes de l'époque, constituée d'ouvriers qualifiés, fut placée devant l'alternative suivante : préserver le système traditionnel d'organisation dans une période de bouleversements majeurs ou inventer un nouveau modèle. Dans tous les cas, la forme du futur mouvement syndical dépendrait de leur choix entre la défense d'une structure fermée sur le métier ou l'acceptation de sa recomposition avec le concours de leurs camarades moins qualifiés.

Pour toute organisation, et en particulier pour les syndicats, trois séries de questions revêtent une importance centrale : qui peut adhérer et qui prend les décisions ? L'organisation poursuit-elle une stratégie ouverte ou fermée de recrutement ? Y a-t-il autonomie locale ou centralisation ? Quels que soient ses objectifs, la structure d'un syndicat pèse sur sa capacité d'intervention, ses formes d'action et les relations qu'il entretient. Dans le syndicalisme de métier, la pratique est liée à la rigueur des limites professionnelles : la volonté d'influer le marché du travail par le contrôle de son accès. Selon la typologie classique de Turner, le

syndicalisme fermé désigne les syndicats capables de restreindre l'entrée dans le métier ou la profession. Par suite, ceux-ci montrent peu d'intérêt pour recruter en dehors du champ qu'ils contrôlent. Les syndicats ouverts, en revanche, peu en mesure de contrôler l'entrée dans le métier, fondent leur pouvoir de négociation sur l'action de masse<sup>3</sup>. Dans la période 1870-1914, la distinction principale entre le Royaume-Uni d'une part, la France et l'Allemagne d'autre part, résida dans le fait qu'un nombre significatif de syndicats britanniques développèrent avec succès une stratégie de syndicats fermés avant l'afflux des ouvriers spécialisés et non qualifiés.

Quand on se penche sur la question de l'organisation, on constate que les ouvriers français et britanniques réussirent, pour reprendre les termes de Julliard, à transformer l'autonomie professionnelle en autonomie syndicale<sup>4</sup> avant l'émergence du *New Unionism*. En Allemagne, au contraire, les débats sur la centralisation aboutirent à étouffer les tentatives d'autonomie avant le début du XX<sup>e</sup> siècle. La nécessité de créer un état-major national par la délégation de pouvoir et la centralisation des ressources s'imposa, à l'épreuve des relations sociales, dans le nouvel Empire.

Cette approche sociologique suggère que le changement technologique fut synonyme de déqualification et de concentration alors que les employeurs construisaient des usines plus vastes, investissaient dans de nouvelles machines et intensifiaient la production. La déqualification favoriserait l'ouverture du recrutement cependant que la concentration minerait l'autonomie locale. Mais cette perspective, marquée au coin du déterminisme, n'explique pas plus l'émergence précoce de structures interprofessionnelles, au niveau local, en France, que l'engagement tout aussi précoce vers la centralisation dans le syndicalisme allemand, ou la fragilité, avant la Première Guerre mondiale, du syndicalisme d'industrie dans les *Freien Gewerkschaften*. Intervient ici un jeu de facteurs qui, tour à tour, renforcèrent ou diminuèrent la tendance générale. Ainsi, dans la période précédant la Grande Guerre, il y eut aussi deux modèles distincts de développement qui tenaient à des décalages chronologiques : le premier reposait sur des ressources organisationnelles et des solidarités collectives existantes, le deuxième visait à en créer. De 1890 à 1910, l'équilibre entre ces deux systèmes contribua à façonner les modèles d'organisation des trois mouvements syndicaux.

Ce chapitre entend examiner les équilibres et jeux des différents facteurs dans les trois pays concernés. Il montrera comment ces équilibres ont favorisé les défenseurs d'un syndicalisme de métier attaché à l'autonomie locale au Royaume-Uni, à l'inverse de ce que l'on observe en Allemagne, mais aussi en France où la situation fut cependant plus ambiguë. Enfin, il tentera de dégager les causes de ces différences de systèmes.

### **La Grande-Bretagne : le localisme survit aux métiers**

La « tradition de métier » britannique renvoie à un modèle d'organisation entretenu par plusieurs facteurs. La fermeture de professions précisément délimitées, des techniques stables, des petites entreprises et des communautés professionnelles cohérentes ont fait du métier un cadre efficace pour l'action collective. Les marchés locaux de la main-d'œuvre et des produits, ainsi qu'un consensus relatif sur la légitimité morale de la « coutume », ont renforcé ce cadre local et informel. La participation du syndicalisme de métier aux *friendly societies* garantissait la position de l'ouvrier sur le marché du travail et le protégeait contre les effets de la baisse des tarifs dans les périodes difficiles.

Le *New Unionism*, surgi durant la deuxième partie du XIX<sup>e</sup> siècle, exprima l'évolution intervenue dans les syndicats britanniques, il favorisa une meilleure résistance de l'organisation, éleva son degré de centralisation, élargit le recrutement, tout en préservant l'autonomie fondamentale des unités locales et l'exercice des solidarités professionnelles. Par là, le *New Unionism* se substitua aux sociétés de métier sans nuire à la position des syndicalistes dans la vie locale, et à leur statut professionnel. L'industrialisation progressive et la concurrence entre les employeurs donnaient aux syndicats une réelle efficacité à ce niveau<sup>5</sup>. Les revendications salariales, la négociation avec les employeurs, le contrôle des heures et de l'apprentissage, les questions touchant aux pratiques d'atelier demeuraient aux mains des acteurs locaux. Une très grande partie de l'activité syndicale se déroulait au sein des *Trade Councils* composés de petits syndicats.

La reconnaissance juridique des syndicats pendant les années 1870 consolida ces tendances, alors que les tentatives de centralisation dans les secteurs moins qualifiés, à l'exemple de l'*Amalgamated Association of Miners*, souffrirent du ralentissement économique après 1873. Seuls survécurent les syndicats de métier qui combinaient caisse centrale et action corporative décentralisée. Localement, les *friendly benefits* permirent à ces syndicats de métier d'imposer leurs règles de manière unilatérale quand la négociation collective s'avérait impossible<sup>6</sup>.

Dans les années 1880, d'autres modèles intermédiaires apparurent dans les mines et le coton. Les syndicats de ces deux secteurs prônaient des négociations salariales au niveau du bassin ou de la région, tandis que les organisations nationales restaient faibles. En raison de la concentration géographique d'une main-d'œuvre structurée en solides communautés locales, les organisations régionales adoptèrent un mode de fonctionnement centralisé et se dotèrent de responsables à plein temps. Clegg et ses collaborateurs notent à juste titre que les instances fédératives des syndicats du coton ou des mines étaient mieux informées et jouissaient d'une plus grande autorité que les exécutifs locaux des sociétés de métier<sup>7</sup>, mais on peut penser que cela découlait de la dynamique particulière de marchés du travail intéressant une main-d'œuvre peu qualifiée, massive et d'allure communautaire.

À maints égards, la structure de ces syndicats relève d'un autre modèle britannique, celui où les syndicalistes étaient incapables de contrôler l'entrée dans la profession. Face à des employeurs grands et puissants, il y avait peu de place pour l'autonomie « responsable » dans des industries où les carrières se déroulaient à l'intérieur d'un marché du travail relativement clos. Se constituèrent alors des syndicats intercatégoriels, souvent dominés, tant chez les permanents que chez les militants, par une minorité hautement qualifiée, une « aristocratie » selon le mot de Turner, qui définissait les priorités revendicatives. Ces *promotion unions* (où les syndicats tentèrent de contrôler un processus de promotion devenu indépendant de l'apprentissage) réussirent, comme les organisations de métier, à surmonter les conditions très défavorables des années 1870 et 1880. Les *promotion unions* étaient clairement hybrides en ce qui concerne la distinction entre syndicalisme ouvert et fermé : ils recrutaient largement tout en essayant de maintenir un contrôle de la hiérarchie des compétences professionnelles. Il importe de noter que leur capacité d'agir dépendait de la puissance acquise hors du lieu de travail et de la volonté des employeurs de traiter avec eux. Au fond les *promotion unions* étaient à maints égards des syndicats fermés sans tradition de métier.

Le *New Unionism* de la fin des années 1880 témoigne en partie de l'émergence d'un nouveau type de structure syndicale. Celui des années 1870 mêlait *crafts unions* et *promotion unions*. Au cours des années 1880, les syndicats généraux eurent des traits plus marqués. Ils répondaient à une situation de plein emploi avec un grand nombre de travailleurs

intermittents. Cependant, bien que ces structures larges aient prouvé leur efficacité pour rassembler les ouvriers en lutte, elles s'avèrent beaucoup moins aptes à les organiser durablement. Ainsi, avec le déclin du *New Unionism*, il devint clair que les syndicats de métier et de *promotion* avaient, presque seuls, pu consolider leurs effectifs. Certaines *New Unions* survécurent aux fluctuations des activités économiques, à la contre-attaque des patrons, aux fièvres destructrices et à une mauvaise direction, car elles étaient implantées dans les secteurs en développement ou stables, comme les transports et les services publics (travailleurs municipaux, eau, énergie), dont les gestionnaires cherchaient à fixer la main-d'œuvre. Mais là encore, les ouvriers qualifiés formèrent le cœur des syndicats généraux et « les innovations organisationnelles furent remarquablement rares, à l'exception des regroupements, souvent incongrus, de métiers locaux diversement qualifiés dans un même syndicat général »<sup>8</sup>. Les dirigeants voulaient recruter ouvriers non qualifiés et manœuvres, mais cherchaient aussi d'autres solutions pour renforcer la puissance de leur organisation.

L'hétérogénéité du *New Unionism*<sup>9</sup> rend difficile toute conclusion ferme quant à son impact sur le syndicalisme britannique hormis l'échec flagrant des socialistes à imposer un modèle plus centralisé. Dans les syndicats généraux, très divers par les métiers et les qualifications de leurs adhérents, un plus grand degré de centralisation était nécessaire, et les socialistes avaient joué un rôle évident dans la conduite des grèves. Sans doute, ce qui resta des nouveaux syndicats servit-il de base à l'expansion et à la centralisation ultérieure. Mais l'influence du *New Unionism* fut peut-être plus grande sur les anciens syndicats. Il contribua à leur restructuration dans les mines, les chemins de fer et le coton et à une réforme des appareils de nombreux syndicats de métier. Cependant, ces transformations résultaient davantage des besoins nés d'une négociation collective, plus difficile face à un patronat lui-même mieux organisé, que d'une quelconque inspiration socialiste. En effet, les changements techniques rendaient les prérogatives ouvrières traditionnelles de plus en plus inacceptables pour les employeurs qui s'organisèrent plus fortement. Cela conduisit à l'émergence de négociations collectives à l'échelle des branches industrielles, négociations issues parfois « de la volonté syndicale d'uniformisation des conditions de travail », et, plus souvent, « du désir de nouvelles et combatives organisations patronales de contenir le défi du contrôle syndical à la base »<sup>10</sup>.

Toutefois, ces tentatives de centralisation n'aboutirent pas pleinement. Elles suscitèrent des tensions dans l'atelier et contribuèrent à l'affirmation ultérieure du *shopfloor*<sup>11</sup>. Par ailleurs, le modèle des relations industrielles incluait une forte dimension locale dans le système des négociations collectives : si les questions de procédure étaient traitées au niveau national, les problèmes essentiels, comme les conditions de l'emploi l'étaient au niveau local. Enfin les normes et traditions des métiers continuèrent à jouer un rôle à côté des conventions collectives<sup>12</sup>. Ceci conduisit à des frictions entre les dirigeants syndicaux et les adhérents lorsque les employeurs usaient des accords nationaux pour introduire de nouvelles machines et méthodes de production<sup>13</sup>.

Le conflit entre responsables et base à propos des modifications apportées à l'organisation du travail affecta aussi les relations entre les métiers. Il apparaît qu'au Royaume-Uni, ceux, avant la guerre, qui étaient en situation d'éviter l'introduction de travailleurs moins qualifiés dans la production le firent, alors que d'autres groupes d'ouvriers qualifiés, plus isolés sur le marché du travail, en vinrent à adopter une attitude plus ouverte. Ce double modèle de syndicalisme de métier et de syndicalisme général résista finalement à toute tentative de mutation. La seule tentative significative de réforme fut celle du « syndicalisme » à la veille de la guerre. Influencé par le syndicalisme révolutionnaire français et américain, Tom Mann fonda la

*Industrial Syndicalist Educationalist League*. Cependant, le « syndicalisme » fut de courte durée et eut plus d'effets politiques qu'organisationnels. Ainsi à chaque phase du développement de l'*unionism*, le syndicalisme fermé l'emporta finalement sur le syndicalisme ouvert. L'ensemble du mouvement syndical demeurait trop fragile et divisé pour que s'impose l'idée d'un « centre », principe resté illégitime jusqu'en 1914. Comme Clegg l'a noté, à aucun moment entre 1892 et 1910, les nouveaux syndicats n'auraient été en mesure de refuser de s'intégrer dans un dispositif syndical appuyé sur une logique industrielle qui leur aurait été proposée par les militants des anciens syndicats de métier. Mais ces derniers, tout simplement, ne manifestèrent aucun désir de s'engager dans cette voie<sup>14</sup>.

Malgré la moindre efficacité du contrôle des métiers et un recrutement plus large des syndicats, l'évolution vers la centralisation et le syndicalisme d'industrie fut aussi très peu marquée dans le *TUC*. Contesté dès son origine, le *TUC* avait fondé son activité sur l'envoi de missions à l'étranger et sur l'intervention auprès des élus. Les tentatives d'organisation d'une confédération structurée et solidement organisée butèrent toujours sur la question de l'autonomie des syndicats<sup>15</sup>. À la différence des confédérations allemande et française, le centre fut incapable de jouer un quelconque rôle dans le façonnage du mouvement, même là où il s'était vu reconnaître un pouvoir statutaire. Ainsi n'intervint-il pas dans le processus de fusion de syndicats entamé par le *National Union of Railwaymen*, la *Transport Workers Federation* ou la *Triple Alliance*. La tradition du volontarisme et un certain refus des contraintes de la loi favorisèrent les syndicats déjà enracinés sur le lieu de travail et contribuèrent à ce que le niveau élémentaire des relations industrielles échappe totalement à la tutelle de l'État. Tout ceci n'incitait pas non plus à la mise en place d'une forte structure nationale.

Le débat sur la légitimité du centre traversa toutefois les syndicats affiliés au *TUC*, eux-mêmes confrontés à des problèmes de cohérence interne. Richard Hyman identifie les acteurs de cette question, à savoir : les ouvriers des branches faiblement syndicalisées (qui avaient besoin d'un centre fort) et les ouvriers spécialisés dans des industries fortement syndicalisées, mais qui étaient peu avantagés dans le cadre des négociations collectives locales. Il y avait aussi des ouvriers très qualifiés accoutumés à un contrôle unilatéral du travail et qui s'opposaient aux tentatives des employeurs et des directions syndicales d'établir de nouvelles formes de discipline<sup>16</sup>. C'est dans les métiers les plus qualifiés que le *Shop Steward Movement* édifia des structures de l'autonomie ouvrière qui continuèrent à fonctionner, malgré la centralisation croissante des fonds de grève, dans les années 1920. L'autonomie durable du *shopfloor* fut ainsi à maints égards le reflet des valeurs traditionnelles des organisations de métier.

## **Le fédéralisme français**

Pour certains auteurs, les sources de la complexité de l'organisation syndicale française remonteraient à la période prérépublicaine. Michelle Perrot voit l'importance du fédéralisme comme un legs de la Révolution française. Mais ce fédéralisme s'accompagnait d'une volonté forte de s'organiser au niveau national<sup>17</sup>. L'industrialisation lente, le morcellement du marché du travail et le libéralisme économique contribuèrent aussi à la construction d'organisation autour de fortes identités professionnelles et locales. La conception coopérative et mutualiste du mouvement ouvrier fut aussi renforcée par la méfiance à l'égard de l'État bureaucratique des années impériales<sup>18</sup>. De leurs origines, dans les années 1830, aux années 1870, les organisations ouvrières françaises aspirèrent à un socialisme fédéraliste où l'appropriation collective des moyens de production s'appuierait sur le socle des métiers

qualifiés<sup>19</sup>. La transformation sociale s'inspirait plus du passé qu'elle n'anticipait l'avenir : il s'agissait de créer une société où la production reposerait sur les solidarités professionnelles et une coordination nationale respectueuse des marchés du travail. À la différence des syndicats britanniques, la tradition du métier débouchait ici sur un projet précocement politique, nécessitant une action au niveau étatique.

Le syndicalisme sortit naturellement affaibli de l'échec de la Commune qui accentua les ambiguïtés politiques du fédéralisme des métiers. L'événement a simultanément radicalisé les fédéralistes et conforté les partisans de la centralisation. Pendant un certain temps, les socialistes guesdistes parurent dominer le syndicalisme et le mouvement ouvrier. Le Parti ouvrier français de Jules Guesde n'était-il pas issu lui-même du Congrès national ouvrier de 1879 ? La Fédération nationale des syndicats, fondée en 1886, fut presque immédiatement conquise par les guesdistes. Là où ces derniers étaient puissants, particulièrement dans le Nord, ils réussirent à constituer des syndicats centralisés. Mais l'ambition hégémonique et les méthodes des guesdistes provoquèrent une vive réaction autonomiste et fédéraliste, notamment chez les militants anarchistes ou liés à d'autres courants socialistes.

Dans la France du début des années 1880, la plupart des syndicats recrutaient parmi les ouvriers des métiers en dépit d'une amorce d'organisation dans le textile et les chemins de fer<sup>20</sup>. Deux facteurs toutefois empêchèrent le développement d'un syndicalisme fermé. Le premier tient aux obstacles rencontrés dans l'instauration d'un contrôle des marchés du travail comme l'avaient réalisé les syndicats britanniques. En général, les employeurs français paraissent bien avoir été moins intéressés à la recherche d'une solution économique à leurs problèmes qu'au maintien de leur autorité et prérogatives. En second lieu, les objectifs du syndicalisme de métier avaient été radicalisés par l'idée, déjà ancienne, selon laquelle le contrôle de l'embauche passait par le contrôle ouvrier et non par l'*unilatéral regulation*<sup>21</sup>. Ni les employeurs ni les salariés n'étaient prêts à des convergences qui auraient pu aider au développement d'un syndicalisme fermé stable. Alors que de fortes solidarités professionnelles demeuraient la base la plus commune du syndicalisme, elles ne suffirent pas, sauf exception, à établir une maîtrise durable du marché du travail.

D'autres solidarités jouèrent un rôle non négligeable en matière d'organisation syndicale. Contre les prétentions centralisatrices des guesdistes, Pelloutier encouragea le développement et le rapprochement des Bourses du Travail, institutions interprofessionnelles, d'abord soutenues par les pouvoirs publics. La première ouvrit ses portes en 1886, à Paris. En 1892, on en comptait 14, et 78 en 1901. Conçues à l'origine dans une perspective de pacification sociale et de collaboration avec les autorités civiles, les Bourses contribuèrent rapidement à l'expression de l'autonomie ouvrière et syndicale. Elles ne tardèrent pas à accueillir les militants anarchistes, mais aussi socialistes, rebutés par les guesdistes<sup>22</sup>. Pour Pelloutier l'émancipation des travailleurs devait être l'œuvre de la classe ouvrière elle-même et échapper à l'intervention des partis ou de l'État. En 1892, la naissance de la Fédération nationale des Bourses concrétisa cette soif d'indépendance. Fondées sur une conception unitaire de la classe, les Bourses répondaient aussi à des besoins pratiques. Ainsi offraient-elles des locaux et divers services, comme le placement, dans le même temps où elles tentaient de structurer l'action interprofessionnelle locale en complément des fédérations professionnelles nationales, souvent trop faibles pour exercer une influence sur les élus locaux, voire nationaux.

Le *POF* était ainsi trop faible pour contrôler, comme le *SPD* en Allemagne, le mouvement syndical. La nouvelle Confédération générale du travail, fondée en 1895 à Limoges, voulait

réunir syndicats de métier ou d'industrie, fédérations de tout type et Bourses du travail. Mais victime de sa rivalité avec la Fédération des Bourses de Pelloutier, son audience et sa capacité d'action restèrent très limitées pendant plusieurs années. En 1902, lorsque la Fédération des Bourses rejoignit la CGT, la majorité des syndicats français n'adhérait pas à la Confédération<sup>23</sup>. Au sein de la CGT s'affrontaient différents principes d'organisation. En définitive, le système adopté favorisa le pouvoir des syndicats locaux de base. Chacun des syndicats devait s'affilier à une organisation locale ou régionale interprofessionnelle et à une fédération nationale professionnelle de métier ou d'industrie. Lors des Congrès, les syndicats avaient seuls voix au chapitre et disposaient d'un mandat quels que fussent leurs effectifs. Cette représentation, dite « unitaire », ignorait en fait les adhérents, leur nombre comme la variété des opinions susceptibles de coexister dans la même organisation et certains proposaient un vote proportionnel.

Le débat entre les tenants du syndicalisme de métier et ceux du syndicat d'industrie, tourna lentement à l'avantage des seconds. Parmi les syndicats les plus opposés à cette évolution figuraient ceux du Livre, du Bâtiment et certains syndicats de la Métallurgie comme l'élite des mécaniciens. Ainsi, en 1902, Coupat, le dirigeant des mécaniciens, avait manifesté son opposition à une éventuelle fusion avec l'ensemble des métallurgistes. L'organisation du métier, disait-il, répondait aux besoins des ouvriers comme le montraient les syndicalismes américain, britannique et allemand. Dans ces pays la domination du syndicalisme de métier avait été propice à l'expression de la solidarité et à la constitution de caisses prospères. L'homme est égoïste, concluait-il : lorsqu'il doit défendre ses intérêts directs, il se groupe immédiatement, mais face à un objectif lointain, il hésite<sup>24</sup>. À l'opposé, Reisz, du syndicat des métallurgistes, insistait sur les dangers que la concurrence entre les syndicats faisait courir à l'action et à la mobilisation ouvrières<sup>25</sup>. D'autres partisans du syndicalisme d'industrie évoquaient l'esprit de classe lié au syndicalisme d'industrie<sup>26</sup> et la cohésion nécessaire au succès de la grève générale<sup>27</sup>. Beaucoup de partisans du syndicalisme d'industrie pensaient que son efficacité résidait dans son adéquation avec les transformations économiques et sociales. Merrheim, Latapie ou Griffuelhes montraient que l'évolution de l'industrie moderne condamnait les syndicats de métier. Selon Latapie, les vieux savoir-faire n'étaient plus d'aucune utilité dans la métallurgie et les ouvriers issus d'un long apprentissage cédaient la place à des travailleurs peu qualifiés formés en huit jours<sup>28</sup>. Griffuelhes notait que les machines multipliaient les tâches ponctuelles, étroitement spécialisées. Continuer à organiser les ouvriers selon ce qu'ils faisaient mènerait à un nombre croissant de syndicats fragiles. À l'inverse, le syndicalisme d'industrie renforcerait l'homogénéité de la classe<sup>29</sup>. L'engagement de Merrheim s'appuyait sur l'évolution des techniques industrielles, la concentration du capital et des organisations patronales telles que le Comité des forges. Seuls de puissants syndicats d'industrie, ouverts, pouvaient défendre les ouvriers contre l'exploitation consécutive à l'entrée du capitalisme dans une nouvelle phase de son histoire.

Lors du Congrès d'Amiens, en 1906, les délégués se prononcèrent en faveur de la fédération d'industrie tout en tolérant les organisations de métier déjà affiliées à la CGT. De 1907 à 1912, des fédérations d'industrie se constituèrent dans le Bâtiment, la Métallurgie, les Mines, l'Habillement, etc.<sup>30</sup>. Cette victoire du principe du syndicalisme d'industrie et, dans une moindre mesure, du syndicalisme « ouvert », nécessita cependant un compromis. Les décisions prises à l'échelon fédéral ne s'imposaient pas aux syndicats de base. La structure-type devint celle de syndicats de métier réunis dans une fédération d'industrie<sup>31</sup>. Ainsi, en 1912, lors du Congrès de la CGT du Havre, il est possible d'identifier trente-cinq métiers différents parmi les syndicats de la fédération du bâtiment, et quatorze parmi ceux de la fédération du textile... Dans le bâtiment, il n'était pas rare de voir des militants, favorables à

un syndicalisme fermé au plan local, prôner le syndicalisme d'industrie à l'échelon fédéral. Certains groupes d'ouvriers, non ou peu qualifiés, essayèrent aussi de contrôler le marché et l'organisation du travail, à l'exemple des dockers, voire des bûcherons. La réussite d'une telle démarche dépendait des coutumes locales ou de particularités professionnelles dont bien des traits se retrouvaient hors de France.

À propos de la centralisation, on peut distinguer trois grands types d'organisation : les syndicats nationaux comme les chemins de fer (cas rare), les fédérations centralisées comme le Livre ou les fédérations laissant une large autonomie à leurs syndicats telle que la Métallurgie. La tradition fédéraliste ou autonomiste fut hégémonique (après la phase guesdiste) au moins jusqu'en 1908. Elle correspond à la faiblesse structurelle des Fédérations nationales, aux difficultés rencontrées dans la perception des cotisations et aux résistances à toute délégation d'autorité au profit d'une instance supérieure qui devait rester modeste. Ce fédéralisme prévalait aussi dans les rapports avec la direction de la CGT. Les grèves, le chômage et, quand ils existaient, les secours mutuels étaient de la responsabilité exclusive des syndicats de base ou des structures interprofessionnelles locales (à l'exception de la fédération du Livre notamment). À la base encore, l'administration syndicale était généralement l'affaire de deux instances principales : l'assemblée générale et le conseil exécutif. La majorité des syndicats témoignaient d'un vif attachement à la démocratie directe<sup>32</sup>. Les votes secrets étaient rares ainsi que l'exigence d'une majorité absolue pour être élu dirigeant<sup>33</sup>. Les membres des CE étaient révocables et souvent non renouvelables pour éviter la formation d'une bureaucratie<sup>34</sup>. Quant aux fédérations et à la Confédération, leur rôle devait se limiter à la représentation des intérêts collectifs des syndicats adhérents et à l'organisation des campagnes nationales que les syndicats ne pouvaient assumer eux-mêmes.

La modicité des cotisations des syndicats français et les difficultés à les percevoir sont bien connues<sup>35</sup>, alors même que l'on se trouve dans un modèle qui paraît plus « ouvert » que celui des syndicats britanniques. Des militants estimaient que la combativité des syndicats risquait de pâtir d'une trop grande attention portée à la constitution et à la conservation de fonds importants. Loin de favoriser l'adhésion à la cause syndicale, les caisses engendraient, disaient-ils, l'égoïsme des cotisants et freinaient l'unification des travailleurs dans le mouvement syndical<sup>36</sup>. Selon Pouget, « la valeur d'un syndicat dépend moins de son encaisse que de la multiplication de l'énergie cohérente de ses membres »<sup>37</sup>. Seule une minorité d'organisations intégrait l'accumulation de réserves financières dans une stratégie syndicale globale. Mais les militants ne faisaient-ils pas de nécessité vertu ?<sup>38</sup> Quoi qu'ils aient pensé, on conçoit que l'état des caisses n'était pas sans effets sur le fonctionnement, les moyens d'action et le recrutement. En ce sens, la faiblesse des syndicats français n'en faisait pas pleinement des syndicats ouverts et seuls les ouvriers qualifiés pouvaient conduire les grèves locales<sup>39</sup>.

À la veille de la guerre, le recul du syndicalisme révolutionnaire convainquit beaucoup de syndicalistes de la nécessité d'une réorganisation et d'un renforcement des syndicats que préconisaient de longue date les militants les plus réformistes. Merrheim identifia des facteurs qui devaient pousser les ouvriers vers une organisation plus solide, plus disciplinée, plus hiérarchisée : le regroupement du patronat, le développement des trusts et des cartels, des accords industriels internationaux. Toutefois, les réformes votées au Congrès du Havre, en 1912, restèrent limitées et ne résolurent pas les contradictions entre les nouvelles tendances centralisatrices des dirigeants nationaux et la pratique fédéraliste dominante dans les syndicats et les Bourses.

## Le centralisme allemand

On a souvent dit que si les syndicats allemands avaient pu se développer de façon ininterrompue, ils auraient largement reproduit le modèle anglais<sup>40</sup>. Cela est certainement vrai en terme politique. Mais il importe aussi de noter qu'en Allemagne, les compagnons n'avaient guère bénéficié de privilèges ou de conditions favorables à la défense de leur place dans l'atelier<sup>41</sup>. Dans des secteurs de la métallurgie ou du bois par exemple, il n'y avait pas de tradition de solidarité appuyée sur l'autonomie du travail. De plus, le statut juridique des syndicats nés dans les années 1860 ne leur permettait pas d'agir en vue de modifier la position subalterne des salariés. Alors même que la situation et le régime politiques conduisaient à une politisation des syndicats, ceux-ci se voyaient interdire par la loi la mise sur pied de structures susceptibles d'assurer leur enracinement social et professionnel.

À Erfurt, en 1872, l'idée d'un mouvement centralisé avait reçu l'appui de Bebel qui y voyait la possibilité, pour les syndicats, de surmonter la segmentation de la classe et ainsi de favoriser le socialisme. Dans cette perspective, il était prévu de créer un organisme fédéral central chargé de préparer le congrès annuel. C'est le congrès qui déciderait de l'appui aux grèves et organiserait les modalités de propagande et d'organisation syndicales dans les secteurs faibles. Cette option était soutenue par beaucoup de membres du parti<sup>42</sup>, mais les syndicalistes hésitaient. La fondation du *SPD* à Gotha précipita l'engagement des dirigeants socialistes en faveur de la centralisation syndicale, en partie contradictoire avec les aspirations fédéralistes des syndicats locaux de métier.

De 1878 à 1890, le *Sozialistengesetz* interrompit le processus de regroupement des syndicats. Il radicalisa et politisa le mouvement syndical tout en affaiblissant la position des ouvriers qualifiés vis-à-vis du patronat. Les employeurs tendaient aussi, devant l'unification du pays, les transformations de la législation et la concurrence internationale, à affermir leurs structures<sup>43</sup>. Quelques semaines avant la fin de 1878, 17 syndicats nationaux et 62 syndicats locaux furent dissous par la police<sup>44</sup>. Malgré la création de caisses de secours mutuels, le développement d'un syndicalisme de métier relativement autonome resta ainsi limité jusqu'en 1890. En revanche, les syndicats devinrent, dans cette période, des structures importantes d'agitation, d'éducation et d'organisation politiques. Cette situation contribua à resserrer fortement leurs liens avec le parti et à conforter les orientations centralisatrices : « au sein des syndicats, l'organisation patiente, la coordination du centre et la planification prudente témoignaient de l'hégémonie social-démocrate »<sup>45</sup>. Trois conséquences du *Sozialistengesetz* revêtirent une importance particulière pour l'organisation corporative. En premier lieu, les douze ans de répression forgèrent un noyau de militants et de dirigeants résolu et soudés. Deuxièmement, les rudes épreuves vécues par ces militants et leurs familles exacerbèrent leur sens du but commun. Enfin, et peut-être surtout, cette période retarda la fondation d'une confédération alors que le patronat renforçait son organisation : « l'inégalité traditionnelle entre les associations d'employeurs et les syndicats ouvriers en Allemagne, avec ses conséquences malheureuses, trouve là une de ses racines »<sup>46</sup>.

À la fin des années 1880, une vague de grèves et la réémergence du mouvement syndical précéda la fin du *Sozialistengesetz*. Cette mobilisation concerna d'abord les mineurs et les métiers qualifiés traditionnels. Après la levée de la loi d'exclusion, la poussée revendicative s'élargit à d'autres groupes plus radicaux comme les métallurgistes promus au rang de porte-parole du syndicalisme d'industrie. Avec la réapparition des syndicats nationaux, les tendances autonomistes des groupes locaux s'atténuèrent. En 1891, le congrès du *SPD* appuya la formation d'une *Generalkommission*. Ce choix représentait un compromis entre les

syndicats d'industrie et ceux de métier<sup>47</sup>. Alors que le problème de la centralisation était ainsi résolu assez rapidement, les relations entre les deux formes d'organisation restèrent bien plus problématiques.

Durant la période suivante on peut observer quatre types de position en matière d'organisation. Il y avait les partisans de la *Generalkommission* souhaitant une structuration souple des branches industrielles et fédérant de manière contractuelle les syndicats. Selon Legien, l'expérience avait montré que l'organisation au niveau de la branche était la plus efficace pour la propagande et les grèves, car la *Kastengeist* (conscience du métier) était trop étroite. Cependant l'industrie n'était pas encore suffisamment développée pour atteindre le niveau de vrais syndicats industriels. Des difficultés pratiques provenaient de la fusion des syndicats de métier en un syndicat industriel dont les recettes se ressentaient de l'extension du recrutement en direction de secteurs ouvriers peu organisés et peu disposés à payer des cotisations régulières et élevées. Même le syndicat le plus riche, celui du Livre, connut des problèmes. Ainsi, une industrie encore médiocrement développée, les résultats inégaux des fusions et la *Kastengeist* allaient, selon Legien, à l'encontre du syndicat d'industrie<sup>48</sup>.

Les militants de la métallurgie animaient le groupe de ceux qui préconisaient la généralisation du syndicalisme d'industrie. Segitz, convaincu de ce que la multiplication des organisations, inutile, et facteur de division, doutait de la force des solidarités de métier et, l'exemple de son syndicat à l'appui, minimisait l'importance des problèmes financiers. Une troisième position soutenait le point de vue contraire. Von Elm, appuyé sur des syndicats de métier, repoussait l'anticipation du syndicat d'industrie et soulignait le succès des structures de métier au Royaume-Uni. Enfin un dernier groupe, de tendance ouvertement localiste et autonomiste, s'opposait surtout à toute tentative centralisatrice, préconisant la liberté totale du choix de leur mode d'organisation par les syndicats de base<sup>49</sup>.

La résolution de Legien, un habile compromis, l'emporta, sans résoudre finalement la question pratique des structures syndicales. Le *Kartellsertrag* censé lier des syndicats professionnels entre eux s'avéra décevant<sup>50</sup>. Les solidarités traditionnelles des métiers se maintinrent malgré la transformation et le nivellement des qualifications provoqués par la mécanisation et la division des tâches<sup>51</sup>. Bien que Legien ait fait valoir en 1897 que la forme de l'organisation devait évoluer avec le développement économique, les syndicats professionnels réussirent souvent à s'adapter aux évolutions en cours<sup>52</sup>. Beaucoup élargirent la définition du métier afin de pouvoir intégrer les ouvriers moins qualifiés ou spécialisés, les groupes de « similaires ». L'évolution vers des syndicats ouverts fut donc incomplète. Beaucoup de syndicats de métier refusèrent aussi de fusionner avec ceux des professions connexes parce que leurs membres, venus souvent des petites et moyennes entreprises, envisageaient des structures en homologie avec celles du monde de l'artisanat (*handwerk*)<sup>53</sup>. Alors que les dirigeants avaient opté à terme en faveur du syndicalisme d'industrie et que les syndicats d'industrie rassemblaient, en 1914, 70 % des syndiqués, c'étaient les syndicats fermés de métier continuèrent à être dominant pour tout ce qui touchait aux objectifs et aspirations du mouvement syndical. L'irrégularité des effectifs, certes importants, des syndicats industriels affaiblissaient en effet leur poids. Seuls, parmi les syndicats ouverts, ceux de la métallurgie et du bois faisaient figure d'acteurs significatifs sur la scène sociale. Ceux du transport, du textile ou de la mine ne pesaient guère. Dans le Bâtiment où l'on prônait aussi le syndicalisme ouvert, la tradition des métiers était restée dominante. Toutefois, à la différence du Royaume-Uni, syndicalisme fermé et syndicalisme ouvert coexistaient dans des structures fédérales industrielles étendues.

Le débat concernant la centralisation fut plus clair. Les opposants à la centralisation avançaient l'idée que celle-ci impliquerait la dépolitisation – comprendre ici l'affaïssement de la radicalisation – des activités syndicales<sup>54</sup>. Ce point de vue, repris dans les appels à la décentralisation du *FVdG* en 1897 (ou dans l'après-guerre par les conseils ouvriers) assimilait centralisation à bureaucratisation et à réformisme. Avant la guerre, ce localisme s'appuyait sur les syndicats de métier qui fonctionnaient au moyen d'assemblées générales et à travers les pratiques des délégués du personnel. Legien, hostile à toutes les versions du localisme, plaidait pour la nécessaire centralisation dans laquelle il y voyait une école de la solidarité<sup>55</sup>. Avec l'essor de la production de masse et le désenclavement des marchés, les ouvriers des différentes villes se trouvèrent en concurrence et la nécessité d'une réglementation nationale s'imposa. Les syndicats locaux, confrontés à des entreprises lancées dans des stratégies nationales ou mondiales, n'avaient plus les moyens de contrôler l'offre locale du travail. Il fallait désormais une organisation syndicale nationale, forte, donc centralisée.

En 1907, le mouvement fédéraliste était neutralisé tandis qu'étaient tirées les leçons des reculs des effectifs syndicaux après la première vague de syndicalisation de la fin des années 1880. Il s'agissait de canaliser le mouvement d'adhésion massif relancé depuis la fin des années 1890. Les militants avaient pu constater comment, au plus fort de la Grande dépression, le patronat avait pu durcir son attitude et pratiquer une répression efficace. Aussi les syndicats donnèrent-ils la priorité à la consolidation de leur organisation à l'échelon national<sup>56</sup>. Ainsi tenta-t-on de rationaliser la stratégie des grèves. L'accent fut aussi mis sur l'intégration de la masse des adhérents mobiles et fluctuants au moyen de systèmes d'assistance<sup>57</sup>. Cela fut facilité par les particularités de l'État-providence allemand qui institutionnalisa la participation de syndicalistes au niveau local. Les syndicats développèrent ainsi une organisation forte et centralisée hors du lieu de travail.

Que les différents rameaux du syndicalisme allemand – les syndicats libéraux Hirsch-Duncker, les *Freien Gewerkschaften* et, plus tard, les syndicats chrétiens – aient rapidement pris la voie de la centralisation en dit long sur l'évolution générale des critères d'efficacité. Ceci montre aussi combien les décisions en matière d'organisation doivent être replacées dans le contexte de la culture politique. Les fondateurs des syndicats allemands du dernier tiers du XIX<sup>e</sup> siècle n'échappèrent pas à un environnement marqué par la question de l'unification nationale et de son achèvement, assurément au centre des débats politiques, économiques et sociaux. La centralisation nationale des syndicats allemands fut aussi un élément de l'unification du pays sur laquelle misait la majorité des adhérents. Par là, les syndicats allemands furent aussi le produit d'une « culture d'ordre » que confortait la valeur attachée à la résolution rationnelle des conflits, aux négociations minutieuses et à une contestation pragmatique. En retour, l'État créa des institutions sociales et un droit du travail qui engageaient les syndicats dans un processus de dialogue centralisé.

Dans chacun des trois pays, il y eut à la fois diversité et concurrence entre les différents modes organisationnels. Il n'y eut jamais un modèle unique propre à un pays. Autonomie et centralisation, structure de métier ou d'industrie coexistèrent partout, souvent dans la plus grande confusion. L'évolution des trois mouvements syndicaux a dépendu du rapport de forces entre partisans de la tradition des métiers et ceux qui concevaient le futur en termes de conflit social industriel. Il pencha vers un syndicalisme fermé et local en Grande-Bretagne, vers un syndicalisme centralisé et plus ouvert en Allemagne. La situation fut sans doute plus complexe en France du fait du degré plus élevé de la dimension fédéraliste et autonomiste, du legs d'un certain socialisme de métier et des modalités de la politisation de la classe ouvrière

dans le cadre de l'État républicain. Cette situation transforma la question de l'autonomie sur le lieu de travail en un projet politique.

Malgré la variété et la complexité des courants que nous avons mis à jour, il est possible d'avancer des conclusions quant aux facteurs qui ont déterminé les structures syndicales. Presque partout, s'institua d'abord un syndicalisme de métier, naturellement fermé. Son maintien dépend de la certaine tolérance de l'État et des employeurs, de la plus ou moins grande continuité des métiers, mais aussi de sa propre capacité à s'adapter aux mutations du système productif. En France et en Allemagne, nombre d'ouvriers qualifiés radicalisés eurent le sentiment que leurs structures de métier étaient incapables de protéger les savoir-faire, les conditions de travail et les salaires face à l'afflux de la main-d'œuvre non qualifiée ou des apprentis. Ainsi cette élite ouvrière fut-elle contrainte d'opter pour des formes d'organisation intercatégorielle ou interprofessionnelle, davantage fondées sur la mobilisation épisodique que sur le contrôle permanent de l'accès à l'emploi. Il s'avéra toutefois difficile de construire des regroupements de ce type, souvent fragiles, souvent hétérogènes. Les formes ouvertes du syndicalisme réussirent surtout à s'imposer dans le cas où l'interprofessionnalisme avait gagné sa légitimité en dehors de l'atelier à travers l'affirmation d'un projet politique, économique et social. Ce fut surtout en Allemagne que les ouvriers des métiers échouèrent à se doter d'organisations susceptibles de peser sur les marchés du travail locaux. L'industrialisation, la nationalisation rapide du marché, le caractère hiérarchisé de la société allemande gênèrent l'expression de solidarités communautaires. L'impulsion centralisatrice fut stimulée, en revanche, par l'existence de puissants groupes de pression (sans compter bien sûr la puissance du *SPD*), par le rôle précoce de l'échelon national dans la définition et les pratiques des relations industrielles, notamment au cours du *Sozialistengesetz*.

Quand les ouvriers de métier, ou certaines corporations particulières comme les mineurs, établirent des organisations efficaces, reposant sur les ressources de marchés locaux et de communautés spatiales et professionnelles, ils purent préserver leur relative autonomie. La résistance de tels syndicats à la double pression des moins qualifiés et des dirigeants syndicaux, partisans d'un syndicalisme plus ouvert et plus centralisé, fut proportionnelle à la capacité qu'ils montrèrent pour modeler l'environnement à leurs propres fins. Ce fut le cas assez général au Royaume-Uni où les modes d'action des syndicats de métier se transmirent même aux nouveaux syndicats centralisés, à travers le système des délégués du personnel. Et lorsque les syndicats durent s'ouvrir à des catégories ouvrières plus larges afin de renforcer, ils conservèrent nombre de traits des syndicats fermés. En France et au Royaume-Uni, la cohésion des communautés locales, la structuration faible des partis et groupes de pression nationaux freinèrent la concentration du pouvoir dans les fédérations nationales ou dans une confédération nationale. Cependant, en France, l'existence d'une tradition centralisatrice de l'État français et l'importance du politique contribuèrent à la mise sur pied d'institutions tentant d'articuler les exigences corporatives et politiques à l'intérieur du mouvement syndical.

Au total, le mouvement syndical allemand portait plus la marque de la modernité, son homologue britannique celle de la tradition, alors qu'en France l'issue du conflit entre l'ancien et le nouveau resta incertaine. Sans doute n'est-il pas moins important de conclure que les trois syndicalismes demeurèrent « multiformes et contradictoires »...

## Notes

<sup>1</sup> SOREL G., *Pages Libres*, 21 mars 1903.

- 2 STEARNS P., *Lives of Labour Work in a maturing industrial society*, Londres, 1975 ; – MARKS G., *Unions in Politics : Britain, Germany and the United States in the nineteenth and early twentieth century*, Princeton, 1989.
- 3 Cf. TURNER H.A., *Trade Union Growth, Structure and Policy, a comparative study of the Cotton Unions*, Londres, 1962 ; – HYMAN R., *Industrial Relations*, Londres, 1975, p. 41, suggère que « deux forces contradictoires ont fonctionné : d'une part vers l'ouverture, l'unité et la solidarité, d'autre part vers la fermeture, la division et l'exclusion ».
- 4 JULLIARD J., *Autonomie ouvrière. Etudes sur le syndicalisme d'action directe*, Paris, 1988.
- 5 HUNT E.H., *British Labour History 1815-1914*, Londres, 1981, p. 262-263.
- 6 CLEGG H., FOX A., THOMPSON A., *A History of British Trade Unionism since 1889*, t. I : *1889-1910*, Oxford, 1964, p. 38.
- 7 CLEGG H., FOX A., THOMPSON A., *A History of British Trade Unionism...*, p. 39.
- 8 POLLARD S., « New Unionism in Britain », in MOMMSEN W., HUSUNG H.-G., *The Development of Trade Unionism in Great Britain and Germany*, Londres, 1985, p. 49.
- 9 HYMAN R., « Mass organisation and Militancy in Britain », in MOMMSEN W., HUSUNG H.-G., *The Development of Trade Unionism...*, p. 251.
- 10 HYMAN R., « Mass organisation and Militancy in Britain »..., p. 257.
- 11 HYMAN R., « Mass organisation and Militancy in Britain »..., p. 257 ; – CLEGG H., FOX A., THOMPSON A., *A History of British Trade Unionism...*, p. 169 et 471.
- 12 CLEGG H., FOX A., THOMPSON A., *A History of British Trade Unionism...*, p. 155.
- 13 LOVELL J., *British Trade Union 1875-1933*, Londres, 1977, p. 42.
- 14 CLEGG H., *The System of Industrial Relations in Britain*, Oxford, 1972, p. 52.
- 15 ROBERTS B., *The Trades Union Congress*, Londres, 1958, p. 359.
- 16 HYMAN R., « Mass organisation and Militancy in Britain »..., p. 262.
- 17 PERROT M., « On the formation of the French Working Class », in KATZNELSON I., ZOLBERG A., *Working Class Formation nineteenth century patterns in Western Europe and the United States*, Princeton, 1986, p. 95.
- 18 MOSS B., *The Origins of the French Labour Movement*, Berkeley, 1976, p. 57. Traduction française : *Aux origines du mouvement ouvrier français. Le socialisme des ouvriers de métier*, Besançon, 1985.
- 19 MOSS B., *The Origins...*, p. 3.

[20](#) PIGENET M., « Le métier ou l'industrie ? Les structures d'organisation et les enjeux au tournant du siècle », *Cahiers d'histoire de l'IRM*, n° 61, 1995, p. 25-41.

[21](#) Moss B., *The Origins...*

[22](#) SCHÖTTLER P., *La naissance des Bourses du travail*, Paris, 1985, p. 21.

[23](#) Il faudra attendre 1910 pour que la CGT réunisse un peu plus de 50 % des syndicats et des syndiqués.

[24](#) XIIIe Congrès national corporatif (7e de la CGT), tenu à Montpellier les 22-27 septembre 1902, *Compte rendu officiel des travaux du Congrès*, Montpellier, 1902, p. 14.

[25](#) XIIIe Congrès national corporatif..., p. 143.

[26](#) GRIFFUELHES in XIe Congrès national corporatif (5e de la CGT) tenu à Paris les 10-14 septembre 1900, *Compte rendu des travaux du Congrès*, Paris, 1900, p. 149.

[27](#) PERICAT in XVIIe Congrès national corporatif (11e de la CGT) tenu à Toulouse du 3 au 10 octobre 1910, *Compte rendu des travaux*, Toulouse, 1991, p. 143.

[28](#) LEROY M., *La coutume ouvrière*, Paris, 1913, p. 184.

[29](#) LEROY M., *La coutume ouvrière*, Paris, 1913, p. 369.

[30](#) L'opposition la plus importante vint des mécaniciens et des typographes. Il est important de constater qu'ils s'opposaient plus au syndicalisme ouvert qu'au syndicalisme d'industrie proprement dit.

[31](#) LORWIN V., *The French Labour Movement*, Cambridge Mass., 1954, p. 151.

[32](#) LEROY M., *La coutume ouvrière*, Paris, 1913, p. 137.

[33](#) LEROY M., *La coutume ouvrière*, Paris, 1913, p. 148.

[34](#) LEROY M., *La coutume ouvrière*, Paris, 1913, p. 158.

[35](#) RIST C., « Les finances des syndicats ouvriers français », *Revue économique internationale*, 15 janvier 1911 ; – PIGENET M., « Les finances, une approche des problèmes de structure et d'orientation de la CGT », *Le Mouvement Social*, n° 172, 1995, p. 53-88.

[36](#) Vezole en 1896, cité par LEROY M., *La coutume ouvrière*, Paris, 1913, p. 213.

[37](#) LEROY M., *La coutume ouvrière*, Paris, 1913, p. 157.

[38](#) LORWIN V., *The French Labour Movement*, Cambridge Mass., 1954, p. 63.

[39](#) HANAGAN M., *The Logic of Solidarity. Artisans and Industrial Workers in Three French Towns 1871-1914*, Illinois, 1980.

- [40](#) TENFELDE K., « Germany », in VAN DER LINDEN M., ROJAHN J. (dir.). *The Formation of labour Movements 1870-1914 : an international perspective*, Leiden, 1990, p. 253.
- [41](#) KOCKA J., « Problems of Working Class Formation in Germany », in KATZNELSON I., ZOLBERG A., *Working Class Formation...*, p. 343.
- [42](#) Série d'articles de HILLMANN dans *Der Volkstaat* qui commence le 17 mai 1873.
- [43](#) BEIER G., *Geschichte und Gewerkschaft*, Cologne, 1981, p. 252.
- [44](#) FÖRSTER A., *Die Gewerkschaftspolitik der deutschen Sozialdemokratie während des Sozialistengesetzes*, Berlin, 1971.
- [45](#) NOLAN M., « Economic crisis, state policy and working class formation in Germany, 1870-1900 », in KATZNELSON I., ZOLBERG A., *Working Class Formation...*, p. 384.
- [46](#) BEIER G., *Geschichte und Gewerkschaft*, Cologne, 1981, p. 252.
- [47](#) SCHÖNHOFEN K., *Expansion and Konzentration. Studien zur Entwicklung der Freien Gewerkschafter im Wilhelminischen Deutschland 1890-1914*, Stuttgart, 1980, p. 270.
- [48](#) *Protokoll der Verhandlungen des Ersten Kongresses der Gewerkschaften Deutschlands*, 1892, p. 31-35.
- [49](#) *Ibidem*.
- [50](#) SCHÖNHOFEN K., *Expansion and Konzentration...*, p. 280.
- [51](#) SCHÖNHOFEN K., *Expansion and Konzentration...*, p. 281.
- [52](#) *Protokoll der dritten ordentlichen Generalversammlung des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes*, Stuttgart, 1897.
- [53](#) SCHÖNHOFEN K., *Expansion and Konzentration...*, p. 280.
- [54](#) MÜLLER D., « Syndicalism and Localism in the German Trade Union Movement », in MOMMSEN W., HUSUNG H.-G., *The Development of Trade Unionism in Great Britain and Germany*, Londres, 1985, p. 240.
- [55](#) *Correspondenzblatt*, 23 mai 1891.
- [56](#) RITTER G., TENFELDE K., « Der Durchbruch der Freien Gewerkschaften Deutschlands », in *Vom Sozialistengesetz bis Mitbestimmung*, Cologne, 1975, p. 88.
- [57](#) SCHÖNHOFEN K., *Expansion and Konzentration...*, p. 240.