OLIVIER FOUQUET

Le pouvoir syndical dans la démocratie

Les dirigeants syndicaux du début du siècle pensaient que la liberté syndicale ne pourrait s'exercer pleinement que lorsqu'une société nouvelle aurait succédé à la société bourgeoise et capitaliste. Même si ces illusions se sont largement dissipées, une partie des syndicats ouvriers des pays occidentaux, notamment de la France, tout en consacrant l'essentiel de leurs luttes à l'amélioration du sort des salariés, n'ont pas renoncé à leur vieux rêve d'une transformation profonde de la société. C'est dire que pour ces syndicats la tentation de jouer un rôle en politique est forte.

Lorsque l'on évoque les rapports des syndicats avec la politique, on pense d'abord aux relations entre syndicats et partis politiques. Mais se limiter à cet aspect consiste à ne traiter que de l'une des modalités de l'intervention des syndicats dans la vie politique, alors qu'il convient d'abord de s'interroger sur la légitimité de cette intervention, c'est-à-dire sur le rôle que les syndicats peuvent ou doivent jouer dans une démocratie libérale, et plus particulièrement en France.

Le pouvoir des syndicats est-il de nature essentiellement corporatiste ou peut-il avoir comme le souhaitent certains dirigeants syndicaux un fondement plus large qui lui confère un caractère politique ?

La tendance des gouvernements, en France au cours des dernières années, a consisté à traiter les syndicats comme des interlocuteurs politiques à part entière. Le Premier ministre d'un nouveau gouvernement, quel qu'il soit, estime désormais indispensable de convoquer non seulement les partis politiques, mais aussi les syndicats ouvriers

et patronaux pour les consulter, avant d'annoncer les orientations de sa politique.

Le dialogue direct supplante très largement la consultation traditionnelle d'institutions comme le Conseil économique et social. L'évolution qui fait des organisations syndicales de toute nature les interlocuteurs normaux du pouvoir politique n'était pas inévitable. Les gouvernements auraient pu privilégier la consultation des partis politiques. Les syndicats auraient pu refuser de s'engager dans une voie qui, même s'ils ne sont pas liés à un parti politique, leur donne un poids politique que certains d'entre eux, tout au moins, ne souhaitaient pas assumer et dont il n'est pas sûr qu'ils tirent avantage à l'avenir.

Peut-être les syndicats ont-ils vu dans ce rôle d'interlocuteur du gouvernement le moyen de se mettre en valeur pour combattre la désaffection indéniable que les salariés manifestent à leur égard tant en raison de l'évolution sociologique du monde du travail que de la crise apparue en 1974.

Mais le scepticisme manifesté par l'opinion publique à l'égard des partis politiques peut aussi atteindre les syndicats s'ils donnent d'eux-mêmes au niveau national une image identique à celle des partis.

Il ne s'agit évidemment pas d'inciter les syndicats à se limiter aux revendications catégorielles. Dans la période plus difficile que nous vivons et qui est appelée, sans doute, à durer, il faut, au contraire, les aider à surmonter les contradictions des groupes qu'ils représentent et à dépasser les égoïsmes particuliers. Toutefois, les syndicats ne peuvent espérer trouver une solution à leurs problèmes et à notre problème national par une fuite en avant qui les conduirait à vouloir exercer un pouvoir politique dont ils ne pourraient pas assumer les responsabilités.

I. — LE RÔLE POLITIQUE DU POUVOIR SYNDICAL AU NIVEAU NATIONAL

1. *Le syndicat interlocuteur politique du Gouvernement.* — La concertation entre le pouvoir politique et les syndicats de toute nature, représentant les salariés, les chefs d'entreprise, les agriculteurs et plus récemment les professions libérales a pris une importance considérable en France depuis le début des années 1970.

Il faut savoir que les manifestations publiques de cette concertation, celles sur lesquelles les médias braquent leurs projecteurs,

c'est-à-dire les réceptions des syndicats par le Président de la République, le Premier ministre ou éventuellement un ministre important, ne sont que la partie émergée de l'iceberg.

Une visite chez le Président de la République ou chez le Premier ministre est normalement précédée de nombreuses réunions officieuses chez leurs conseillers où l'on met au point à l'avance les demandes que formulera le visiteur et les réponses qui lui seront faites. La négociation est subtile. Il est naturellement impossible au pouvoir politique de satisfaire toutes les demandes. Mais un homme politique ne souhaite pas qu'un dirigeant syndical le quitte en disant : je n'ai rien obtenu. De même, ce dirigeant ne souhaite pas ressortir les mains vides. Les contacts officieux, parfois difficiles, servent à trouver un équilibre satisfaisant pour les deux parties entre les demandes et les réponses. Si cet équilibre n'est pas trouvé, l'expérience prouve qu'il vaut mieux renoncer à la rencontre. La tendance naturelle consiste à élargir les sujets abordés au cours des entretiens, en faisant porter la conversation sur des thèmes qui ne sont pas traditionnellement du ressort des organisations syndicales : service militaire, objection de conscience, politique étrangère, politique européenne, aide au Tiers Monde ou, lorsqu'il s'agit de syndicats de salariés, politique industrielle.

Les partis politiques n'ont pas, la plupart du temps, la chance d'être aussi bien traités. Cette concertation du pouvoir politique avec les syndicats a des effets bénéfiques. Elle contribue à détendre le climat politique et social. Elle facilite la tâche de communication du gouvernement qui préfère que les réformes qu'il envisage soient reprises à leur compte plutôt que contrées par les syndicats. Elle convient aux syndicats qui ont besoin de résultats obtenus au niveau national pour se forger une image qui autrement ne serait pas suffisamment affirmée par des actions décentralisées, si nombreuses soient-elles. Ce n'est après tout que l'application des règles élémentaires de la communication qui régissent aujourd'hui toutes nos sociétés. La loi des médias s'impose aussi bien au Gouvernement qu'aux syndicats.

C'est sans doute la raison profonde qui a conduit E. Maire à décider la politique de « recentrage » de la CFDT qui s'est traduite par sa visite à Valéry Giscard d'Estaing, le 24 mars 1978, au lendemain des élections législatives gagnées par la majorité d'alors. Il faut d'ailleurs préciser que ce « recentrage » n'était pas lié à cette victoire électorale. Il avait été préparé dès l'automne 1977 par une série d'entretiens officieux au Palais de l'Elysée, organisés à l'initiative de la CFDT, alors qu'en 1974 une première tentative de contacts, à l'initiative de l'Elysée cette fois, était restée infructueuse. E. Maire avait constaté que des années d'opposition de principe au pouvoir politique

en place, pendant lesquelles la CFDT avait refusé de participer à toute concertation réelle au niveau national, avaient contribué, d'une part, à figer l'image de son syndicat et, d'autre part, à stériliser au niveau des branches professionnelles et des entreprises l'action de ses militants qui s'étaient progressivement retirés des négociations décentralisées. Il convient, à ce stade, de se demander si le dialogue organisé au niveau national entre le Gouvernement et les syndicats ne *conduit pas inévitablement ces organisations à privilégier le fait politique aux dépens du fait syndical.* Il faut mettre à part le cas de la CGT dont les principaux dirigeants membres du Parti communiste ont en tout état de cause une vision politique de la stratégie syndicale. André Bergeron a démontré qu'un syndicat pouvait pratiquer la concertation avec le gouvernement sans empiéter trop nettement sur le terrain des partis ni s'immiscer dans le fonctionnement de la démocratie politique. Son syndicat, Force Ouvrière, a notamment refusé d'élargir le dialogue entre Gouvernement et syndicats à des sujets qui sortaient du cadre de l'action revendicative traditionnelle.

Il a obtenu ses plus grands succès dans les négociations salariales de la Fonction publique et des entreprises publiques. Le Gouvernement avait besoin de ces accords pour maintenir la paix sociale. André Bergeron lui en a fait payer le prix. En revanche, alors que Valéry Giscard d'Estaing, Président de la République, avait donné à plusieurs reprises à André Bergeron au cours d'entretiens, qui se sont déroulés en 1979 et 1980, son accord sur la 5e semaine de congés payés, la mesure n'a finalement pas été annoncée, sinon lors de la campagne présidentielle du printemps 1981, le Gouvernement confronté à une situation économique difficile où il devait appeler à l'effort, n'ayant pu trouver le moment opportun pour une telle annonce. La méfiance d'André Bergeron à l'égard de la grande politique, qui fait dépendre le syndicat du pouvoir politique et non l'inverse, est dès lors compréhensible.

La concertation entre le Gouvernement et les syndicats n'est en effet pas exempte de pièges pour ces derniers. Les syndicats qui la pratiquent doivent, pour les éviter, renoncer à un certain nombre d'illusions et se garder des dangers d'appauvrissement de la vie syndicale qu'un tel dialogue peut entraîner.

2. *Les illusions du dialogue politique entre le Gouvernement et les syndicats.* — Ces illusions sont au nombre de deux.

1) *La première illusion* est de croire que les grandes réformes sociales naissent directement du dialogue, au plus haut niveau, entre les responsables politiques et les dirigeants syndicaux.

L'histoire démontre que, sauf circonstances exceptionnelles, les réformes sociales ne naissent pas *ex nihilo*. Elles se fondent sur des pratiques antérieures, plus ou moins répandues, mais qui ont été, en quelque sorte, testées concrètement sur le terrain. En France, plus de la moitié des salariés avaient déjà la 5e semaine de congés payés en 1980. La négociation sur la durée du travail qui a abouti en 1981 avait commencé dès 1979. Le « droit d'expression des salariés », reconnu par la loi du 4 août 1982, avait été largement expérimenté auparavant dans l'industrie ; il avait d'ailleurs fait l'objet en 1980 d'un accord, resté secret, entre la CFDT et le CNPF, sous l'égide d' « Entreprise et Progrès », puis d'un projet de loi, non déposé, préparé par Lionel Stoleru. La réforme du règlement intérieur de l'entreprise *(prévu également par la loi du 4 août 1982)* est une initiative du gouvernement Barre qui avait chargé le Pr Rivero de la préparer. Le comité de groupe, institutionnalisé par la loi no 82-915 du 28 octobre 1982, avait été expérimenté dans un grand groupe pétrolier du secteur public et dans un grand groupe chimique du secteur privé et avait déjà fait l'objet d'un projet de loi déposé par le gouvernement Barre.

Pour toutes ces grandes mesures, le pouvoir de décision appartient en réalité au Gouvernement qui, en fonction de ses intérêts propres, en définit les modalités essentielles et les rend publiques au moment qu'il choisit.

Certes, les syndicats disposent d'un certain pouvoir pour faire modifier le contenu des mesures envisagées et, dans certains cas, pour faire différer l'annonce de mesures sur lesquelles ils indiquent clairement leur désaccord ou, au contraire, pour faire appliquer des mesures auxquelles le Gouvernement, qui les a préparées, s'apprête à renoncer. C'est ainsi que la CFDT a obtenu du Président de la République, Valéry Giscard d'Estaing, que les premières élections générales prud'homales de 1979 se déroulent à la date prévue, contre l'avis de FO qui en préconisait le report.

Le Gouvernement a en effet besoin des syndicats pour faire passer dans l'opinion les mesures qu'il décide. Mais l'influence que les impératifs de la communication gouvernementale donnent aux syndicats ne leur permet cependant pas de « négocier » la politique du Gouvernement, comme ils négocient la politique salariale au sein de l'entreprise.

La concertation entre le Gouvernement et les syndicats, aux dires mêmes des responsables de la FEN, de la CFDT, de FO, de la CFTC et de la CGC, a d'ailleurs perdu de son intensité depuis l'arrivée de la gauche au pouvoir. C'est que le Gouvernement socialiste, assuré du

soutien de principe des syndicats, ne se sent pas obligé comme les gouvernements précédents de partager avec les syndicats la paternité des réformes. Plus compromis avec le pouvoir politique de gauche, les syndicats ont perdu, de ce fait, une partie de la marge de manœuvre dont ils disposaient auparavant, sauf dans le cas de la CGT à qui la présence de ministres communistes au Gouvernement donne un moyen d'action supplémentaire, par exemple, pour mettre en échec la politique salariale préconisée par Jacques Delors pour la Fonction publique en 1983.

2) *La deuxième illusion* est de croire que les syndicats sont capables aujourd'hui plus qu'hier d'arbitrer, d'une part, entre l'intérêt général et les intérêts particuliers qu'ils défendent et, d'autre part, en leur sein même, entre les intérêts catégoriels contradictoires qui se manifestent.

La CFDT a été le premier syndicat à demander, en 1978, à participer à l'élaboration de la politique industrielle. Mais, aussi bien sous le gouvernement Barre que sous le gouvernement Mauroy, cette demande n'a pu être satisfaite. Information : oui ; participation : comment ? Est-il raisonnable, par exemple, de demander à un syndicat d'arbitrer, au sein d'une branche industrielle, entre les investissements de robotisation et le maintien de l'emploi ? Quelle aurait été l'attitude du syndicat qui aurait eu à choisir, dans le domaine du téléphone, entre les techniques de communication électronique qui entraînent des suppressions d'emploi chez les constructeurs et les autres techniques dépassées sur le plan international qui assuraient à court terme le maintien de l'emploi ?

En revanche, les syndicats savent négocier les conséquences sociales des choix de politique industrielle, comme dans la sidérurgie par exemple.

Les syndicats ne sont pas davantage à l'aise pour arbitrer en leur sein entre des intérêts catégoriels contradictoires. La démarche syndicale reste avant tout une démarche corporatiste, car aucun syndicat ne peut se couper de la base qui le soutient et qui fait sa force.

Or, les forteresses syndicales sont en général des forteresses de privilégiés au sein du monde salarial. L'exemple d'EDF est souvent cité en raison de la dotation allouée au comité d'entreprise qui s'élève à 1 % du chiffre d'affaires ou de la fourniture gratuite d'électricité à ses agents. Mais, tout aussi déraisonnable est l'augmentation annuelle de pouvoir d'achat accordée depuis 1970 au personnel d'EDF dont les salaires sont nettement supérieurs à la moyenne du secteur public. Les salaires du personnel cheminot de la SNCF, nul ne l'ignore,

sont au contraire nettement inférieurs à cette moyenne. Mais leur revalorisation impliquerait une augmentation de la masse salariale de la SNCF qui entraînerait des revendications en chaîne dans les autres entreprises du secteur public, notamment RATP ou EDF.

Aucun syndicat n'est en mesure, aujourd'hui, d'obtenir de sa base, dans le secteur public, le respect d'un arbitrage qui rattraperait le retard de la SNCF.

Certains dirigeants syndicaux tiennent certes un discours courageux, mais ce discours n'a guère d'échos au sein même du syndicat. Edmond Maire a indiqué publiquement qu'il souhaitait que la réduction de la durée du travail ne soit pas compensée intégralement sur le plan salarial. Toutefois, il n'a jamais été sérieusement envisagé d'inscrire explicitement un tel principe dans l'accord national sur la durée du travail et encore moins dans les accords négociés au niveau des branches.

Les illusions que peut nourrir un dialogue politique entre le Gouvernement et les syndicats au niveau national sont d'autant plus dangereuses qu'elles peuvent provoquer un appauvrissement du dialogue social au niveau des fédérations ou des entreprises.

3. *Les dangers du dialogue politique entre Gouvernement et syndicats.* — En axant trop leur stratégie sur le dialogue politique au niveau national, le mouvement syndical commet trois erreurs :

1) *La première erreur* consiste à privilégier le traitement global des problèmes aux dépens d'une approche décentralisée. Or, d'une part, des mesures exclusivement nationales figent les inégalités au lieu de les réduire. L'octroi, non négocié, de la 5e semaine de congés payés n'a pas permis ce qu'on appelle le « ratissage » : si le salarié qui n'avait que quatre semaines de congés payés avant 1981, en a aujourd'hui cinq, celui qui disposait de quatre semaines et trois jours, dispose aujourd'hui non pas de cinq semaines, mais de cinq semaines et trois jours. L'écart a été maintenu. De même, le relèvement sans précaution du SMIC a écrasé la hiérarchie ouvrière dans certaines branches où l'ouvrier professionnel ne gagne guère plus en 1983 que 1,2 ou 1,3 fois le SMIC, créant ainsi de nouvelles inégalités entre des secteurs qui peuvent encore assurer à leurs ouvriers une carrière et ceux qui ne le peuvent plus.

D'autre part, les mesures prises au niveau national retirent à la négociation décentralisée, selon l'expression d'André Bergeron, « une partie de son grain à moudre ». Les dirigeants nationaux de la CFDT reconnaissent, de leur côté, que la programmation du SMIC qu'ils

préconisaient a été contestée par de nombreuses fédérations qui souhaitaient discuter du salaire minimum au niveau des branches.

2) *La deuxième erreur* consiste pour le mouvement syndical à refuser d'exploiter des thèmes importants parce que l'initiative de leur lancement a été prise trop ouvertement par le Gouvernement ou par le patronat. Or, si le mouvement syndical avait une approche moins politique des problèmes, il n'hésiterait pas à organiser des négociations décentralisées sur tous les sujets susceptibles d'être abordés. Il devrait se rappeler la règle fixée par Léon Jouhaux : « Nous avons une politique ; c'est une politique de présence. Partout où se discutent des intérêts ouvriers nous voulons y être parce que, si nous n'y étions pas, d'autres y seraient à notre place. »

Les projets reconnaissant le « droit d'expression des salariés » ont souffert avant 1981 aux yeux des syndicats d'un péché originel, celui de consacrer une idée qui avait été lancée par des chefs d'entreprise éclairés. De même les syndicats ouvriers unanimes ont refusé de traiter sérieusement du thème de la revalorisation du travail manuel lancé par Valéry Giscard d'Estaing et son secrétaire d'Etat Lionel Stoleru. Ils ont été à la fois irrités par l'initiative d'un chef d'Etat libéral empiétant sur ce qu'ils considèrent comme leur chasse gardée et gênés par une démarche qui les obligerait à arbitrer entre les intérêts des cols bleus et des cols blancs chez qui se répartissent leurs adhérents. Une occasion a été manquée. Mais le problème demeure.

3) *La troisième erreur* consiste pour le mouvement syndical à vouloir transposer à la vie professionnelle les mécanismes de la vie politique alors que les fins poursuivies ne sont pas les mêmes.

Dans une démocratie, l'organisation politique a pour fin essentielle de désigner ceux qui prendront les décisions. Dans une entreprise, l'organisation des relations sociales a pour fin essentielle de faire fonctionner convenablement l'entreprise et non de désigner son chef. Pourquoi, dans ces conditions, organiser autour des élections prud'homales qui servent à désigner des juges, et bientôt des élections à la sécurité sociale qui servent à désigner des administrateurs, des campagnes électorales qui, moyennant l'intervention des médias, copient, jusqu'à la caricature, les élections politiques ?

L'erreur ainsi commise qui entretient une ambiguïté discutable au niveau national peut créer, en outre, de réels blocages au niveau de l'entreprise.

II. — LA TENTATION POLITIQUE DU POUVOIR SYNDICAL AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Une analyse trop politique des réalités économiques et sociales peut créer chez les syndicats, dans l'entreprise, trois tentations.

1. *Faire du syndicat l'interlocuteur unique de la direction.* — C'est la première tentation. Ceux qui travaillent dans une entreprise savent qu'il existe deux circuits d'information : la voie hiérarchique et la voie syndicale. Chacune a sa spécificité et son rôle. Mais, le plus souvent, elles sont en concurrence, et les représentants syndicaux, pour asseoir leur influence auprès du personnel, souhaitent le plus souvent que les informations qui descendent de la direction vers les échelons d'exécution et les demandes qui, à l'inverse, remontent vers la direction passent obligatoirement par eux, retirant ainsi à la maîtrise l'une de ses responsabilités essentielles. Un certain nombre de chefs d'entreprise du secteur privé ont cédé sur ce point à la pression syndicale. Quant au secteur public, le court-circuitage de l'encadrement par les syndicats semble devenir la règle depuis 1981, largement à l'initiative des échelons supérieurs de l'entreprise.

On ne saurait, pour justifier cette situation anormale, invoquer les mécanismes de la démocratie politique qui ne peuvent être transposés tels quels à l'entreprise.

Bien au contraire, une telle évolution ne peut qu'accentuer la désaffection manifestée par les salariés à l'égard du mouvement syndical. L'encadrement, cadres et maîtrise, démobilisé par l'affaiblissement de sa responsabilité hiérarchique, se mure dans une réserve indifférente et morose. Quant au personnel d'exécution, l'expérience prouve qu'il supporte souvent encore moins bien le poids de la hiérarchie syndicale substituée à la hiérarchie normale, sans en avoir la compétence.

A cet égard, on peut avoir quelques doutes sur l'avenir du « droit d'expression des salariés » tel qu'il est envisagé par la loi du 4 août 1982. Subordonner l'exercice de ce droit à la signature d'un accord par les organisations syndicales de l'entreprise, revient à leur donner le contrôle de ce droit et à empêcher qu'il ne s'exprime dans une relation directe entre le personnel d'exécution et l'encadrement. L'accord secret de 1980 entre le CNPF et la CFDT avait eu le mérite d'éviter cet écueil.

2. *Donner au syndicat un droit de veto.* — C'est la deuxième tentation. Bien que la plupart des syndicats, à l'exception de la CFTC et

de la CGC, soient hostiles à la cogestion, source de compromissions, ils envisageraient volontiers de disposer dans certains domaines d'un droit de veto. Il s'agit d'un pouvoir de décision, mais qui a l'avantage, à leurs yeux, de s'exercer sous une forme peu compromettante, puisque c'est un pouvoir négatif.

L'histoire des institutions politiques montre que le passage du pouvoir consultatif au pouvoir de veto est une évolution classique. Elle montre également que le droit de veto est source de conflits et de blocages.

Il en irait, *a fortiori* ainsi, de l'exercice d'un droit de veto syndical dans l'entreprise où la vie économique oblige à des décisions rapides.

Les projets Auroux, dans leur forme initiale, reconnaissaient sur des points importants un droit de veto aux syndicats : droit pour les délégués syndicaux d'arrêter les machines, droit pour les syndicats qui avaient recueilli plus de la moitié des voix aux dernières élections professionnelles dans l'entreprise de s'opposer à la mise en œuvre de tout accord dont ils n'auraient pas été signataires. Les lois définitivement votées ne retiennent ces idées que sous une forme édulcorée. Mais la tentation continue d'exister comme le démontre l'annonce d'un projet de loi préparé par le secrétaire d'Etat à la formation professionnelle, qui donnerait au comité d'entreprise le droit d'approuver ou de rejeter le plan de formation.

3. *Introduire la vie politique dans l'entreprise.* — C'est la troisième tentation dont la CGT est le principal acteur.

La justification est, là encore, la démocratisation de la vie de l'entreprise. Mais c'est jouer sur les mots. Les relations du travail seront éventuellement améliorées par la réforme du règlement intérieur, le développement du droit d'expression ou la meilleure formation de la maîtrise. Elles ne le seront pas par la création de cellules politiques dans l'entreprise.

Dans ce domaine, comme dans les autres, le rôle politique joué par le pouvoir syndical au niveau national entretient une certaine confusion sur la définition de ce qui est proprement politique et de ce qui ne l'est pas, au niveau de l'entreprise. La loi du 28 octobre 1982 a contourné le problème en prévoyant que les sections syndicales pouvaient librement inviter dans l'entreprise des personnalités extérieures, mais devaient demander l'accord du chef d'entreprise s'il s'agissait de personnalités non syndicales. Le projet de loi sur la démocratisation du secteur public qui allait beaucoup plus loin a vu progressivement disparaître ses dispositions les plus audacieuses. C'est finalement dans la Fonction publique, sous l'impulsion d'Anicet

Le Pors, que le Gouvernement est allé le plus loin. La situation actuelle est précaire. Nul ne sait où se situera dans l'avenir leur point d'équilibre.

4. *Trois tentations et un refus.* — Mais il faut observer que cette tentation politique du pouvoir syndical dans l'entreprise, justifié à tort par la nécessité d'une démocratisation, va de pair avec le rejet d'un certain nombre de règles démocratiques élémentaires, à commencer par les libertés individuelles.

Il ne s'agit pas seulement du vieux problème du monopole syndical de présentation au premier tour des élections professionnelles qui finit par ressembler à un faux problème. Beaucoup plus graves sont les pratiques inadmissibles de séquestration de cadres, de violences physiques exercées sur le personnel non gréviste, comme à Citroën-Aulnay où elles ont été condamnées par le ministre du travail, Jean Auroux, et les syndicats autres que la CGT, des atteintes à la liberté du travail ou du refus du vote à bulletin secret sur la reprise du travail. Admettre que les syndicats jouent, en cas de conflit du travail, un rôle essentiel pour maintenir le calme, et que leur tâche est difficile, ne conduit pas à leur reconnaître le droit de se soustraire au respect des libertés individuelles. L'expérience montre que les syndicats qui méconnaissent ces règles, lors d'un conflit, en paient le prix lors des élections professionnelles qui suivent.

Le pouvoir syndical dans la démocratie d'aujourd'hui souhaite dépasser son rôle de contre-pouvoir. Il désire que la concertation avec le Gouvernement ne se limite pas à une consultation, mais le conduise à participer réellement à l'élaboration de la décision politique.

Sans doute, le pouvoir syndical sort-il ainsi de son rôle traditionnel.

Cette évolution qui présente des dangers incontestables, en mêlant le syndical et le politique, peut avoir cependant des aspects positifs si les syndicats se montrent capables d'arbitrer entre les intérêts particuliers et l'intérêt national, entre les intérêts des catégories privilégiées et ceux de celles qui le sont moins. Nous en sommes encore loin.

Dès lors, les dangers de l'évolution actuelle risquent de l'emporter sur les avantages, à moins que les différents acteurs de la vie politique, économique et sociale admettent de renoncer aux ambiguïtés et aux illusions qui caractérisent trop souvent le dialogue auquel ils participent.

Olivier FOUQUET. — **The power of Unions in democracy.**

The power of Unions in today's democracy-particularly in France — wants to proceed further than its traditional role of counter power — It is willing to participate fully in elaborating political decision. But in order to do so, it must, first, be able to overcome interests of the categories it represents and from which it owns its strength. But we have not reached that point yet. We must thus be conscious of the dangers that Unions can meet in a relationship where the political power cultivates with the power of Unions an ambiguous and illusory dialogue, maybe detrimental to Unions.

RÉSUMÉ. — *Le pouvoir syndical dans la démocratie d'aujourd'hui, et plus particulièrement en France, souhaite aller au-delà de son rôle traditionnel de contre-pouvoir. Il veut participer réellement à l'élaboration de la décision politique. Mais, pour que cela soit possible, il doit, auparavant, être capable de dépasser les intérêts catégoriels qu'il représente et qui font sa force. Nous n'en sommes pas là. Aussi faut-il être attentif aux dangers que peut présenter pour le mouvement syndical une situation où le pouvoir politique entretient avec le pouvoir syndical, peut-être au détriment de celui-ci, un dialogue ambigu et parfois illusoire.*