



HAL
open science

Syndicalisme de services

Emilien Julliard, Mailys Gantois

► **To cite this version:**

Emilien Julliard, Mailys Gantois. Syndicalisme de services. Rencontres avec Michel Offerlé, 2018, pp.429-436. hal-03920924

HAL Id: hal-03920924

<https://hal.science/hal-03920924>

Submitted on 3 Jan 2023

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.

Syndicalisme de services, par Maïlys Gantois et Émilien Julliard

L'expression « syndicalisme de services » est fréquemment employée avec plus ou moins de précautions pour caractériser des syndicats de salariés, agricoles et patronaux. Celle-ci désigne l'attention importante accordée à des biens sélectifs, variables, réservés aux seuls membres, pour susciter l'adhésion puis la fidéliser. Cette dimension de l'action collective a été traitée par Mancur Olson (Olson, 2011[1965]). Dans son approche des groupes d'intérêt, Michel Offerlé a souligné les apports possibles de ce cadre d'analyse, retravaillé entre autres en France par Daniel Gaxie (Gaxie, 1977, 2005), à condition de le débarrasser de son biais rationaliste (Offerlé, 1994). Depuis, des enquêtes portant sur diverses organisations professionnelles ont confirmé le caractère heuristique de cette perspective pour comprendre ce qui fait tenir matériellement un engagement ou une adhésion, et en quoi et comment ce rapport aux services peut varier suivant les organisations et les individus. Le « syndicalisme de services » est d'abord un *folk concept*, autrement dit un label, impliquant de s'intéresser à ses usages indigènes. Cette mise à distance opérée, il s'agit de revenir sur les intérêts à prendre en considération les dimensions de services traversant, inégalement, ces organisations. Tout d'abord, les biens sélectifs qu'elles proposent dépendent de leur construction sur le temps long et des modes de reconnaissance par l'État. Ensuite, on peut lire les services plus ou moins nombreux proposés aux membres comme faisant partie du répertoire d'action collective de ces organisations. Enfin, les services constituent une clef d'entrée pertinente pour questionner les rapports à l'adhésion et au militantisme. De nombreux questionnements présentés ici sont communs à ceux rencontrés sur d'autres terrains, comme ceux portant sur les partis politiques ou les associations par exemple.

Le « syndicalisme de services » comme label

Le « syndicalisme de services » fait partie des labels utilisés par un ensemble d'acteurs (syndicalistes, journalistes, mais aussi universitaires) pour caractériser les organisations professionnelles, au même titre que ceux de « syndicalisme gestionnaire », « syndicalisme corporatiste », « syndicalisme de transformation sociale », « syndicalisme revendicatif », etc. Ces labels, et celui de « syndicalisme de services » en particulier, sont mobilisés dans des luttes symboliques inter et intra syndicales pour (dé)légitimer un ensemble de pratiques, voire les acteurs qui les portent. Ils disent surtout des choses sur les manières dont sont pensées les organisations syndicales, mais ne sont pas pour autant sans effets sur les pratiques syndicales. Le syndicalisme états-unien offre un exemple révélateur. Depuis les années 1960-1970, des

entrepreneurs de réformes (syndicalistes, consultants, universitaires...) dénoncent le « *business unionism* » ou « *service unionism* », centré sur la gestion des avantages sociaux (notamment les pensions et l'assurance santé) des adhérents existants, au profit d'un « *organizing model of unionism* » ou « *social movement unionism* », ouvert sur les minorités et les catégories précarisées de travailleurs, grâce notamment à des stratégies renouvelées de syndicalisation. Dans les syndicats qui se revendiquent de ce « modèle », des changements importants de personnel ont eu lieu, mais les activités associées au « syndicalisme de services » ne disparaissent pas. Elles restent centrales, tout en étant symboliquement dépréciées au profit d'autres tâches).

Les services au regard de la construction socio-historique des syndicalismes

Les syndicalismes se sont et ont été construits dans des rapports variés aux services. Ainsi, les biens sélectifs, réservés aux seuls cotisants, et les biens collectifs, bénéficiant à des populations plus larges qui n'adhèrent pas, n'occupent pas la même place dans l'économie des pratiques syndicales suivant les pays (selon une reconnaissance différenciée du fait syndical par les États notamment) et les groupes que représentent ces organisations (dirigeants d'entreprises ; exploitants agricoles ; salariés allant des cols bleus aux cols blancs, plus ou moins féminisés et racisés, pris dans des formes d'emploi plus ou moins stables et dans des collectifs de travail individualisés ou non).

Par exemple, les syndicats de salariés en France se sont originellement construits et largement perpétués contre le principe d'offrir à leurs membres des avantages sociaux ou économiques en échange de leur adhésion). Les modalités d'institutionnalisation des relations professionnelles par l'État (conventions collectives s'appliquant à tous les salariés concernés, gestion paritaire des retraites, de la sécurité sociale et du chômage, non professionnalisation des conseillers prud'homaux, participation à des institutions publiques d'organisation des professions et des marchés, etc.) reconnaissent que ceux-ci représentent les travailleurs au-delà de leurs adhérents, se traduisant par un ensemble de subventions publiques pour assurer leurs missions. Ceci est aussi valable pour les syndicalismes agricole et patronal et les groupes qu'ils entendent représenter. Cela ne signifie pas pour autant que les organisations professionnelles ne profitent pas de leurs positions dans des organismes publics pour défendre les intérêts de leurs membres en particulier, *via* la répartition des terres dans le monde agricole par exemple (Hobeika, 2013), tout en gérant les tensions nées de la prétention à représenter le groupe au-delà des seuls adhérents. Ces tensions et logiques façonnent les activités de représentation, qui font l'objet d'appropriations diversifiées selon les syndicats. Elles peuvent notamment se

retrouver en toile de fond dans les relations conflictuelles entretenues entre négociateurs syndicaux et patronaux. Certains syndicats valorisent ainsi un « syndicalisme d'adhérents » ou, à l'inverse, une ligne de conduite revendiquée pour l'ensemble des salariés, syndiqués ou non.

Il est à noter que les formes prises par l'institutionnalisation du syndicalisme de salariés aux États-Unis, entamé dans la première moitié du XXe siècle, ont beaucoup contribué à faire des syndicats des organisations focalisées sur les services. Suivant la règle générale de l'« *union shop* », les salariés ont obligation d'adhérer à un syndicat unique qui négocie pour eux (et eux seuls) un accord collectif avec l'employeur, couvrant tout au plus pour un ou plusieurs sites d'établissements. Cet accord régit les salaires, les conditions de travail, et des avantages sociaux (*benefits*), dont une assurance santé et des pensions de retraite. Les syndicats réservent également d'autres services à leurs adhérents, parfois financés par les entreprises avec qui ils négocient : bourse de scolarité pour les enfants, aide juridique, formation, prêt immobilier à taux avantageux, etc.).

Par ailleurs, les organisations patronales françaises illustrent quant à elle comment les propriétés du groupe représenté jouent aussi un rôle déterminant dans le rapport de ces organisations aux services. Ainsi, pour bien des dirigeants d'entreprises, adhérer, voire militer dans une organisation patronale s'inscrit dans le prolongement de leurs activités professionnelles (Giraud et Healy, 2015 ; Offerlé, 2015b.), situation d'ailleurs similaire chez les agriculteurs de la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) (Hobeika, 2013). Ils y trouvent des lieux pour faire affaire, pour se mettre au courant des évolutions de la législation encadrant leurs activités, etc. De même, face aux critiques de représentés, considérant que ces organisations fonctionnent grâce aux deniers publics, les services financés par les cotisations sont un moyen de revendiquer une indépendance vis-à-vis de l'État (Giraud et Healy, 2015).

Les services comme partie intégrante du répertoire d'action collective des organisations professionnelles

Ces différents terrains donnent à voir tout l'intérêt qu'il y a à considérer les services comme faisant partie du répertoire d'action des syndicalismes), du moment où l'on pense les répertoires d'action sur un *continuum* en quatre dimensions, avec des formes d'action individuelles/collectives, discrètes/ouvertes, continues/discontinues, contestataires/non contestataires (Offerlé, 2008). Ainsi, ils sont utilisés à des fins de concurrences syndicales : des syndicats aux moyens inégaux (tant qualitativement que quantitativement), luttent entre eux pour fidéliser et attirer de nouveaux membres. Ces services, pour peu qu'ils arrivent à attirer

suffisamment d'adhérents, permettent d'accroître les ressources (*via* les cotisations et le vivier de militants potentiel), mobilisables pour prendre une position dominante dans un champ organisationnel donné. Cette concurrence sur les services se joue au niveau méso, pouvant expliquer la transhumance d'une organisation voguant d'une organisation faïtière (une confédération syndicale par exemple) à une autre en fonction des services qu'elles proposent (cette situation est fréquente dans le syndicalisme de salariés nord-américain), mais aussi à l'échelle des cotisants. Ainsi, dans le syndicalisme patronal, les adhérents peuvent opérer un calcul coût/bénéfice pour maximiser le « retour sur investissement » de leurs cotisations, d'autant plus que leur adhésion est convoitée par un grand nombre d'organisations (Giraud et Healy, 2015). La Confédération française démocratique du travail (CFDT) a également développé depuis les années 1980 une politique volontariste d'adhésion, valorisant l'« adhérent cotisant » pour des services sans qu'il n'ait à épouser les valeurs de l'organisation, au lieu de l'« adhérent militant ». Elle a contribué à la croissance importante de ce syndicat, devenu le plus important en termes d'effectifs, mais aussi lors des dernières élections professionnelles. Comme de nombreux autres cas en Europe et plus particulièrement en France, cette politique de recrutement par les services se veut une réponse à la « crise du syndicalisme », prenant acte des évolutions du travail et des travailleurs (Thomas, 2013). Cependant, ce couplage « syndicalisme de service » et « crise du syndicalisme », ne va pas de soi. Le cas états-unien montre au contraire qu'une des réponses à la « crise » apportées par des syndicats a été de chercher à faire des adhérents existants, généralement considérés comme apathiques, des « militants » endossant les causes défendues par l'organisation. La CGT en France a adopté un positionnement similaire, la distinguant de FO, la CFDT ou de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) et de la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC), qui tendent à miser davantage sur les services pour fidéliser les adhérents.

Les services au prisme des rapports aux syndicats

Ces contre-exemples invitent à questionner les rapports aux organisations associées au « syndicalisme de services ». Lorsque les observateurs se réfèrent à des organisations relevant de ce « modèle », ils parlent généralement d'« adhérents », de « clients », et non de « militants ». Les rapports à l'organisation sont communément qualifiés d'« apathique », de « consumériste », d'« utilitariste », ou bien encore de « passif ». Directement ou indirectement, ils y opposent des organisations où le rapport à l'adhésion se veut plus « militant », « désintéressé » ou « idéologique ». En bref, ils classifient les organisations professionnelles selon leur but et la

plus ou moins grande participation de membres (Kriesi, 1993). Il est évident que des cultures institutionnelles favorisent des rapports à l'adhésion plutôt que d'autres, ainsi qu'une scotomisation plus ou moins importante des rétributions (matérielles, mais pas seulement) que l'on en retire (Gaxie, 2005). Néanmoins, des travaux portant sur des syndicalismes variés (patronal, de salariés), montrent tout l'intérêt qu'il y a à considérer le *continuum* d'adhérence, de sentiment d'appartenance et de participation, variable selon les différents groupes adhérents d'une même organisation (Offerlé, 2015a). Des rapports utilitaristes et passifs à l'adhésion sont présents et entretenus dans les syndicats de salariés en France (Contamin et Delacroix, 2009), de même qu'il existe un militantisme patronal « désintéressé » (Offerlé, 2015b). Une telle approche permet de se défaire de mythes tenaces dans l'étude des syndicalismes, réduisant souvent les multiples rapports à l'adhésion à celui de l'élite adhérente « militante », dont les motifs de l'engagement s'expriment en termes idéologiques, accompagnés de formes de participation plus « intellectuelles » (débat d'idée, etc.) que d'autres.

Un des enjeux de recherche est alors d'élucider les modes pluriels d'activation et d'incitations d'un possible intérêt au militantisme au-delà de la seule adhésion (Offerlé, 2015b). Les services constituent une voie parmi d'autres. Par exemple, dans le syndicalisme patronal, plus les organisations sont dotées en ressources (découlant des adhésions qu'elles ont suscitées par les services qu'elles proposent), plus elles offrent des possibilités de militer sur des enjeux revendicatifs locaux ou nationaux (Giraud et Healy, 2015). Dans un syndicat nord-américain tel que le *Service Employees International Union* (SEIU), la participation volontaire des adhérents à des activités « militantes » (manifestations, réunions syndicales, etc.) est comptée et récompensée par des points permettant d'obtenir des réductions sur les cotisations, ou d'acheter des objets à l'effigie du syndicat sur une boutique en ligne.

Contamin Jean-Gabriel et Delacroix Roland, 2009, « Les transformations des formes d'engagement au prisme du local », *Politix*, vol. 85, n° 1, p. 81-104.

Gaxie Daniel, 1977, « Économie des partis et rétributions du militantisme », *Revue française de science politique*, vol. 27, n° 1, p. 123-154.

Gaxie Daniel, 2005, « Rétributions du militantisme et paradoxes de l'action collective », *Swiss Political Science Review*, vol. 11, n° 1, p. 157-188.

Giraud Baptiste et Healy Aisling, 2015, « Le syndicalisme patronal comme syndicalisme de services », *Sociétés contemporaines*, vol. 98, n° 2, p. 19-48.

Guillaume Cécile (dir.), *La CFDT. Sociologie d'une conversion réformatrice*, coll. Pour une histoire du travail, Presses Universitaires de Rennes, 2014.

Hobeika Alexandre, 2013, « La collégialité à l'épreuve: la production de l'unité au sein

de la FNSEA », *Politix*, n° 103, p. 53-76.

Kriesi Hanspeter, 1993, « Sviluppo organizzativo dei nuovi movimenti sociali e contesto politico », *Rivista italiana di scienza politica*, vol. 23, n° 1, p. 67-117.

Offerlé Michel, 2015a, « Introduction », *Sociétés contemporaines*, vol. 98, n° 2, p. 5-18.

Offerlé Michel, 2015b, « Militer en patronat », *Sociétés contemporaines*, vol. 98, n° 2, p. 79-106.

Offerlé Michel, 2008, « Retour critique sur les répertoires de l'action collective (XVIIIe - XXIe siècles) », *Politix*, n° 81, p. 181-202.

Offerlé Michel, 1994, *Sociologie des groupes d'intérêt*, Paris, France, Montchrestien.

Olson Mancur, 2011[1965], *Logique de l'action collective*. Bruxelles, Belgique, Éditions de l'Université de Bruxelles.

Thomas Adrien, 2013, « Towards the Managerialization of Trade Unions? Recent Trends in France and Germany », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 19, n° 1, p. 21-36.