

Le développement de nouveaux acteurs syndicaux :

Facteurs de divisions ou d'unité ?

L'exemple de l'union syndicale Solidaires

**Jean-Michel Denis,
UMLV-CEE**

Le conflit de novembre-décembre 1995 a été au centre d'un mouvement de recomposition syndicale. Il s'est en grande partie caractérisé par l'apparition de nouveaux acteurs syndicaux sur la scène sociale et revendicative (Béroud & Mouriaux, 1998). Suite à l'implosion de la FEN (Fédération de l'Education Nationale) en 1992, la création de la FSU (Fédération Syndicale Unitaire), a constitué l'un des moments forts de ce processus. L'édification trois années plus tôt de la fédération SUD (Solidaires Unitaires et Démocratiques) aux PTT, par des militants suspendus de la CFDT, en est un autre (Damesin & Denis, 2001). En raison du succès d'audience électorale enregistré par la nouvelle venue dans ce secteur des postes et télécommunications, elle représentera un modèle pour d'autres forces émergentes, qui au lendemain du conflit de l'hiver 1995, s'approprièrent son sigle. Au total, on enregistre aujourd'hui l'existence d'une cinquantaine de syndicats SUD, très hétérogènes quant à leur taille et à leur croissance, implantés pour l'essentiel dans le secteur public mais qui tendent à se propager dans le secteur privé.

La création de ces nouvelles organisations alimente l'impression d'éclatement et de dispersion du mouvement syndical. Cet éparpillement serait lié à la particularité historique du syndicalisme français tout d'abord, marqué par son pluralisme, au processus de division dans lequel sont prises l'ensemble des forces syndicales depuis plus d'un demi-siècle ensuite, à la multiplication depuis la fin des années quatre-vingt de nouveaux syndicats enfin, qui provoquerait une situation de balkanisation syndicale, un émiettement du syndicalisme (Amadieu, 1999).

Sans nier l'existence de toutes ces divisions, on peut aussi voir dans ces bouleversements un mouvement de regroupement, les syndicats émergents se rassemblant avec des plus anciens à l'intérieur de pôles fédératifs : l'UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes) en 1993, et Solidaires, anciennement Groupe des Dix, dont la constitution officielle date de 1998, mais qui existe depuis 1981.

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes

L'UNSA a été créée en 1993 par cinq syndicats autonomes, dont la Fédération de l'Education Nationale (FEN) et la Fédération Générale des Fonctionnaires (FGAF). Reconnue représentative dans la fonction publique par E. Balladur en 1994, ce qui lui permet de siéger au Conseil Supérieur de la Fonction Publique, elle revendique depuis lors sa représentativité à l'échelon national. Bénéficiant en 1997 de l'arrivée de syndicalistes de FO en désaccord avec le positionnement de leur centrale, elle a déclaré 365.000 adhérents en 1998 et se considère comme la quatrième force syndicale derrière la CFDT, la CGT et la CGT-FO. Elle développe un syndicalisme de type réformiste et qualifie elle-même sa pratique de réaliste et de pragmatique.

L'Union Syndicale Solidaires

Solidaires, ex-Groupe des Dix, a été constitué en décembre 1981 par dix syndicats autonomes de mouvance " progressiste ". Après plus d'une quinzaine d'années de fonctionnement informel, il se dotera de statuts et se constituera officiellement en Union Syndicale lors de son premier constitutif tenu en janvier 1998. Il regroupe aujourd'hui plus d'une quarantaine d'organisations syndicales et plus de quatre-vingt unions départementales interprofessionnelles, des autonomes de la première heure (Syndicat National Unifié des Impôts, Syndicat National des journalistes, Syndicat Unifié des Caisses d'Epargne...) mais aussi la plupart des syndicats SUD, et revendique 80.000 adhérents et 200.000 voix aux élections professionnelles. Il se distingue de l'UNSA par l'affirmation de valeurs plus offensives, et son inclination à l'égard du mouvement social. Elle a obtenu un siège au Conseil supérieur de la fonction publique d'Etat en 2007.

Ce processus de regroupement présente plusieurs facteurs d'intérêt. En premier lieu, il concerne spécifiquement ce que l'on appelle le syndicalisme autonome, c'est à dire cette multitude d'organisations qui se sont développées depuis 1947 à la suite de la scission entre la CGT et la CGT-FO. Le choix de ces syndicats autonomes de se rassembler semble d'autant plus étonnant que ces derniers sont par nature hostiles à toute forme de regroupement, la figure historique de l'autonomie syndicale étant la sécession et l'indépendance. Il est difficile d'imaginer qu'un syndicat, autonome depuis plus de cinquante ans, accepte facilement de perdre la maîtrise de sa pratique et de son orientation syndicale. A partir de là, on doit donc s'interroger sur ce qui amènent ces organisations à s'unir soudainement – à ce moment particulier de leur histoire - et à joindre leurs forces dans ces deux unions interprofessionnelles.

Un autre point intéressant est que Solidaires a rapproché des syndicats culturellement différents : les syndicats autonomes « traditionnels », globalement issus de la césure interne à la CGT au lendemain de la seconde guerre mondiale, et des autonomes de plus fraîche date, encore porteurs d'une forte culture confédérale, comme les syndicats SUD par exemple, qui proviennent pour l'essentiel de la CFDT¹. Deux éléments ont permis ce rapprochement : d'une part, l'évolution

¹ Si l'on applique les catégories d'analyse classique, les syndicats SUD sont des syndicats autonomes, leur désaffiliation les plongeant automatiquement dans le camp de l'autonomie syndicale. Mais par rejet de l'image négative traditionnellement accolé au syndicalisme autonome – du syndicat corporatiste au syndicat maison -,

positive de l'image du syndicalisme autonome depuis une quinzaine d'années, liée notamment à sa radicalisation, comme l'a par exemple montré le SNUI (Syndicat Unifié des Impôts) lors du conflit des finances de 1989 (Kergoat, 1991) ; d'autre part, l'obligation pesant sur SUD-PTT de trouver des partenaires pour développer sa démarche interprofessionnelle (Denis, 2001)

Ce processus nécessite également d'être étudié car il consacre la naissance d'un nouveau type d'organisations interprofessionnelles ou interfédératives, différentes de la forme confédérale classique. Ayant fait le choix de se rassembler, les syndicats autonomes auraient pu opter pour la reconfédéralisation ou pour la création d'une sixième voire d'une septième confédération. Or leur choix a été tout autre ; il a été de bâtir une alternative au modèle confédéral en proposant une autre forme d'association, d'action et d'expression syndicale.

Notre objectif est donc double. Il est d'analyser la forme et la structure qu'ont choisi de se doter ces nouveaux pôles interfédératifs, en particulier Solidaires, mais aussi de comprendre le sens et les causes de ces regroupements contemporains. Une question guidera notre raisonnement : celle de savoir si ces derniers ne cherchent pas à former une troisième voie entre l'autonomie classique et le modèle confédéral traditionnel.

I Forme, organisation et mode de fonctionnement des nouveaux acteurs syndicaux

Quelle configuration l'Union Syndicale Solidaires a-t-elle donné à son rassemblement ? Celle-ci repose sur deux supports

- **La forme de son organisation** tout d'abord ; celle, horizontale, de l'union syndicale. Cette forme correspond au projet des syndicats autonomes de construire un pôle interprofessionnel au sein duquel ils demeurent libres et indépendants les uns des autres (autrement dit, ces derniers cherchent à se rejoindre autour de l'interprofessionnel tout en maintenant leur liberté sur les questions propres à leur secteur). Un pôle comme Solidaires a pour finalité d'être un point de liaison entre les syndicats qui y adhèrent ; il joue un rôle de coordination plus que de structure exécutive.

Pour autant, une telle union est plus qu'une simple interfédérale car à l'instar des confédérations, elle a des statuts particuliers et des règles de fonctionnement internes qui doivent être respectés par chaque syndicat membre, ainsi que des plates-formes revendicatives fédératives (c'est à dire communes à l'ensemble de ces syndicats mais uniquement pour les questions d'ordre interprofessionnel).

- **Son mode de fonctionnement** ensuite, que l'on qualifiera de fédéralisme rénové, et qui se caractérise lui même par trois éléments.

qui ne correspond pas à leur marquage identitaire, ceux-ci préfèrent adopter l'étiquette de syndicats non confédérés.

- **l'autonomie politique de chacun de ses membres** : à l'intérieur de cette union, le syndicat adhérent garde sa pleine autonomie ainsi que sa liberté. Il garde l'entière maîtrise de sa conduite et de sa pratique syndicales à l'intérieur de son secteur d'insertion. C'est en son nom propre qu'il décide de ses orientations, des négociations qu'il souhaite conduire ou non, de déposer un préavis de grève, de signer ou non un accord collectif. Ce type de fonctionnement diffère du fédéralisme classique adopté par les confédérations qui requiert pour les syndicats qui en sont membres d'abandonner une partie de leur souveraineté au profit d'instances supérieures dans l'organisation (Labbé, 1992).
- **le suffrage unitaire** : un syndicat égale une voix. Le choix de ce type de suffrage prolonge le principe précédent respectant l'autonomie de chaque syndicat à l'intérieur de l'union interprofessionnelle. Les motifs attachés à son application sont inséparables du type d'organisation dans lequel il est mis en place. Une union syndicale est composée de syndicats disposant de la personnalité morale, et à ce titre d'une voix qui leur est propre. La finalité théorique d'un tel type de scrutin est de considérer chacune des forces en présence comme des entités à part entière, irréductibles de leur force effective, et d'égaliser leurs conditions d'expression. Cela signifie concrètement qu'un syndicat comprenant 2000 adhérents compte autant à l'intérieur d'un tel pôle interprofessionnel qu'un syndicat qui en rassemble 20.000.
- **La règle de l'unanimité** : toute action ou toute décision doit être prise au consensus. L'adoption de cette règle répond ici à la fois à une critique du fonctionnement majoritaire tel qu'il est pratiqué dans les confédérations, et à une tentative de lutter contre la division syndicale, qui marque fortement le syndicalisme français.

In fine, l'adoption et l'application des ces principes par Solidaires sont le fruit d'une tension entre une volonté de produire une parole commune, représentative mais différente de celles de ses multiples composantes, et l'obligation qui pèse sur elle de respecter l'autonomie de chacune de ses parties. Le mode de regroupement qu'elle ambitionne d'édifier doit donc répondre à cette double finalité : une finalité cohésive, visant à produire une image unitaire et fédérative du pôle d'accueil, sous peine de ne pas apparaître comme assez homogène pour former un partenaire social crédible (aux yeux des pouvoirs publics et des organisations syndicales concurrentes) ; une finalité protectrice, visant à maintenir l'intégrité et l'indépendance de l'organisation membre au sein de la communauté plus large à laquelle elle adhère.

II Comprendre le sens et les causes des regroupements syndicaux contemporains

De façon évidente, la création récente de ces nouveaux pôles interfédératifs, comme Solidaires ou l'UNSA, répond au souhait exprimé par les syndicats autonomes d'élever leur niveau de réflexion, d'action et d'intervention, en passant du local au national, du professionnel à l'interprofessionnel. Cet objectif est clairement affiché par ces derniers, comme l'indique par exemple la profession de foi de Solidaires. Il s'agit, est-il écrit, d'édifier

une union syndicale interprofessionnelle « *permettant à divers syndicats professionnels et/ou autonomes de s'unir, de s'aider réciproquement, afin d'élaborer, dans une coopération forte, et par une confrontation de points de vue, des revendications générales communes à partir de valeurs sociales partagées, et de promouvoir un modèle d'unité* (archives Solidaires).

Des unions syndicales constituées sous le poids de contraintes externes au syndicalisme

Ce déplacement du syndicalisme autonome vers l'interprofessionnel peut être considéré comme une ouverture car l'autonomie syndicale est souvent assimilée à une sorte « *d'individualisme professionnel* »². Mais il apparaît bien vite que celui-ci s'effectue sous le poids d'un certain nombre de contraintes, externes au mouvement syndical.

- Des contraintes socio-économiques en premier lieu, liées à la reconfiguration des économies nationales au niveau européen, ainsi qu'au désengagement de l'Etat d'un certain nombre de secteurs dont il avait la charge jusqu'alors. Ces évolutions perturbent obligatoirement les syndicats autonomes dont l'implantation est traditionnellement forte au sein des services publics (Siwek-Pouydesseau, 1989). De fait, le repli professionnel qui dominait par le passé certaines logiques et pratiques syndicales apparaît de moins en moins viable, et les organisations professionnelles et/ou sectorielles sont de plus en plus condamnées à s'associer. Face aux évolutions socio-économiques en cours, l'espace de pertinence du syndicalisme se transforme en passant du national au plurinationnel (Di Ruzza & Le Roux, 1998), les syndicats autonomes sont donc obligés de suivre la marche sous peine de disparaître, car ils ne peuvent résoudre seuls ces transformations qui, dans une certaine mesure, les dépassent et auxquelles ils ne peuvent faire face dans les limites de leur seule organisation (Denis, 2001).

Quand on les interroge, les représentants de la plupart de ces syndicats témoignent en effet d'une perte de maîtrise face aux évolutions de type « macro » produites par la « globalisation ». A l'origine de cette impuissance, des éléments de nature endogène sont en lien avec leur statut de syndicat autonome et la « précarité » de leur situation - en comparaison avec les confédérations : faiblesse des moyens matériels et militants, manque de détachements et de délégations, absence de temps à consacrer aux dossiers, etc. ; d'autres, de nature exogène, touchent à la profusion mais aussi à la complexité des nouvelles dispositions législatives, conventionnelles et réglementaires, qui requiert un savoir technique et spécialisé. Comme si la réalité à laquelle ils avaient l'habitude de se confronter ne cadrerait plus avec celle imposée par l'espace européen.

On peut donc dire que l'émergence de ces alliances syndicales contemporaines est à relier aux besoins exprimés par les organisations non confédérées de recouvrer une connaissance et un contrôle des évolutions en cours. Cette tendance au regroupement est fortement conditionnée par la recherche de cette « vision d'ensemble », jusque là du seul domaine des confédérations,

² « L'individualisme professionnel s'accompagne bien souvent d'une condamnation de toute influence extérieure à la sphère de la société civile. La conscience de groupe se limite aux intérêts économiques du collectif de travail dans l'entreprise ou dans la branche » (Mouriaux, 1985).

à laquelle un syndicat isolé ne peut avoir accès. Pour les syndicats les moins politisés, cette quête prend une forme utilitariste, consistant à limiter leur participation dans ces pôles au travail de mutualisation des données et des informations, de traduction et de commentaire des grands dossiers liés à l'actualité ; tandis que les syndicats les plus engagés cherchent à dégager de ce travail d'ébauche une parole - ainsi qu'une pratique – fédérative plus spécifique pour tenter de se faire une place au sein du paysage syndical.

- Des contraintes d'ordre juridique en second lieu. Pour une organisation syndicale, l'accession au statut de partenaire social passe par la reconnaissance de sa représentativité. En France cette reconnaissance est d'ordre politique. Depuis le traité de Versailles en 1919 où la notion de représentativité a été pour la première fois introduite dans le champ des relations professionnelles, son octroi relève de la compétence exclusive des pouvoirs publics. En 1945, suite à la candidature de la CGC pour faire partie des « organisations syndicales les plus représentatives », ceux-ci ont édictées un certain nombre de conditions d'accès à la représentativité (effectifs, audience, cotisations, indépendance, expérience et ancienneté, attitude patriotique pendant l'occupation) à partir desquelles, en 1966, cinq confédérations seront reconnues représentatives de droit au niveau national (Mouriaux, 1995).

Ne disposant pas de cette représentativité nationale, les syndicats autonomes peuvent acquérir une représentativité locale ou sectorielle par le biais des élections. Or, des dispositions législatives comme la loi Perben, qui concerne spécifiquement les syndicats de la fonction publique, ont restreint la possibilité accordée aux syndicats non représentatifs au plan national d'y participer³. Cette situation contraint donc, directement ou indirectement, ces syndicats à « *se regrouper au sein d'unions* » afin de tenter d'obtenir une représentativité plus ample.

A partir de ce double contexte, socio-économique et juridique, ces regroupements de syndicats autonomes peuvent être appréhendés comme des réseaux d'action mis en place par ces derniers afin de répondre aux attaques qui menacent leur existence. Ces alliances se caractérisent par leur visée intégrative. L'effet qu'elles provoquent sur le champ syndical est particulièrement visible puisqu'elles brisent l'image de dispersion et d'isolement traditionnellement accolée à la sphère de l'autonomie syndicale.

Leur objectif s'inscrit dans le mouvement de déplacement de l'espace de pertinence du syndicalisme français décrit par R. Di Ruzza, à savoir l'élargissement de leur niveau pertinent d'action. Cet objectif s'adosse sur un postulat simple mais paradoxal : le renforcement des syndicats autonomes passe par leur agrégation. Celle-ci, en tant qu'elle leur permet d'infléchir le sens de leur pratique, reconfigure donc le cadre dans lequel ils s'inscrivent.

³ Promulguée le 4 décembre 1996, officiellement afin de limiter l'émergence des syndicats corporatistes et l'implantation du Front National dans la Fonction Publique, cette loi modifie les règles de représentativité pour les fonctionnaires, en organisant les élections professionnelles sur deux tours, et en réservant le premier tour de ces élections aux syndicats qui bénéficient d'une représentativité de droit. Un second est organisé quand le nombre des votants du premier tour n'atteint pas le quorum officiellement fixé et est ouvert aux autres organisations syndicales.

L'union syndicale : une réponse aux difficultés actuelles du syndicalisme ?

Mais on ne peut réduire la création d'une nouvelle union syndicale comme Solidaires aux seuls jeux des déterminations extérieures. Sa fondation renvoie aussi à une démarche plus volontaire, qui se décline en termes de projet : celui de contribuer à résoudre les difficultés actuelles du syndicalisme, en s'attaquant notamment au problème de la coordination des acteurs.

De fait, cette création doit être replacée dans le cadre des évolutions contemporaines en matière d'engagement collectif. Ce cadre présente un double visage. Celui de la crise des institutions syndicales classiques sur le plan de leur audience, de leur recrutement et de l'engagement militant tout d'abord, qui fait que la France atteint péniblement un taux de syndicalisation d'environ 8% (Amossé, 2004). Celui du rapport nouveau qu'entretiennent les acteurs sociaux avec l'action et les organisations collectives ensuite (Ion, 1997). L'hypothèse ici formulée est qu'une telle union syndicale, par le choix qu'elle opère en terme de fonctionnement interne et sa proposition de faire reposer sa nouvelle organisation sur d'autres modes et d'autres principes, participe à la recherche d'un nouveau mode de coordination et de regroupement.

Pour rester sur l'exemple de Solidaires, on peut dire que son mode de rassemblement est plus de type communautaire et coopératif que sociétaire, pour reprendre une distinction sociologique traditionnelle (Denis, 2001)⁴. Concrètement, une telle inclinaison se déduit des orientations qu'elle a pris, en matière :

- organisationnelle, puisqu'elle a adopté un type de relations internes (nouveau fédéralisme et règles favorables à l'esprit du consensus) qui l'amène à faire reposer sa constitution sur le principe de la « communauté partagée ». Source de la volonté commune, celle-ci est partagée et non pas tranchée, en ce qu'elle autorise et permet l'existence en son sein d'une « conscience collective » qui est l'émanation du groupe et qui le représente, et des « sources autonomes d'action », pour employer une terminologie durkheimienne (1998). Autrement dit, elle offre aux syndicats qu'elle rassemble un mode d'intégration qui ne les subordonne pas.
- de gouvernement interne, celui-ci étant relativement direct – sans qu'il s'apparente pour autant au modèle pur de la « démocratie directe » décrit par la sociologie politique – puisqu'il ne traverse qu'un faible empilement de structures (du fait de sa configuration horizontale), qu'il s'opère par conséquent sans trop de médiations et qu'il adopte une forme communicationnelle (le dialogue et l'échange interpersonnel teintent fortement la nature de ses régulations internes).

⁴ La communauté *coopérative* ou *associative* se distingue de la communauté *originnaire* ou *constitutive* au sens où la première se construit à partir d'une *mise* en commun (projet) de la part de ses participants et la seconde à partir d'un *avoir* commun (naissance) (Gorz, 1997).

- d'actions et de pratiques syndicales, puisque son inclinaison à l'égard du mouvement social peut être perçue comme une tentative, plus ou moins proclamée, de renouer avec les racines d'un syndicalisme originairement intégré, au sein duquel communauté et de travail et communauté syndicale ne faisaient qu'une, n'étant pas encore séparées par le mécanisme de la représentation (Tixier, 1992).
- de revendications, l'alliance qu'elle noue à l'intérieur du mouvement social avec les forces associatives traduit sa volonté de ne plus séparer les questions de solidarité (chômage, exclusion...) des questions salariales, ce qui l'inscrit dans la tradition des Bourses du travail, à l'origine du mouvement syndical français.

A partir de là, on peut se demander si ce « nouveau » type de configuration syndicale forme l'amorce d'une troisième voie entre l'autonomie classique et le modèle confédéral traditionnel. S'il est difficile de répondre à cette question, il est possible, par contre, d'établir les deux constats suivants.

D'une part, les solutions adoptées par l'union syndicale Solidaires pour configurer son mode d'organisation interne ne sont pas entièrement nouvelles. Elles ne sont pas auto-référentes pour employer une expression formulée par Y. Barel (1984). Elle puise des éléments dans l'histoire ouvrière et syndicale (le suffrage unitaire qui régissait le mode de fonctionnement de la CGT à son origine, l'expérience des Bourses du travail, l'attachement à la Charte d'Amiens...) et les conjugue avec des plus récents (communication, médiatisation des actions, fonctionnement en réseau, respect de l'autonomie comme valeur sociale...), et apparaît donc comme une organisation profondément hybride. Dans une certaine mesure, ce qui le retient la plus au passé, c'est l'idée que le syndicalisme est une forme encore pertinente, toujours capable de répondre aux rapports sociaux de domination, qu'ils soient salariaux ou non.

D'autre part, l'adoption d'une telle configuration ne règle pour autant pas tous les problèmes. Trois restent sensibles. Tout d'abord, il n'est pas évident qu'un tel mode d'intégration puisse résister à un développement de l'organisation. S'inscrivant dans une perspective de mobilisation, Solidaires aspire à développer un syndicalisme de masse. Peut-elle répondre à ce changement d'échelle sans abandonner ses principes constitutifs ? La massification des organisations, et leur inscription dans le jeu des relations professionnelles-rationnelles-légales, n'entraînent-elles pas fatalement l'objectivation et une certaine dépersonnalisation des liens internes, comme ce fut le cas historiquement pour les syndicats confédérés ?

Ensuite, les acteurs sociaux feront-ils ce choix de l'action plutôt que celui de la représentation-délégation, moins engageant et contraignant ? L'offre d'un autre mode de coordination peut-elle rallier de plus larges suffrages que ceux qu'elle enregistre actuellement, dans un contexte peu favorable à la mobilisation collective ?

Enfin et surtout, est-ce ce type d'ensemble social que recherchent au bout du compte les acteurs sociaux ? Son mode d'intégration encore relativement traditionnel - puisque fondé sur

des critères comme l'appartenance, l'identification, la durabilité d'engagement, etc.- s'accorde-t-il avec leurs exigences d'indépendance et d'autonomie ?

Bibliographie

- Amadiou, J.F., (1999), *Les syndicats en miettes*, Seuil.
- Amossé, T., (2004), « Mythes et réalités de la syndicalisation en France », *Premières synthèses*, Dares, n° 44.2.
- Barel, Y., (1984), *La société du vide*, Paris, Seuil.
- Bérout, S. & Mouriaux, R., (1998), « Les autres forces syndicales : pluralisme ou fragmentation ». *Regards sur l'actualité*, n° 246.
- Damesin, R. & Denis, J-M., (2001), « *Syndicalisme(s) SUD*. Les cahiers de recherche du GIP-MIS, n° 77.
- Denis, J-M., (1996), *Les coordinations. Recherche désespérée d'une citoyenneté*. Paris, Syllepse.
- Denis, J-M., & Rozenblatt, P., (1998), « L'institution d'un syndicalisme fédéré interprofessionnel. Le Groupe des Dix », *Sociologie du Travail*, n°2.
- Denis, J-M., (2001), « Le syndicalisme autonome face à la construction européenne : quelles menaces ? quelles perspectives ? ». *Droit Social*, n°5.
- Denis, J-M., (2001), *L'Union Syndicale – Groupe des Dix. Une alternative au modèle confédéral ?*. La Documentation Française.
- Di Ruzza, R. & Le Roux, S., (1998), « L'internationalisme syndical est-il praticable ? ». Communication au colloque *Le Syndicalisme dans la régionalisation de l'économie mondiale*, Marne-la-Vallée.
- Durkheim, E., (1998), *De la division du travail social*. Paris. PUF.
- Gorz, A., (1997), *Misères du présent. Richesse du possible*. Paris. Galilée.
- Ion, J., (1997), *La fin des militants*. Paris. Ed. De l'atelier.
- Julliard, J., (1971), *Fernand Pelloutier et les origines du syndicalisme d'action directe*. Paris. Seuil.
- Kergoat, J., (1991), « Le syndicalisme autonome », *Politis*, octobre.
- Labbé, D., (1992), *La CFDT : organisation et audience depuis 1945*, Paris, La Documentation Française.
- MIRE, (1998). *Produire les solidarités. La part des associations*. Fondation de France.
- Mouriaux, R., (1985), *Syndicalisme et politique*. Paris, Les Editions Ouvrières.
- Mouriaux, R., (1994), *Le syndicalisme en France depuis 1945*. Paris, La Découverte.
- Mouriaux, R., (1995), « Syndicalisme et représentativité » : un point de vue historique ». *La représentation des salariés*. Cahier des Relations Professionnelles, n° 11.
- Rosanvallon, P., (1988), *La question syndicale*. Paris. Hachette.
- Siwek-Pouydesseau, J., (1989), *Les syndicats de fonctionnaires depuis 1948*, Paris. PUF.
- Tixier, P-E., (1992), *Mutation ou déclin du syndicalisme. Le cas de la CFDT*. Paris. PUF.