Une interprétation de la crise du syndicalisme

Les enseignements de la comparaison internationale

par J.-F. Amadieu *

Le déclin du taux de syndicalisation en France est le plus souvent attribué à la montée de l'individualisme dans notre société ou à la crise des valeurs proposées par les syndicats. La diversité des évolutions des taux d'adhésion dans les différents pays occidentaux et leurs nombreuses fluctuations démontrent l'insuffisance de ce type d'explications. On se propose par conséquent de vérifier la pertinence du modèle proposé par Mancur Olson pour interpréter ces variations. Selon cette thèse, les adhésions aux syndicats ne se font nullement par l'effet d'attraction des idéologies syndicales mais par les gains individuels qu'ils procurent à leurs membres. Après avoir opéré un classement des pays occidentaux selon que la croissance ou le déclin des effectifs syndicaux sont plus ou moins prononcés, les cas nord-américains, britanniques et français sont étudiés de manière plus approfondie. Cette revue des situations nationales permet de dégager quatre types de facteurs explicatifs du dynamisme syndical. La situation de l'emploi influe sur le taux de syndicalisation mécaniquement et le phénomène est accentué lorsque les syndicats ne proposent aucun avantage aux chômeurs. La transformation des modes d'organisation du marché du travail, la disparition des corporations de métier en Grande-Bretagne par exemple, provoque un relâchement de la contrainte sociale qui pèse sur l'adhésion à un syndicat. Le degré de compétitivité des services proposés par les syndicats en comparaison de ceux offerts par les entreprises ou par l'État est également déterminante. Enfin, le cadre législatif est plus ou moins favorable au taux de syndicalisation. Au total, c'est la rationnalité de l'adhérent qui est déterminante.

(*) Université de Lille II et Laboratoire de Sociologie du Travail et des Relations Professionnelles, CNAM.

Il existe plusieurs modes d'explication de la désyndicalisation. Ainsi, on explique parfois le déclin des taux d'adhésion aux syndicats en France par la montée de l'individualisme dans notre société [Rosanvallon] (1). On prend argument d'une tendance comparable dans d'autres pays industrialisés du monde libre pour affirmer la généralité du phénomène et son caractère inéluctable. Pourtant, dans plusieurs pays, les syndicats maintiennent leur influence ou progressent. On ignore cependant volontiers les exemples étrangers où l'on considère que certaines règles empêchent le libre jeu de la « désaffection naturelle » à l'égard des organisations syndicales (closed shop, services individuels, etc.). En France, les fluctuations des effectifs syndicaux depuis 1912 sont très importantes [Bouzonnie] et ces variations interdisent de conclure à une montée de l'individualisme sur le long terme. Par ailleurs, l'explication de la désyndicalisation par l'individualisme croissant (des jeunes en particulier) est-il autre chose que le constat de la situation ? Ne prend-on pas l'effet pour la cause ? Certaines analyses mettent l'accent sur les valeurs et leur évolution au sein de certains groupes sociaux (jeunes, femmes, employés de bureau, salariés précaires, immigrés, ouvriers peu qualifiés, etc.). Un décalage croissant entre l'image et le message syndical, les valeurs qu'il entend promouvoir et celles de ces catégories de salariés expliquerait la désaffection à l'égard des syndicats [Touraine, Baudouin, Segrestin, Lojkine, etc.]. Le problème serait plus une crise d'identité qu'un défaut de prise en compte des intérêts matériels de ces salariés.

Nous voudrions suggérer en quoi une approche s'inspirant de Mancur Olson permet de comprendre les évolutions divergentes des syndicats de plusieurs pays industrialisés. Bien entendu, une telle approche éclaire les difficultés de recrutement des syndicats français (2), en particulier celle du secteur public [Mercier et Amadieu].

Nous croyons à la pertinence d'un modèle d'analyse de l'adhésion qui part des salariés eux-mêmes et leur prête un comportement rationnel par rapport à des paradigmes explicatifs de nature plus holiste. C'est l'intérêt de ce mode d'explication des phénomènes d'adhésion que nous voudrions souligner ici. Nous nous limiterons à expliquer les variations des taux d'adhésion aux syndicats sans que soient abordés d'autres aspects de la crise du syndicalisme (structure, fonctionnement, rôle, etc.).

Après avoir brièvement présenté le modèle et souligné la variété des situations selon les pays, on développera plus particulièrement les cas nord-américain, britannique et français. Cette analyse permet de dégager quatre facteurs principaux de la syndicalisation.

(1) Les références entre crochets renvoient à la bibliographie en fin d'article.

(2) Les travaux de Croizat, Labbé et Bévort sur la désyndicalisation à la CFDT fournissent une analyse précise.

Le problème de l'action collective et le paradoxe de Mancur Olson

La participation d'un individu à la production d'un bien collectif n'est pas naturelle. Il est plus avantageux de laisser les autres supporter le coût de l'acquisition d'un bien ou d'un service dont on est assuré de bénéficier (3). Ceci est surtout vrai des groupes de grande taille où la visibilité de la défection est faible et où on ne peut espérer acquérir seul un bien collectif dont on serait le principal bénéficiaire (dans un petit groupe on peut avoir intérêt à supporter seul le coût de l'action collective). La stratégie du « free rider » peut être contrecarrée par plusieurs voies.

On peut contraindre les individus à payer. Cette contrainte peut être légale ou sociale en ce sens que l'appartenance à un groupe social peut nécessiter une participation à l'effort commun. Le syndicalisme repose fréquemment sur l'une ou l'autre. En effet, soit des systèmes d'adhésion obligatoire existent (closed shop, union shop), soit des groupes de métier, des collectifs de travail de petite dimension (atelier, service) encouragent l'adhésion des nouveaux embauchés à l'organisation professionnelle qui défend les intérêts de la communauté.

On peut proposer à l'adhérent des services, des biens individuels en contrepartie d'une contribution. On sait que ce mécanisme de fourniture d'incitations sélectives très efficace est pratiquée par les syndicats les plus puissants.

Si l'on accepte ce raisonnement fidèle à l'individualisme méthodologique [Boudon] les déboires et les succès des syndicats se comprennent fort bien sans qu'il soit besoin d'évoquer une évolution des valeurs ou l'apparition de salariés aux valeurs différentes (jeunes, femmes, employés de bureau, etc. (4)). De même est-il inutile d'attribuer aux doctrines ou aux pratiques syndicales (sauf lorsqu'elles touchent une des clefs qui précèdent) une responsabilité qu'elles n'ont pas. En effet, les adhésions massives aux syndicats ne se font nullement par l'effet d'attraction des idéologies syndicales mais par les gains individuels qu'ils procurent à leurs membres. L'analyse du phénomène associatif en France à laquelle a procédé François Heran en 1988 plaide pour cette thèse. Cette enquête de l'INSEE rappelle que c'est la recherche d'un service qui

Leurs premières conclusions sont tout à fait compatibles avec une approche olsonienne bien que les auteurs ne s'en réclament pas.

(3) En outre les salariés peuvent ne pas être intéressés par les biens collectifs (une règle d'ancienneté par exemple). Dans une enquête d'opinions, C. Rondeau montre, pour le Canada, que les non syndiqués ne manifestent que faiblement leur désir d'être syndiqués ; et encore ne s'agit-il que de leur attitude, non de leur comportement.

(4) Sur les erreurs auxquelles peut conduire un usage rapide de la variable âge, voir notamment Amadieu, « L'âge des artères et le syndicalisme », ou Stoetzel sur « Les valeurs et les âges de la vie ».

suscite l'appartenance à une association. Les « causes généreuses » mobilisent très peu.

L'individualisme méthodologique commande également de ne pas se satisfaire de l'explication des déboires syndicaux par l'évolution de la structure des emplois. Beaucoup de travaux sur la crise du syndicalisme établissent une corrélation entre des variables indépendantes (la part des femmes du secteur tertiaire, des PME, etc.) et la proportion de salariés adhérents des syndicats. En fait, les corrélations sont incertaines dès qu'on s'intéresse à plusieurs pays industrialisés. En effet, si la structure des emplois est comparable dans de nombreux pays, elle n'a pas provoqué partout les mêmes effets. Les pays scandinaves, la Belgique, la RFA ou le Canada ne paraissent pas avoir été affectés comme les USA, la France ou la Grande-Bretagne. Pour Jelle Visser « *les changements de la structure de l'emploi ne peuvent que partiellement expliquer l'évolution des effectifs syndicaux* ».

En outre, décrire n'est pas expliquer ou comprendre, établir une corrélation n'est pas démontrer une relation de causalité. Le déclin des emplois industriels, l'effondrement de métiers ou de secteurs d'activités comme la construction navale, les mines, le livre ou la sidérurgie affaiblissent évidemment le mouvement ouvrier mais ceci ne constitue pas une explication car, si l'on se limite à ce constat, on ne comprend pas pourquoi les salariés adhèrent plus dans un cas que dans l'autre. Il faudrait expliquer pour quelles raisons les employés du secteur de l'informatique, de la distribution ou des services ne se syndiquent pas.

Le modèle olsonien permet de comprendre comment ces changements structurels ont un effet. Par exemple, l'apparition de nouveaux secteurs rend plus difficile le recrutement par les syndicats de nouveaux membres. En effet, il est plus aisé de convaincre un salarié nouvellement embauché dans la marine de commerce française de rejoindre le syndicat que d'attirer les salariés d'un supermarché indépendant qui s'ouvre à Carpentras. Ce qui distingue les deux cas n'est pas que l'on ait plutôt affaire à des hommes ou à des femmes mais que le syndicat a l'avantage, dans le premier exemple, de pouvoir contraindre (contrainte sociale ici) à l'adhésion en raison de son implantation et du fonctionnement corporatiste de cette profession. Cette implantation protège également les adhérents contre les risques de licenciement ou de pénalisation par l'employeur. Bien entendu les risques, les coûts, qui s'attachent à l'appartenance syndicale dans une PME sont sensiblement plus élevés. Enfin on notera, dans le cas français, que le syndicat n'a guère de services individualisés à proposer aux salariés du supermarché en contrepartie de leur cotisation contrairement aux systèmes professionnels fermés. Ainsi, le paradigme interactionniste dont relève l'approche olsonienne de la syndicalisation n'exclut pas de relever des modifications dans la structure des emplois mais il impose de montrer en quoi ce cadre d'action modèle les décisions d'adhésion en ne se limitant pas à évoquer un glissement des valeurs propres à chaque catégorie de salariés (les convictions de la caissière de Carpentras ou celles de l'officier de pont).

Des taux de syndicalisation divers et fluctuants

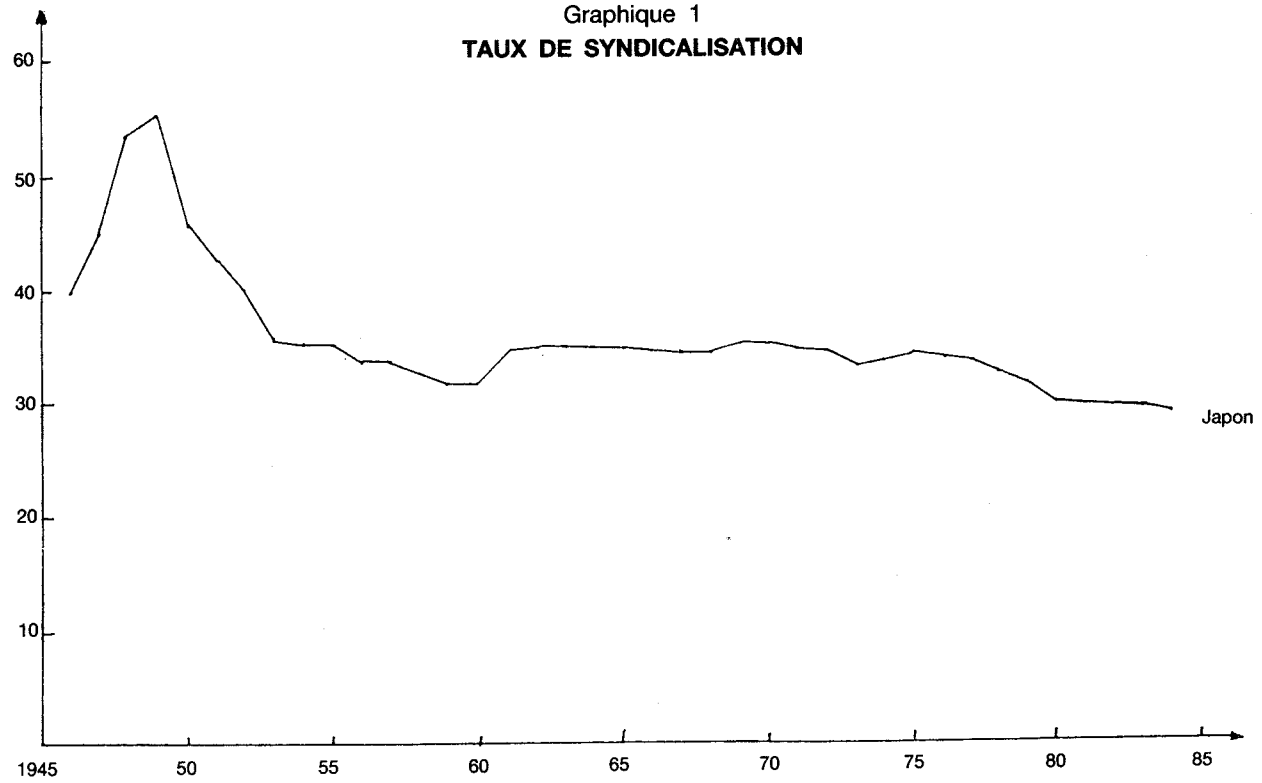
Il est particulièrement stimulant de relever dans une série de pays comment ont fluctué sur le long terme les effectifs syndicaux. Les mouvements sont irréguliers ; à une déflation brusque des effectifs syndicaux comme dans le Japon d'après-guerre (effet exagéré par un changement du mode de calcul en 1952) peut succéder une relative stabilité du taux de syndicalisation. Au maximum en 1948 avec 55,8 %, il est tombé en 1988 à 16,8 % selon l'enquête du ministère du Travail (*Japan Labor Bulletin*). A y regarder de plus près, le déclin n'est ni aussi spectaculaire ni aussi régulier depuis la dernière guerre. Il n'y a pas un mouvement de fond de la société japonaise qui aurait régulièrement sapé l'édifice syndical. Le taux de syndicalisation a peu varié entre 1953 (36,3 %) et 1984 (29,1 %). Il est parfois descendu à 32 % (en 1959) ou remonté comme en 1970 (35,4 %).

Les mouvements peuvent être de sens opposé au même moment d'un pays à l'autre ; la comparaison des syndicalismes du nord de l'Europe avec le cas nord-américain, français ou anglais en est un bon exemple. Dans certains cas des phases de vif déclin alternent avec des périodes de forte croissance ; les cas italien ou anglais sont très étonnants de ce point de vue.

Dans certains pays enfin, la stabilité de la part des salariés syndiqués est frappante ; malgré des analyses pessimistes sur les difficultés actuelles et le devenir des syndicats allemands, les chiffres, si l'on y regarde de plus près, traduisent la bonne santé du mouvement syndical ouest-allemand. Ainsi Jelle Visser montre que le taux de syndicalisation des salariés (chômeurs et retraités exclus) a progressé depuis les années 60 et que la période 1979-1985 s'avère très stable de 37,8 à 38 % de syndiqués. C'est donc plutôt une stabilité remarquable depuis la dernière guerre qui est le trait dominant en dépit des changements techniques, politiques et de la population salariée [Daubler].

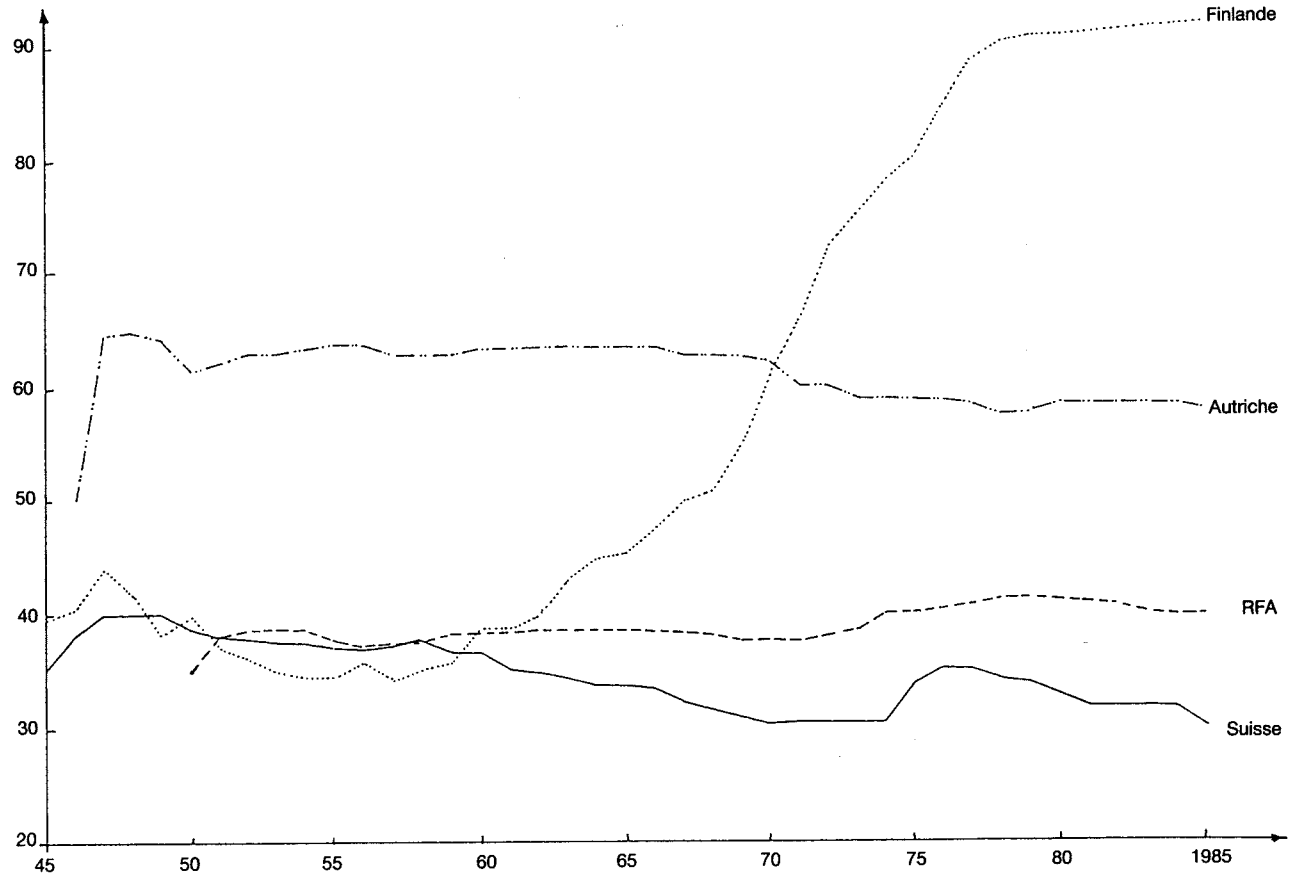
Pour fixer les idées, et en se limitant à la période récente, on peut classer les mouvements syndicaux selon leurs performances (mesurées en taux d'adhésion) depuis une dizaine d'années : les pays où le déclin du taux de syndicalisation est fort sont les USA, la France, la Grande-Bretagne, l'Italie, le Portugal, les Pays-Bas ; le Japon subit une faible érosion de son taux de syndicalisation ; les pays caractérisés par une quasi-stabilité sont la RFA, l'Australie, la Fin-

Graphique 1
TAUX DE SYNDICALISATION

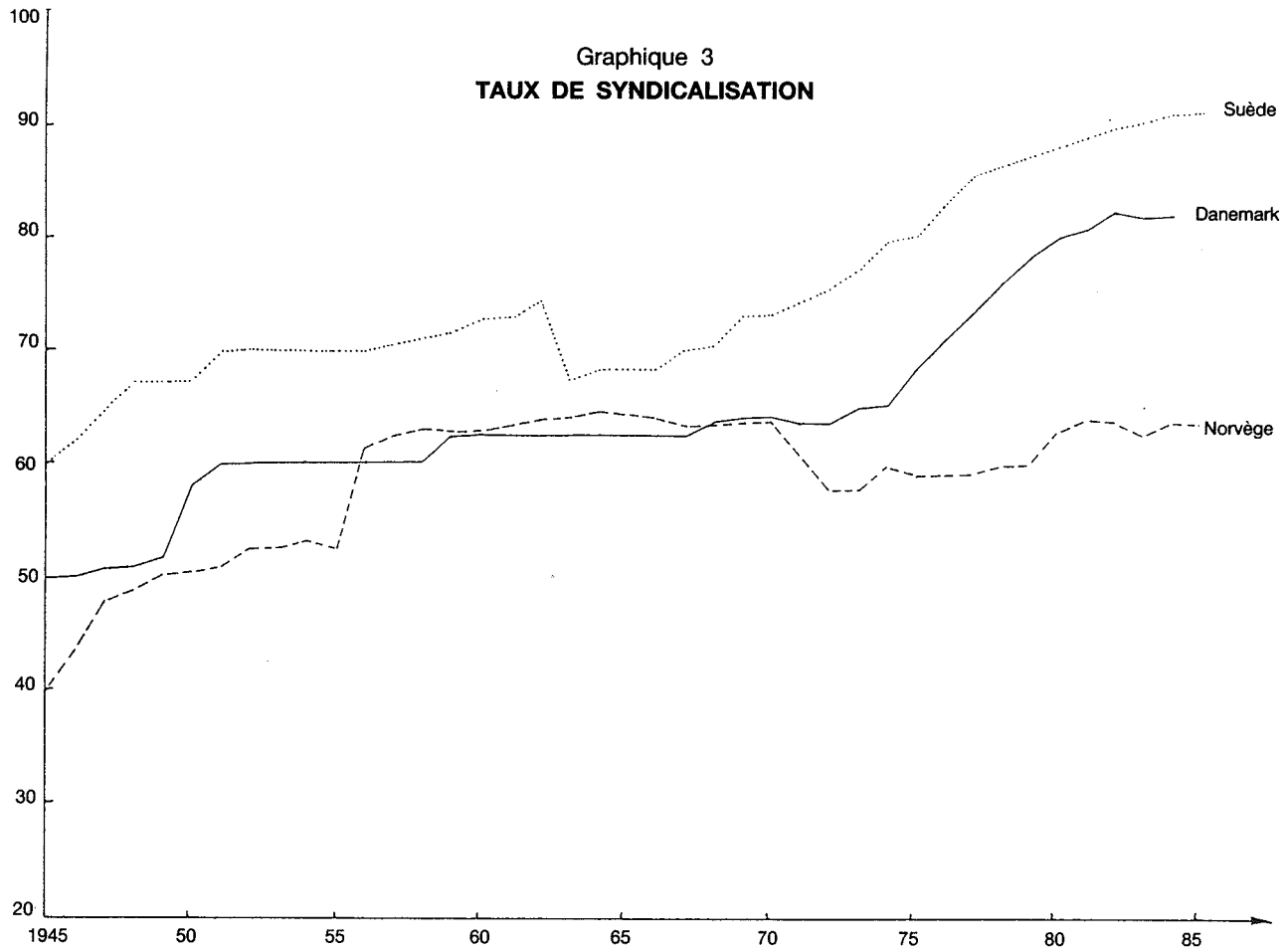


Source : Ministry of Labor / JLB.

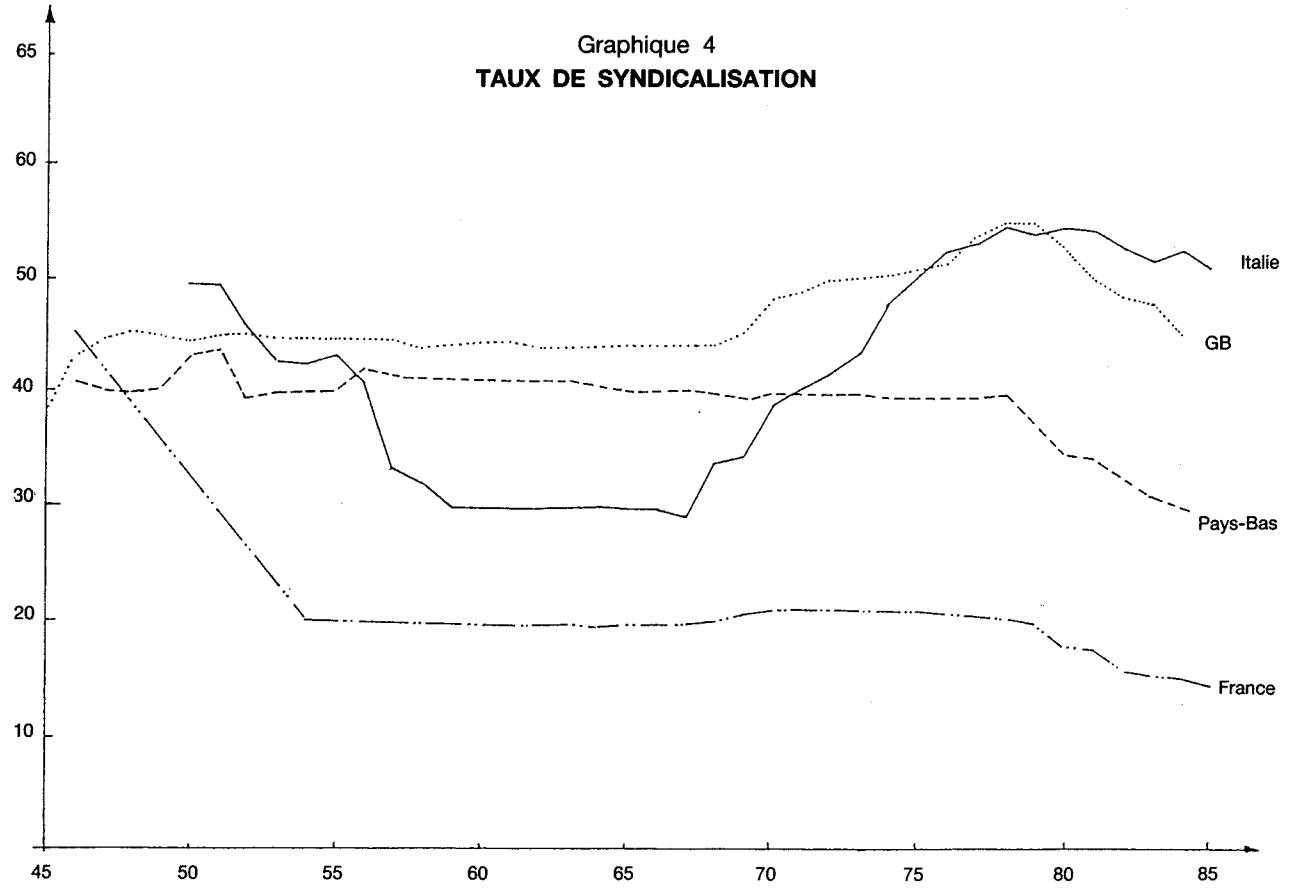
Graphique 2
TAUX DE SYNDICALISATION



Source : VISSER (Autriche, RFA, Suisse) (syndiqués y compris retraités, salariés + chômeurs) ; KAUPINEN (Finlande) : *Finish Labour Review*, 16/1987.



Source : VISSER (syndiqués retraités inclus, salariés + chômeurs).



Source : VISSER (syndiqués y compris retraités sauf pour la France, salariés y compris les chômeurs).

lande, l'Autriche, la Belgique, le Canada, la Suisse ; enfin les taux d'adhésion sont en légère hausse en Norvège et progressent fortement au Danemark et en Suède.

Bien entendu, un tel classement n'est qu'indicatif pour plusieurs raisons. En premier lieu, les chiffres des adhérents ne sont pas toujours connus avec une précision satisfaisante (nous utilisons ici et dans la suite plusieurs sources qui ne convergent pas toujours loin s'en faut). La définition des concepts de syndicat ou d'adhérents et celle de la population qui sert de référence pour calculer un taux de syndicalisation varient d'une étude à l'autre. Le travail considérable réalisé par Jelle Visser sur dix pays européens est à cet égard très éclairant. Dès lors, les données qui figurent ici n'ont pour objet que de distinguer des situations et de souligner des tendances. Par ailleurs, les performances syndicales varient sensiblement selon la période de référence. Il suffit de déplacer la période d'observation pour modifier le sens de l'évolution (on trouvera en annexe des indications sur l'évolution des taux de syndicalisation sur le long terme).

Enfin, l'analyse d'une tendance à la hausse ou à la baisse doit tenir compte du niveau atteint par les taux d'adhésion. Il est aussi intéressant de chercher à expliquer les évolutions que les caractéristiques plus structurelles qui influencent la force ou la faiblesse du mouvement syndical. Ainsi, dans le cas français, on comprend bien les difficultés conjoncturelles du syndicalisme si l'on s'interroge sur les raisons pour lesquelles il y avait « malgré tout » (si l'on adopte la problématique olsonienne) plus de 20 % de syndiqués dans les années 50-60.

Le cas nord-américain

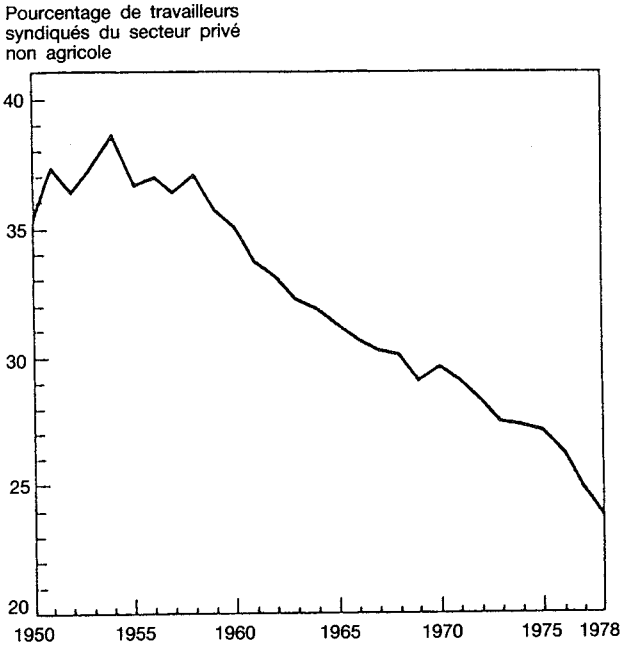
Après la France, c'est le cas des États-Unis qui offre le meilleur terrain pour une analyse des facteurs de la désyndicalisation. Ayant atteint 35,5 % en 1945, le taux de syndicalisation a baissé à partir du milieu des années 50 pour tomber en 1988 à 16,8 % (source : Bureau of Labor Statistics in *Social International*, avril 1989). Plusieurs facteurs se conjuguent pour provoquer une telle chute des effectifs.

L'accroissement du coût de l'adhésion

Les syndicats américains ne peuvent maintenir la proportion des salariés qu'ils organisent que s'ils parviennent à remporter suffisamment d'« élections de représentation ». Pour que le syndicat puisse s'implanter dans un établissement il doit convaincre les salariés de voter pour sa présence. Or, comme le soulignent Freeman et Medoff, les mauvais résultats des syndicats aux scrutins constituent l'une des principales causes de la baisse de la syndicalisation (dans les années 50, ils en gagnaient entre 65 et 75 % et en 1980, 4,5 %). Il ressort d'une étude portant sur la période 1950-1980 [Dickens et Leonard] que le taux de réussite aux élections explique à lui seul 47 % du déclin syndical. Si l'on ajoute le fait que le nombre relatif de scrutins organisés a baissé, c'est 63 % de la désyndicalisation qui est expliqué. Le reste est imputable à des facteurs économiques comme les licenciements ou la fermeture d'établissements (les auteurs traitent cet ensemble comme un résidu dans leur étude).

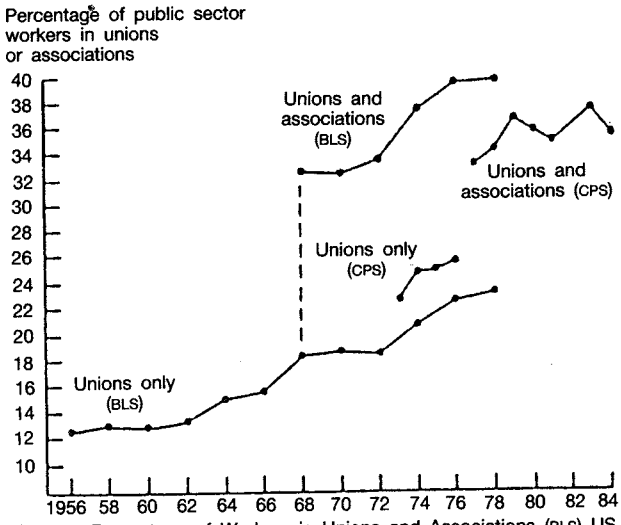
Graphique 5

LE DÉCLIN DE LA SYNDICALISATION DU SECTEUR PRIVÉ AUX ÉTATS-UNIS



Source : *Handbook of Labor Statistics*, Bulletin 2 070 (1980), tableaux 72, 162 et 165 : Bulletin 2 000 (1978), tableau 42, US Bureau of Labor Statistics. Le pourcentage de travailleurs syndiqués du secteur privé non agricole correspond au nombre total de travailleurs syndiqués, Canada exclu, multiplié par le pourcentage de travailleurs syndiqués du secteur industriel privé, divisé par le nombre total de travailleurs non agricoles, moins le nombre de travailleurs non agricoles du secteur public.

Graphique 6



Source : Percentage of Workers in Unions and Associations (BLS) US Dept. of Labor, 1979b. Percentage of Workers in Unions and Associations (CPS) US Bureau of the Census, 1973-1984 (1982 not available).

Pourquoi les syndicats n'emportent-ils pas ces élections ? Ce n'est pas parce que les jeunes ou les femmes ne voteraient pas en faveur du syndicat (au contraire ils lui sont plutôt favorables). Outre la réduction des prestations offertes par les syndicats, il faut mentionner les politiques patronales anti-syndicales. L'étude de Freeman et Medoff insiste sur ce point en établissant une corrélation entre la chute des effectifs syndiqués et la progression rapide des pratiques patronales déloyales. On peut estimer qu'à chaque scrutin de représentation correspond un licenciement illicite de salarié. La modicité des sanctions pécunières encourues par les employeurs favorise ces pratiques.

Cette opposition des employeurs que la loi Taft-Hartley avait initiée s'est renforcée alors que dans les années 50 les employeurs faisaient peu de chose pour décourager les votes en faveur des syndicats ; elle accroît le coût de l'adhésion syndicale. Ces pratiques patronales se sont développées à la faveur d'une conjoncture économique moins favorable aux salariés. En période de plein emploi, les coûts de l'adhésion sont nettement inférieurs aux bénéfices que peut procurer le fait syndical. On a montré la corrélation qui existait entre la situation économique et la syndicalisation [Ashenfelter et Pencavel pour la période 1900-1960].

Le relâchement de la contrainte à l'adhésion

La loi Taft-Hartley (1947) permet aux États d'adopter une législation qui interdit les clauses d'adhésion obligatoire au syndicat (union shop) (5). Le nombre des États qui proscrivent l'union shop a progressé (21 États dont 17 sudistes). Or Freeman et Medoff expliquent que « *dans les États où cette législation est entrée en vigueur on compte jusqu'à 20 % de non-syndiqués parmi les travailleurs couverts par les conventions collectives, contre seulement 10 % dans le reste du pays* ». Ils ajoutent que « *l'implantation syndicale chute d'environ un tiers dans les États qui ont instauré " l'open shop "* ». Les « free riders » posent un sérieux problème aux syndicats. Sur ce point les travaux sont convergents. Ainsi Barry Hirsch conclut après enquête que les législations d'« open shop » (« right to work ») abaissent le niveau de syndicalisation.

D'autres études insistent sur les changements de la structure des emplois : déclin des secteurs où le syndicat était puissant et déplacement des emplois vers le sud (par exemple : Moore and Newman). Mais dans ce dernier cas, c'est la législation défavorable des États du sud en matière d'adhésion obligatoire (union shop) qui expliquerait pour une part les difficultés syndicales. Ainsi les facteurs structuraux (déplacement des emplois) accroissent ou réduisent la difficulté d'organiser les salariés mais ne déterminent pas la syndicalisation (Freeman et Medoff). Les pratiques patronales anti-syndicales sont plus fréquentes dans certains secteurs ou dans le sud et les législations qui empêchent l'adhésion obligatoire plus développées.

Or c'est l'adhésion obligatoire qui avait largement provoqué l'essor du mouvement syndical aux États-Unis. Le Wagner Act de 1935 avait obligé les employeurs à la négociation collective, permis la présence syndicale si les salariés la votaient et imposé l'adhésion de tous (union shop) avec précompte des cotisations par les employeurs.

Entre 1935 et 1945, les progrès furent considérables. M. Olson rapporte que les effectifs progressèrent de 55 % en 1937, année où le patronat accepta la loi car sa constitutionnalité avait été approuvée par la Cour Suprême.

Les syndicats avaient obtenu cette législation dans une période de plein emploi et c'est la dégradation du marché du travail aux USA, au Canada et en Grande-Bretagne qui peut expliquer l'amendement ou l'abandon pur et simple de ces lois. Comme le résume M. Olson : « *Chaque fois que des marchés du travail étroits ou une législation favorable augmentaient le pouvoir de négociation des syndicats, ceux-ci demandaient et généralement obtenaient la reconnaissance des syndicats et quelque forme d'adhésion obligatoire. Ainsi le nombre des adhérents aux syndicats augmentait* ».

La concurrence du patronat dans la fourniture de services aux salariés

Une étude de Daniel Cornfield établit le lien qui existe entre la baisse du nombre des adhérents et la dégradation de la part du marché des prestations sociales détenue par les syndicats. Prenant l'exemple de l'*United Fourniture Workers* l'auteur montre en quoi les progrès de la couverture sociale dans les grandes entreprises contribuent au déclin syndical. En 1929, 14 % seulement des salariés bénéficiaient d'un système de retraite d'entreprise, c'était le cas de 45 % des adhérents des syndicats, et 70 % des travailleurs qui appartenaient à des syndicats ayant des systèmes de retraite travaillaient pour des employeurs qui n'en offraient pas. Or, entre 1950 et 1970 le pourcentage de salariés couverts grâce à leur entreprise a progressé pour les retraites de 22,5 à 48,3 %, l'assurance maladie de 39 à 69 %, l'hospitalisation de 49 à 80 %. En 1982, 88 % des salariés travaillent dans des firmes qui offrent des plans d'assurance maladie. Le déclin syndical ne s'explique donc pas seulement par l'érosion des emplois industriels et la localisation des activités dans le sud mais aussi par l'incapacité

(5) Cette loi interdit également les grèves de solidarité et les boycotts secondaires. Elle proscrit le closed shop (adhésion forcée avant l'embauche) et oblige à un vote pour l'union shop (adhésion a posteriori). Le prélèvement de la cotisation syndicale par l'employeur est également limité car un assentiment écrit du salarié devient nécessaire.

des syndicats à syndiquer les employés des grandes firmes lesquelles assurent leurs salariés en vue de la maladie, de la retraite, du décès. Or l'implantation dans les PME où la couverture sociale laisse à désirer, s'avère plus coûteuse (chaque implantation est difficile, rapporte peu de membres et la situation des PME est instable (6)). Ajoutons que les syndicats sont concurrencés également par le gouvernement qui procure des prestations sociales [Neumann et Rissman]. Moore et Newman ont testé cette hypothèse et concluent que les indemnités de chômage lorsqu'elles existent dans un État, tendent à réduire significativement la densité syndicale dans cet État. Mais les dépenses sociales des États n'ont en revanche guère d'effet, de sorte que l'hypothèse de la concurrence de l'État pour la fourniture de services individuels est partiellement validée.

La progression rapide des taux de syndicalisation dans le secteur public

En 1988, 37 % des salariés de l'État étaient syndiqués (13 % dans le privé). En 1956 il n'était que de 12 %. Si l'on en croit l'étude très précise de Freeman publiée en 1986 dans le *Journal of Economic Litterature*, l'explication réside bien entendu dans l'absence d'opposition patronale due en partie au pouvoir politique des syndicats ce qui explique le succès aux élections de représentation. Mais c'est surtout l'adoption d'une nouvelle législation propre au secteur public qui est la raison de ces résultats spectaculaires. Une loi annoncée par Kennedy en 1962 et renforcée par la suite a été la principale cause de la rapide organisation des employés fédéraux. Celle-ci reconnaît les syndicats du personnel fédéral mais limite le champ de la négociation. Au niveau des États et au niveau local une variété de changements légaux (variables selon les États) durant les années 60 et 70 ont en particulier obligé à la négociation collective, institué des comités chargés d'organiser les élections de représentation et de résoudre les problèmes de pratiques déloyales des employeurs, prévu le précompte des cotisations et obligé à l'adhésion. La situation des employés du secteur public s'est rapprochée de celle du secteur privé. Les progrès de la syndicalisation dans le secteur public reposent donc sur une législation favorable dont les effets précis ont été mesurés. Greg Hundley a évalué le poids de chaque disposition légale sur le taux de syndicalisation. Lorsque la loi prohibe les clauses d'adhésion obligatoire et lorsque le recours à la grève est libre (il n'y a pas de dispositif de résolution pacifique des conflits), la probabilité estimée de syndicalisation auprès des employés de l'État et des collectivités locales n'est que de 13,7 %. A l'opposé, lorsque le monopole d'un syndicat est autorisé, que l'adhésion obligatoire est requise et que des procédures d'arbitrage en cas de différends employeur/salarié existent, le taux d'adhésion s'élèverait à 76,5 %.

Au Canada, le taux de syndicalisation augmente

Alors que le syndicalisme connaît de sérieuses difficultés aux États-Unis, il n'en est rien au Canada où, au contraire, le taux de syndicalisation a augmenté de 1975 à 1983 pour se stabiliser depuis autour de 40 %. Ce bon résultat est à mettre au compte d'une législation du travail plus favorable qu'aux États-Unis.

L'implantation d'un syndicat dans une entreprise et l'adhésion obligatoire sont facilitées. Comme l'explique Gérard Dion et Gérard Hébert : « *Contrairement à la pratique américaine qui exige toujours un scrutin secret avant l'accréditation, celle-ci est accordée, au Canada, après vérification du caractère majoritaire par l'examen des cartes d'adhésion. La procédure assure un taux de succès des requêtes en accréditation beaucoup plus élevé au Canada qu'aux États-Unis* ». De plus, le Droit canadien rattache l'accréditation à l'entreprise et non à l'employeur ce qui permet la continuité de la présence syndicale en cas de transfert de propriété.

Surtout, il n'existe dans les lois canadiennes aucune restriction importante concernant les clauses de sécurité syndicale. En vertu des conventions collectives, l'obligation stricte d'adhérer existe dans plus de la moitié des cas et au Québec la proportion dépasse 80 %. Bien entendu, les cotisations sont automatiquement et obligatoirement retenues sur le salaire. Le taux de syndicalisation plus élevé au Québec (44 % en 1984) s'explique par le développement de l'adhésion forcée (pour 100 000 travailleurs de la construction, celle-ci est par exemple obligatoire et automatique).

En revanche, l'Alberta est la province la moins syndiquée de toutes les provinces canadiennes [Reshef]. Le succès aux élections de représentation y est tombé de 71,8 % entre 1971 et 1981 à 45 % en 1985. Le niveau de syndicalisation est passé de 32,3 % en 1983 à 28,4 % en 1987. Cette situation s'explique par un taux de chômage croissant, 3,9 % en 1979 et 9,8 % en 1986, et par une législation défavorable aux organisations syndicales. Le gouvernement conservateur y a introduit des règles strictes concernant les scrutins de représentation (vote à bulletin secret après avoir déjà convaincu 40 % des travailleurs d'organiser ce vote).

(6) Une controverse existe entre Freeman et Paula Voos sur le point de savoir si l'effort consenti par les syndicats pour syndiquer de nouveaux membres n'a pas baissé ce qui expliquerait, compte tenu de l'évolution de la structure des emplois et de la difficulté à remporter les élections de représentation, les déboires syndicaux. Paula Voos estime que sur la période 1953-1977 les dépenses des syndicats en vue de l'organisation d'élections ont augmenté. Les syndicats ne seraient pas responsables de leurs échecs. Elle a montré également à l'appui de cette thèse que la syndicalisation était rentable (elle rapporte plus qu'elle ne coûte).

Alors que la législation canadienne de 1944, inspirée par la loi Wagner en vigueur aux États-Unis depuis 1935, avait permis l'essor du syndicalisme, les restrictions récentes produisent l'effet inverse. Ce repli s'amorce plus tardivement qu'aux États-Unis où les effets de la loi Taft-Hartley (moins favorable aux syndicats) se sont fait sentir dès les années 80.

Le cas de la Grande-Bretagne

Les difficultés du mouvement ouvrier en Grande-Bretagne sont connues. Mais, contrairement aux États-Unis ou à la France, le déclin est beaucoup plus récent. En effet, durant les années 70 le taux de syndicalisation a augmenté (+ 12 % entre 1968 et 1979). Quasi stable depuis 1948 (le taux est alors de 45,2 %), les taux ont progressé fortement dès 1969. Bain et Price imputent à des facteurs économiques ce résultat (taux d'inflation qui suscite le besoin de défendre le pouvoir d'achat, et croissance des salaires qui convainc de l'efficacité de l'action syndicale). Outre que cette explication est assez générale, elle néglige les facteurs juridiques que les auteurs mentionnent (législation favorable aux syndicats). Le maximum a été atteint en 1979. Ce n'est que depuis cette date que les effectifs ont baissé. Entre 1979 et 1986, la baisse a été de plus de 11 points (55,3 % à 43,6 %). Si l'on calcule le taux de syndicalisation en ne prenant en compte que les salariés ayant un emploi, on obtient les chiffres de 58,3 et 50 % sur la même période) (cf. Kelly et Bailey). Il n'y a donc pas eu de montée régulière de la désyndicalisation mais un basculement dont les raisons paraissent assez claires.

L'effet du chômage

En premier lieu, si l'on en croit Anders Kjellberg, un cinquième du recul des effectifs syndicaux est imputable au chômage. En effet, en l'absence de caisses d'assurance chômage, les adhérents sans emploi quittent leur syndicat malgré les efforts de ces derniers. Selon l'estimation de Kelly et Bailey, seulement 5 % des chômeurs seraient syndiqués en 1986.

L'affaiblissement des contraintes légales

La législation en matière d'adhésion obligatoire a évolué dans une direction défavorable aux syndicats précisément à partir de 1980. Alors que les textes avaient renforcé le mécanisme du closed shop (*Trade Union and Labor Relations Act* de 1976), les lois conservatrices des dernières années ont atténué la contrainte légale à l'adhésion (Amadieu, 1987 b). Les employment act de 1980 et 1982 ont imposé des limites au closed shop : une majorité de 85 % des votants est requise pour que le monopole d'embauche puisse opérer. C'est en effet seulement dans ce cas qu'un salarié non syndiqué, qui travaille dans une entreprise où un accord d'affiliation syndicale existe, peut être licencié (parce qu'il n'adhère pas au syndicat). Quoi qu'il en soit, la liberté nouvelle reconnue au salarié d'adhérer ou non au syndicat a amené le législateur à améliorer considérablement les indemnités versées au salarié licencié du fait de sa non appartenance au syndicat. On a privilégié les décisions individuelles et l'adhésion en conscience contre la règle générale et la coercition (cf. Lord Wedderburn). Il faut rappeler qu'en 1980, 23 % des établissements connaissaient des clauses d'adhésion obligatoire (soit 5 millions de salariés). En 1984, le taux se situait déjà à 18 % (soit 3,5 millions de salariés) (cf. Davies).

L'employment act de 1982 a également interdit les clauses des contrats commerciaux stipulant que le sous-traitant n'emploie qu'une main-d'œuvre syndicale. Il s'agit d'une limite importante au pouvoir syndical et un sérieux frein à la syndicalisation. D'autres textes ont affaibli le fait syndical : limitation des grèves aux motifs professionnels, interdiction des piquets de grève secondaires, obligation de consultation de la base à l'occasion des grèves, du financement des partis, liberté aux syndiqués de ne pas faire grève même lorsqu'un vote en a décidé autrement, etc.

Cet ensemble est à l'évidence un « défi au syndicalisme » pour reprendre l'expression de Bridgford et Stirling. Cependant il ne faut pas exagérer la portée explicative de ces évolutions du droit. Les établissements qui connaissaient une adhésion obligatoire ont bien résisté et les adhérents n'ont pas quitté le syndicat dans de tels établissements. Davies souligne que c'est dans les nouveaux établissements ou de nouveaux secteurs d'activité que l'arsenal juridique a été utilisé alors que l'institution des closed shop s'avérait plus résistante que prévue là où elle était présente.

Un effondrement des bases de la contrainte sociale

L'organisation du travail et du système de relations industrielles (niveaux et unités de négociation, structures syndicales...) qui était fondée sur l'existence de métiers et une certaine autonomie des travailleurs à la base est remplacée par une organisation du travail et des règles de relations professionnelles qui abandonnent la référence à des métiers (la polyvalence se développe, des accords d'entreprises sont signés pour l'ensemble des travailleurs avec un syndicat unique d'entreprise...) [Amadieu, 1987 a]. Les puissants syndicats des mineurs et de la presse sont ainsi en pleine crise. C'est le changement des règles du jeu qui provoque, ici encore, ces difficultés. Elles proviennent, ainsi que nous le suggérons, plus d'une redéfinition de l'organisation, de l'entreprise et du marché du travail que des politiques publiques.

Pour un mouvement syndical traditionnellement adossé aux solidarités de métier, le bouleversement des qualifications et de l'organisation du travail (la disparition des métiers) empêche que s'exerce la contrainte sociale à l'adhésion des communautés de métier. Un électronicien nouvellement embauché pour conduire des installations automatisées de composition des journaux et qui est formé sur le tas par l'employeur n'est plus dans l'obligation d'adhérer à un syndicat qui dispense une formation, affecte aux emplois et organise le travail comme le faisaient d'ordinaire les syndicats du Livre. La nouveauté depuis quelques années est que les employeurs britanniques, encouragés par le droit conservateur et l'affaiblissement syndical, ont utilisé les changements techniques pour recomposer l'organisation du travail et le système de relations industrielles. C'est le cas par exemple des firmes américaines et japonaises de la métallurgie ou des entreprises de presse. Ces employeurs ont trouvé des syndicats pour contracter des accords comme l'EETPU ou l'AUEW.

L'EETPU (Electrical, Electronic Telecommunications and Plumbing Union), qui tire son épingle du jeu, cherche par ailleurs à améliorer les services fournis en proposant des avis financiers et des rabais à la consommation. Plusieurs syndicats fournissent des prestations en cas de maladie à leurs membres dont les jeunes sont moins demandeurs (d'où des problèmes de recrutement des jeunes si l'on en croit George Bain). Ajoutons enfin que les syndicats anglais savent dans certains cas, pour gagner de nouveaux membres, ajuster le montant des cotisations. L'ASTMS recrute des membres en réclamant seulement 5 francs par mois dans certains cas. Mais ces pratiques n'ont pas enrayé le recul massif du syndicalisme.

Il faut insister sur le fait que le déclin syndical qui affecte certains bastions (à côté de la baisse du nombre d'emplois dans les secteurs concernés) a des raisons précises : l'organisation du travail et la structure du système de relations industrielles changent, ce qui dégrade l'offre de services syndicaux et les moyens de coercition ou de contrainte sociale en vue de l'adhésion.

Si les lois conservatrices n'expliquent pas seules le déclin syndical, elles interviennent toutefois conjointement aux motifs précédents. C'est en liaison avec les évolutions économiques de la structure industrielle et de l'organisation du travail que la variable politique exerce un effet.

Quel éclairage pour la crise des syndicats français ?

La faiblesse du taux de syndicalisation en France (il est le plus bas des pays industrialisés) s'explique en premier lieu par l'absence d'un mécanisme qui contraigne à l'adhésion ; en outre, l'organisation du marché du travail, de l'entreprise et de notre système de négociation collective n'est pas fondé sur les métiers ; enfin les syndicats n'offrent pas suffisamment de services individuels à leurs membres. On sait que les choix opérés par notre mouvement ouvrier au tournant du siècle ont enlevé aux syndicats deux fondements essentiels (l'organisation par métier qui autorise la fourniture d'un service et une contrainte sociale, voire légale et le syndicalisme de service). Comment dans ces conditions et si ce raisonnement est exact, les syndicats français parviennent-ils à compter des membres ? Parce que les principes posés par les syndicats n'ont pas toujours été suivis d'effet. En d'autres termes, les syndicats français qui comptent des membres recourent aux procédés qui assurent le succès des syndicats étrangers.

C'est d'abord le cas des syndicats du secteur public. Dans la Fonction publique et dans certaines firmes publiques, la carrière des agents fait l'objet d'un examen attentif par les syndicats. Dans la Fonction publique les titularisations, les mutations, les avancements, les procédures disciplinaires, les contestations de notes font l'objet d'un traitement paritaire au sein de Commissions administratives paritaires. Les syndicats sont ainsi en mesure d'offrir, moyennant une cotisation, une protection et une défense efficace des intérêts individuels des fonctionnaires. Ajoutons que l'ampleur de la syndicalisation dans certaines administrations ou firmes publiques (EDF par exemple) ne manque pas de générer une contrainte sociale sur les nouveaux venus. Le secteur public, rappelons-le, est précisément un pilier de l'édifice syndical. Pour ce qui est des quatre confédérations ouvrières (CFDT, CGT-FO, CGT, CFTC) la part des adhérents du secteur public (administration et entreprises publiques) se situe entre 40 et 60 % (elle s'accroît à la CFDT). En fait, l'influence des fédérations du secteur public est plus importante en raison des facilités accordées par le droit au militantisme dans ce secteur. Les membres des organisations syndicales issues du secteur public sont souvent le support essentiel du fonctionnement des unions syndicales locales interprofessionnelles. En outre, à côté des confédérations ouvrières, fonctionnent des organisations syndicales propres au secteur public et autonomes dont l'importance est considérable, qu'on en juge : la Fédération de l'Éducation Nationale regroupait en 1985, plus de 450 000 membres (7). Il conviendrait encore d'ajouter les membres d'autres syndicats autonomes propres à telle ou telle administration ou entreprise publique (transports, impôts, police, justice...).

Simplifions la situation ; en dehors du secteur public et de quelques bastions du secteur privé (des systèmes corporatistes à closed shop comme

(7) Une autre estimation (P. Rosanvallon) faite en 1988 avance les chiffres suivants : FEN = 200 000, CFDT = 400 000, CGT = 600 000, FO = 400 000.

le livre) (8), le syndicalisme repose sur quelques militants, représentants élus par les salariés dans les entreprises en l'absence d'adhérents simples. Cette institutionnalisation à la base du pouvoir syndical (G. Adam) est une solution française à l'absence de motivation ou de contrainte à l'adhésion syndicale (J.D. Reynaud). Là où l'adhésion forcée et la fourniture de services n'existent pas, le syndicalisme s'adosse aux ressources dont le droit du travail impose aux employeurs le paiement. Gérard Adam en insistant sur l'institutionnalisation syndicale montrait que les élus représentaient une proportion non négligeable des adhérents aux syndicats et il n'est pas douteux que ceux-ci bénéficient dans certains cas de rétributions symboliques ou monétaires (la carrière syndicale) qui leur sont propres.

La faiblesse du syndicalisme en France dans le secteur privé est une constante. Dans ce secteur où il a pour l'essentiel renoncé au début du XXe siècle à offrir des biens individuels et a été concurrencé par les systèmes publics de protection sociale, seules les grandes vagues de grèves comme celles de 1936 et 1968 ont permis un élan éphémère d'adhésion (considérable en 1936, plus limité en 1968). En procédant à une comparaison des effectifs et du poids relatifs des fédérations du public et du privé aux alentours de ces périodes, G. Caire établissait que ces poussées conjoncturelles d'adhésions dans le privé sous la pression et l'élan de la grève et de l'occupation des usines n'altéraient pas le fait massif : le syndicalisme français s'appuie sur le secteur public.

S'ajoutent à cette faiblesse structurelle du syndicalisme français, des facteurs explicatifs de son déclin depuis 1977. Rappelons brièvement quelques éléments qui ne sont nullement exhaustifs mais expliquent largement la crise :

— L'augmentation du nombre des chômeurs exerce un effet mécanique sur le nombre des adhérents puisque les syndicats ne proposent aucun service qui leur soit destiné. Par ailleurs, il est clair que les coûts indirects de l'adhésion sont accrus en période de chômage (rétorsion de la part de l'employeur car en de telles périodes les firmes sont moins soucieuses de s'attirer une main-d'œuvre et de la conserver).

— La déformation de la structure des emplois. La part des salariés employés dans les PME croît fortement depuis 1974. Or dans une PME la présence syndicale est plus faible pour des raisons qui tiennent au droit de la représentation collective. En outre, il est plus difficile de recruter là où n'existe pas déjà une collectivité de travail syndiquée. Par ailleurs les employeurs s'efforcent (dans ces firmes du secteur secondaire) d'éviter l'implantation syndicale.

— Le déclin des secteurs corporatistes dont nous avons vu pourquoi ils permettaient de rassembler un nombre élevé de membres provoque également une baisse du taux d'adhésion.

— Le développement des contrats atypiques de travail met les salariés dans une situation où l'adhésion est plus coûteuse (risque de perte d'emploi) et moins rentable (brièveté du contrat, temps partiel). Par ailleurs la contrainte du collectif de travail opère fort mal (voir le cas de la sous-traitance, du temps partiel, de l'intérim, du travail à domicile par exemple).

— Dans la Fonction publique la chute importante des effectifs depuis 1984 trouve son explication dans la difficulté que rencontrent les syndicats pour promouvoir les intérêts individuels de leurs adhérents dans les CAP. La déflation des effectifs de l'État bloque les opportunités d'avancement et de mutation. Cette crise démographique de la Fonction publique enlève du grain à moudre aux syndicats (cf. Amadieu).

Les facteurs principaux de la syndicalisation

Le rôle complexe du chômage

La progression ou le maintien à un niveau élevé des taux de syndicalisation dans plusieurs pays est largement déterminée par la fourniture de biens individuels aux chômeurs. C'est en particulier l'existence de prestations d'assurance chômage syndicales qui explique l'essentiel des performances du mouvement syndical en Suède, en Finlande, en Belgique et au Danemark. Dans ce dernier cas, le taux de syndicalisation a progressé de 10 points entre 1980 et 1985 (il a atteint 84 %) en raison d'un chômage élevé. A l'inverse, nous venons de le voir, les pays où ces incitations n'existent pas sont mécaniquement touchés par le chômage.

Ce constat est particulièrement important, car on attribue une part importante du déclin syndical à la dégradation du marché du travail. De toutes les variables économiques (inflation, gain de productivité, etc.), c'est le taux de chômage qui a les conséquences les plus claires. Les travaux sont abondants à ce sujet [Ashenfelter et Pencavel, Bain et Price, Ignace NG].

Toutefois, il faut distinguer deux effets du taux de chômage, d'abord, une baisse mécanique du nombre des adhérents si aucun mécanisme n'incite les sans-emploi à être membres d'un syndicat, ensuite un déclin du fait syndical qui s'explique par la détérioration du rapport coût/avantage de l'adhésion. Les risques de perte de l'emploi que comporte l'adhésion sont évidemment accrus en de telles périodes et les profits collectifs que peut procurer l'action syndicale sont limités. Or, cet effet peut être contrecarré par des dispositions légales : fourniture d'une assurance chômage par le syndicat, adhésion

(8) Plusieurs syndicats ont continué en pratique à fonctionner comme des syndicats de métier (Marine marchande, Livre, Dockers, Aviation civile, etc.). Voir sur cette survivance en France des syndicats de métiers et leur poids dans le mouvement syndical français (Segrestin).

obligatoire, protection du fait syndical. Dès lors, l'effet du chômage n'est pas toujours aussi puissant ni même toujours de même sens. Paradoxalement, il ressort d'une étude réalisée au Canada que l'attitude à l'égard des syndicats est plus favorable lorsque l'entreprise connaît des problèmes d'emploi [Rondeau] (9).

Des caractéristiques d'organisation des marchés du travail et des entreprises qui contraignent ou invitent à l'adhésion

La Grande-Bretagne offre un exemple des conséquences sur la syndicalisation des modifications de l'organisation du marché du travail, c'est-à-dire en l'espèce la disparition des corporations de métier.

Une offre de services syndicaux compétitive

Les cas des États-Unis et de la France rappellent l'importance de cette variable. Le cas finlandais est exemplaire car on peut y relever sur quelques années (après 1968) comment s'opère une forte croissance syndicale au moyen de la fourniture de prestations individuelles [T. Kaupinen]. A partir de cette date, une loi a permis le prélèvement des cotisations syndicales sur les salaires à la source et la possibilité de déduire cette somme de ses revenus imposables. Les syndicats gèrent un fonds d'assurance chômage destiné à leurs adhérents et des œuvres sociales dans les entreprises. De 10 à 20 % de syndiqués avant la deuxième guerre mondiale, la proportion était encore de 30 % en 1959. Elle est aujourd'hui de 80 %.

Un cadre législatif favorable

Sur ce dernier point, les études utilisées confirment par des observations précises le poids du dispositif légal que des travaux de comparaison internationale avaient grossièrement mis en évidence (par exemple Ignace NG pour l'Australie, le Canada, le Danemark, la RFA, la Norvège, la Suède, la Grande-Bretagne et les États-Unis). Ces derniers évoquent un facteur politique en insistant sur l'influence d'une majorité d'opinion favorable aux syndicats ou d'un pouvoir politique de gauche. Plus précisément, ainsi que notre tour d'horizon le souligne, c'est le cadre légal adopté (plus souvent il est vrai lorsque la gauche est aux affaires) qui importe et non directement l'évolution des idéologies ou des valeurs. Les revers du syndicalisme portugais ont assez logiquement suivi la réforme du droit du travail qui a suivi la chute du régime fasciste. En effet, le système corporatiste antérieur à 1974 faisait obligation, dans certains secteurs, d'adhérer aux syndicats nationaux. Dans plusieurs secteurs, par contre, l'association syndicale était interdite (fonction publique, agriculture, pêche, postes et télécommunications, par exemple). Jusqu'en 1976, les membres des syndicats ne firent pas défection car les cotisations continuaient à être retenues directement par les entreprises. Mais, lorsque furent abrogées les ordonnances de cotisations obligatoires et rendu difficile le précompte des cotisations, « *le taux d'affiliation commença à diminuer* » [Martinez et Roseta].

Au Japon, avant la dernière guerre mondiale, le syndicalisme est très faible, la législation démocratique imposée par les Américains après la guerre qui reprend le Wagner Act, provoque un net progrès. Bien entendu, la situation du marché du travail oriente les politiques publiques et l'attitude patronale dans une direction (voir à ce sujet les cas présentés ici).

***

Les fluctuations dans un sens ou dans l'autre des taux de syndicalisation suggèrent que le degré de syndicalisation ne varie pas au rythme de l'évolution des valeurs mais plutôt à celui de la situation de l'emploi et de l'activité du législateur. Les analyses brièvement présentées dans cet article montrent que l'on peut dépasser la seule invocation des effets de la crise ou de la montée de l'individualisme et plaident pour une analyse individualiste ou interactionniste de la syndicalisation. Les travaux rassemblés n'accréditent pas la thèse d'une crise de la représentation ou du fait syndical qui serait en cours depuis quarante ans dans les sociétés industrielles. Cette thèse ne saurait être sauvée qu'en soutenant que la réalité syndicale aurait fondamentalement changé (déclin des idéologies, du mouvement ouvrier, etc.) ou qu'elle diffère nettement d'un pays à l'autre.

Plus généralement l'interprétation de la crise du syndicalisme présentée ici peut sembler mise à mal en raison de l'extrême diversité des formes que prend le syndicalisme selon les pays, les secteurs d'activité ou les périodes. Ce ne serait pas seulement la doctrine des syndicats qui varierait mais également leur définition pratique (leur vocation) et les règles qui organisent leur existence et leur implantation. Dès lors, l'analyse présentée ici serait sociologiquement absurde puisque la variable expliquée changerait constamment à la fois dans le temps et dans l'espace. Cela a-t-il un sens de comparer l'adhésion au club sportif, à la secte religieuse et au syndicat ? Il est vrai, comme nous l'avons souligné, que dans certains systèmes de relations professionnelles l'adhésion prend un caractère obligatoire alors qu'elle sera ailleurs volontaire. Il est juste d'observer que dans certains pays le choix est plus ou moins large entre les syndicats et parfois même qu'il n'y en a pas du tout. Nous savons aussi que les forts taux d'adhésion des pays scandinaves ou de la Belgique proviennent moins d'une obligation que d'un intérêt puissant à l'adhésion (le bénéfice d'une assurance chômage).

Ces différences changent la nature de l'acte d'adhésion (les intérêts et la contrainte jouent

(9) Toutefois, il ne s'agit que d'une enquête d'opinion sur les non syndiqués.

diversement) mais transforment-elles profondément le syndicalisme lui-même ? Assurément, les syndicats du Portugal d'avant 1974 et les syndicats français ne recrutent pas leurs membres de la même manière et ne jouent pas exactement le même rôle. Toutefois, ne peut-on admettre qu'il existe plusieurs voies pour promouvoir les intérêts des salariés et plusieurs solutions pour attirer ou contraindre des individus à rejoindre les syndicats ? Pour M. Olson, le syndicalisme, du moins s'il veut perdurer, doit nécessairement s'appuyer sur la fourniture de biens individuels ou la coercition, il a toujours pratiqué de la sorte et il nous semble que c'est très exactement ce qui est décrit dans cet article. Si les syndicats français ne pratiquaient pas un peu ainsi, le taux d'adhésion tendrait vers zéro. Les organisations syndicales sont bien des productrices de biens collectifs exposés à l'opportunisme des bénéficiaires. Quels que soient leur doctrine, leur rôle social ou économique et leurs pratiques, ces organisations cherchent et trouvent plus ou moins bien des solutions à ce problème. Or le problème n'existe que parce que la rationalité des adhérents est, en dernier ressort et essentiellement, de nature économique. ■

BIBLIOGRAPHIE

ACCORNERO (Aris), « Crise syndicale et cas italien », Communication au colloque de l'ASFP-CERI, Paris, 9-10 mars 1989.

ADAMS (Larry T.), « Changements dans les structures de l'emploi et déclin de la syndicalisation », *Monthly Labor Review*, fév. 1985. Trad. UIMM/Social International, août-sept. 1985, n° 432.

AMADIEU (Jean-François), « L'émergence d'une définition nouvelle de l'entreprise - le cas de la presse en GB », *Travail et emploi*, mars 1987.

AMADIEU (Jean-François), « La dérive des règles en relations professionnelles - le cas de la Grande-Bretagne », *Revue française des Affaires sociales*, 1987.

AMADIEU (Jean-François), « Essai d'analyse interactionniste de la désyndicalisation - le cas de la fonction publique en France », *Revue française de Science politique*, vol. 39, n° 2, avril 1989, pp. 133-153.

AMADIEU (Jean-François), « L'âge des artères et le syndicalisme », *Économie et Humanisme*, déc. 1989.

ASHENFELTER (O.) and PENCAVEL (J.H.), « American trade union growth 1900-1960 », *Quaterly Journal of Economics*, vol. 83, august 1969, pp. 434-448.

BAIN (George Sayers), PRICE (Robert), « Union growth revisited : 1948-1974 in Perspective », *British Journal of Industrial Relations*, vol. XIV, n° 3, 1976, pp. 339-355.

BAUDOUIN (Thierry), COLLIN (Michèle), *Le contournement des forteresses ouvrières*, Paris, Librairie des Méridiens, 1983, 194 p.

BEVORT (Antoine), CROIZAT (Maurice), LABBÉ (Dominique), *La désyndicalisation*, Grenoble, CERAT, 1987, 183 p.

BOUZONNIE (Huguette), « L'évolution des effectifs syndicaux depuis 1912 : essai d'interprétation », *Revue française des Affaires sociales*, n° 4, 1987, pp. 59-82.

BRIDGFORD (Jeff) et STIRLING (John), « Les relations professionnelles en Grande-Bretagne dans les années 80 - Le défi au syndicalisme », *Travail et emploi*, n° 34, déc. 1987, pp. 81-90.

CORNFIELD (Daniel B.), « Declining Union Membership in the post-world war II era : the United furniture workers of America, 1939-1982 », *American Journal of Sociology*, vol. 91, n° 5, mars 1986, pp. 1112-1153.

CROIZAT (Maurice), LABBÉ (Dominique), « La désyndicalisation : de l'adhésion au départ. Quelques éléments de réponse », Communication aux journées de la Société française de Sociologie, Paris, 29-30 sept. 1989, 13 p.

DAUBLER (Wolfgang), « Modifications dans la structure de représentation des intérêts - le cas de la RFA », *Travail et Emploi*, n° 35, mars 1988, pp. 64-70.

DAVIES (Paul L.), « La loi et les modes de représentation des syndicats dans les années 1980 », *Travail et Emploi*, n° 35, mars 1988, pp. 9-20.

DICKENS (William T.) and LEONARD (Jonathan S.), « Accounting for the decline in Union Membership, 1950-1980 », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 38, n° 3, april 1985, pp. 323-334.

DION (Gérard) et HEBERT (Gérard), « L'avenir du syndicalisme au Canada », *Relations industrielles*, vol. 44, n° 1, hiver 1989, pp. 5-24.

DOYLE (Philip), « Les enquêtes de salaires régionales éclairent le déclin de la syndicalisation », *Monthly Labor Review*, sept. 1985. Trad. UIMM/Social International, juin 1986, n° 441.

EYRAUD (François), « Le mouvement syndical

américain face aux sirènes de la compétitivité », *Travail et Emploi*, n° 31, mars 1987, pp. 7-16.

FREEMAN (Richard B.), « Unionism comes to the public Sector », *Journal of Economic Litterature*, vol. XXIV, march 1986, pp. 41-86.

FREEMAN (Richard B.) and MEDOFF (James L.), *What do unions do ?*, New York, 1984, Basic Books Trad. Economica.

GARANTO (Annie), « Crise des stratégies syndicales et évolution de la relation salariale au Japon », Communication au colloque de l'AFSP-CERI, Paris, 9-10 mars 1989.

GENNARD (John), STEELE (Mairi), MILLER (Keneth), « Trends and developments in industrial relations and industrial relations law », *Industrial Relations Journal*, vol. 20, n° 1, spring 1989, pp. 5-15.

GEVERS (Piet), « Les organisations syndicales et les relations industrielles en Belgique », Communication au 2e Congrès européen régional de l'AIRP, Herzlia, décembre 1987, 11 p.

HERAN (François), « Un monde sélectif : les associations », *Économie et statistique*, n° 208, mars 1988, pp. 17-31.

HIRSCH (Barry T.), « The determinants of Unionization : an analysis of interea differences », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 33, n° 2, january 1980, pp. 147-161.

HUNDLEY (Greg), « The Law and Union Membership in US State and local government », *The Journal of Industrial Relations*, vol. 30, n° 2, june 1988, pp. 248-257.

INAGAMI (Takeshi), « The growth of the service economy and labor unions », *Japan Labor Bulletin*, vol. 24, n° 3, march 1985 et *Japan Labor Bulletin*, vol. 28, n° 3, march 1989.

KAUPINEN (Timo), « The finish trade union movement in the year 2000 », *Finish Labour Review*, 16/1987.

KELLY (John), BAILEY (Rachel), « British trade union membership, density and decline in the 1980s : a research note », *Industrial Relations Journal*, vol. 20, n° 1, spring 1989, pp. 54-61.

KJELLBERG (Anders), *Lo tidningen*. Trad. Social International/UIMM, août-septembre 1985.

KUWAHARA (Yasuo), « The industrial locus of Trade Unionism in Japan : the vicissitudes of Union Membership by industry », *Japan Labor Bulletin*, vol. 22, n° 12, déc. 1983.

LATTARD (Alain), « Vers de nouvelles formes d'organisation - le cas de la RFA », Communication au colloque de l'AFSP-CERI, Paris, 9-10 mars 1989.

LOJKINE (Jean), *La classe ouvrière en mutations*, Paris, Ed. Messidor, 1986.

MANGHI (Bruno), « Les stratégies syndicales : le cas de l'Italie », Communication au colloque de l'AFSP-CERI, Paris, 9-10 mars 1989.

MARTINEZ (Augustin), ROSETA (Agostinho), « Le mouvement syndical au Portugal », Institut syndical européen, *INFO*, n° 23, Bruxelles, 1988.

MOORE (William J.) and NEWMAN (Robert J.), « A cross-section analysis of the post war decline in American trade union membership », *Journal of Labor Research*, vol. IX, n° 2, spring 1988, pp. 111-125.

NEUMAN (George) and RISSMAN (Ellen), « Where have all the Union members gone ? », *Journal of Labor Economics*, 2, april 1984, pp. 175-192.

NG (Ignace), « The economic and political determinants of Trade Union growth in selected OECD countries », *The Journal of Industrial Relations*, vol. 29, n° 2, june 1987, pp. 233-242.

OLSON (Mancur), *La logique de l'action collective*. Trad. française PUF, 1978, Paris, 199 p.

PAAUWE (J.), VAN HAM (J.C.), WILLIAMS (ART), « Adapting to change the case of the Trade Unions in the Netherlands », pp. 109-122, in SPYROPOULOS (Georges), *Trade Unions today and tomorrow*, Presses Interuniversitaires Européennes, Maastricht.

RESHEF (Yonatan), « Union Decline in Canada ? evidence from Alberta », Communication au *Premier Congrès de Relations industrielles des Amériques*, Québec, 24-26 août 1988, 27 p.

RONDEAU (Claude), *Les facteurs déterminants de la syndicalisation, une analyse théorique et empirique*, Document de travail, Département des relations industrielles, Université Laval, Canada, 1989, 27 p.

ROSANVALLON (Pierre), *La question syndicale*, Paris, Calmann-Levy, 1988, 268 p.

SEGRESTIN (Denis), « L'identité professionnelle dans le syndicalisme français », *Économie et Humanisme*, n° 245, janv.-fév. 1979, pp. 12-26.

STOETZEL (Jean), *Les valeurs du temps présent. Une enquête européenne*, Paris, PUF, 1983, particulièrement pp. 246-252, « Les valeurs et les âges de la vie ».

SUWA (Yasuo), « Why are part-time workers not well unionized ? », *Japan Labor Bulletin*, vol. 28, n° 3, march 1989.

TOINET (Marie-France), « Le syndicalisme aux États-Unis », Communication au colloque *Crise des syndicats en Europe occidentale*/AFSP-CERI, Paris, 9-10 mars 1989.

TOURAINE (Alain), WIEVORKA (Michel), DUBET (François), *Le mouvement ouvrier*, Paris, Fayard, 1984, 438 p.

UIMM, *Social International*, États-Unis, août-sept. 1988, avril 1989, n° 472.

VISSER (Jelle), *European Trade Unions in figures*, Deventer, Kluwer Law and Taxations publishers, 1989, 254 p.

VISSER (Jelle), « Syndicats européens : la grande mutation », *Problèmes économiques*, n° 2.132, 5 juillet 1989, pp. 17-23.

VOOS (Paula B.), « Union organizing : costs and benefits », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 36, n° 4, july 1983, pp. 576-591.

VOOS (Paula B.), « Trends in Union organizing expenditures, 1953-1977 », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 38, n° 1, october 1984, pp. 52-63.