

L'ACTIVITE SYNDICALE
ET LA REPRODUCTION DES INTERETS
SYMBOLIQUES
DU GROUPE MILITANT

On considère d'ordinaire -et les médias s'en font l'écho- que la reproduction syndicale est aujourd'hui sérieusement compromise du fait de la déflation des adhérents, de la baisse d'audience des syndicats, des rivalités entre organisations, du "décalage" entre les aspirations de la "base" et l'action des centrales. Il faudrait toutefois, avant de dresser le bilan de la faillite des syndicats, s'interroger non tant d'abord sur les difficultés organisationnelles des appareils que sur les conditions à la fois sociales et symboliques rendant possible la présence et la reproduction d'agents acceptant de servir ces appareils et l'idéal qu'ils incarnent. En d'autres termes, il faudrait aussi prendre en compte les déterminants qui font qu'au sein d'une communauté de travail une minorité se rende disponible pour la représenter.

Cette perspective conduirait certainement à nuancer les appréciations quelque peu généralisantes présentant la "crise du syndicalisme" comme un écueil inévitable : plutôt que de postuler d'emblée qu'il y a "crise" -ce qui revient finalement à ne voir dans le syndicalisme qu'un mouvement univoque progressant selon une évolution historique linéaire de ses "début glorieux" à sa "fin prochaine"- l'analyse gagnerait à prendre en compte, d'une part, la diversité des formes d'expressions syndicales selon les contextes, et, d'autre part, la dynamique des luttes et des controverses, au sein même du système syndical, telle qu'elle se manifeste par exemple dans la recherche de nouveaux modes de légitimation de l'action militante, recherche d'autant plus nécessaire que d'anciens modes tombent en désuétude à mesure que les structures industrielles économiques et sociales qui les sous-tendaient se transforment.

Le bassin potassique alsacien a cela de particulier que s'y déploie un mode de légitimation bien ancré, encore largement en mesure de garantir une reproduction syndicale presque identique : les militants y ont en fait toutes les chances de vivre leur engagement en des termes proches des conditions de félicité car rien ne vient réellement remettre en question, ni la validité sociale et symbolique de ce système de légitimation, ni ses possibilités de reproduction. On rétorquera qu'il s'agit là d'une situation exceptionnelle et, de plus, en déclin, mais

l'étude de ce syndicalisme exemplaire permettrait peut-être d'éclairer sous un autre jour les enjeux de la reproduction syndicale et de sa "crise" (1).

I. POUR UNE PROBLEMATIQUE DE L'AGENT MILITANT

Poser cette question revient certes à s'interroger sur la reproduction du champ des relations professionnelles et du champ syndical, mais aussi, et peut-être surtout, sur les conditions qui rendent possible l'existence d'agents prêts à s'investir dans ces champs. Pour comprendre comment les relations professionnelles et les acteurs syndicaux se perpétuent il faudrait mettre en question ce qui n'est jamais discuté en tant que tel par la sociologie des relations professionnelles, à savoir la nature de ces enjeux qui font que les agents s'engagent effectivement, et quelque fois "corps et âme", dans les luttes syndicales (2).

L'existence du mandataire sur la scène professionnelle ne va pas de soi ; le fait que les délégués disposent de mandats n'explique pas pourquoi ils sont là. Une définition institutionnelle du syndicaliste n'est donc pas suffisante car on ne saurait se contenter de déduire sa présence du fait qu'il existe des instances de représentation, et donc qu'il existerait nécessairement des agents pour pourvoir ces postes. Les définitions instituées montrent là leurs limites : l'agent n'est que rarement, pour ne pas dire jamais, appréhendé sous l'angle de son appartenance à un groupe spécifique se distinguant de la population représentée par les intérêts particuliers qu'il génère, parallèlement aux intérêts de la "base" qu'il prend en charge. Le rapport de délégation n'est pas soumis aux questionnements, et pourtant rien n'est a priori moins évident que cette relation bien singulière conduisant certains agents à en représenter d'autres jusqu'à devenir les porte-parole patentés d'une communauté de travail (3).

Cet angle d'approche diffère de celui de la sociologie des relations professionnelles en ce sens que l'agent militant y est privilégié sur l'acteur institutionnel. En d'autres termes, est laissé en retrait tout ce qui concerne, d'une part, les interactions entre les mandataires et l'employeur, délimitées par le sous-champ des relations professionnelles (espaces et niveaux de négociation, revendications, types de relations entre acteurs sociaux...), et, d'autre part, les stratégies et les intérêts relatifs aux appareils syndicaux (sous-champ syndical). pour valoriser le sous-champ militant où se construisent de façon relativement autonome la définition dominante du groupe militant et ses enjeux internes.

Si ces trois sous-champs entretiennent entre eux des rapports dynamiques, il n'en reste pas moins que l'on peut les conceptualiser par leurs traits caractéristiques et les intérêts spécifiques qui y ont cours :

- Le sous-champ des relations professionnelles est un espace structuré par les institutions et fonctions officielles (comité d'entreprise, commission d'hygiène et de sécurité, délégué du personnel, délégué-mineur). Les acteurs syndicaux sont définis dans le cadre de ce marché institutionnel des mandats et, toujours dans ce cadre, sont confrontés à l'employeur ou à ses représentants. Les schèmes qui en découlent procèdent de cette opposition et du rôle institutionnel que les délégués sont conduits à jouer.
- Le sous-champ syndical, par contre, est structuré par les appareils syndicaux. L'acteur est déterminé en premier lieu par son rôle au sein de ces appareils et ses stratégies dépendent des directives des organisations et de leur idéologie officielle.
- Le sous-champ militant se distingue des deux précédents dans la mesure où l'agent y existe en quelque sorte avant sa définition officielle, institutionnelle : le groupe, au sein duquel il agit, engendre et entretient une éthique qui participe de la reproduction syndicale. Ce sous-champ est donc cet espace où se construit la définition dominante de la figure militante et de ses intérêts particuliers, intérêts qui ne sont jamais totalement réductibles à ceux du sous-champ syndical et du sous-champ des relations professionnelles, voire même entrent en contradiction avec ceux-ci (4).

Ce modèle suppose donc qu'on puisse étudier chaque espace indépendamment de l'autre (tout en pouvant toujours préciser leur imbrication). On peut ainsi examiner séparément le groupe militant et son champ particulier, en le constituant sociologiquement. Procéder de la sorte revient à privilégier un angle d'analyse (un autre aurait été le cadre institutionnel de l'action, comme c'est le cas dans la sociologie des relations professionnelles), démarche qui conduit aussi à éclairer différemment la question de la reproduction syndicale.

II- LA REPRODUCTION SYNDICALE PASSE PAR, LA REPRODUCTION DES INTERETS SYMBOLIQUES ET DU SYSTEME ETHIQUE DU GROUPE MILITANT

Le militant lutte parce qu'il a aussi des intérêts qui lui sont propres ; ces intérêts ont cela de particulier qu'ils ne doivent en aucun cas être matériels, sans quoi l'engagement ne serait plus désintéressé. On ne peut dire qu'il recherche des avantages ou des gains au sens où l'on comprend communément ces termes : les intérêts pris en charge, ceux du personnel, sont certes matériels, mais ne recouvrent jamais totalement les siens. L'échange militant est en fait double et ambivalent : d'un côté on a affaire à une transaction immatérielle où s'échangent des biens purement symboliques (le don de soi, de sa personne, de son temps...), de l'autre il est une prestation au cours de laquelle la remise des intérêts du personnel au groupe des mandataires est accompagnée en contrepartie de divers services allant par exemple de l'acquisition d'une prime supplémentaire jusqu'à la mise en place de revendications pour la défense de l'avenir du secteur économique (5).

Le concept d'intérêt, dans son utilisation sociologique, se distingue de sa signification économique en ce sens qu'il permet de cerner des pratiques qui, d'un point de vue strictement économique, paraîtraient irrationnelles. Contrairement aux thèses réductrices postulant que seuls se joindront au mouvement syndical ceux qui peuvent en retirer un bénéfice personnel ou parce qu'ils y sont forcés (système du "closed-shop") (6), tout tend à montrer que c'est en fait moins l'intérêt économique personnel que et le 2' sens, dm dévouement qui sont mobilisés dans l'engagement militant (7).

II.1 - LE DEVOUEMENT ET L'EXCELLENCE MILITANTE

Les délégués, en particulier les plus impliqués, expriment leurs investissements en des termes fort proches du domaine sémantique du sacrifice. Erigeant l'idéal désintéressé comme unique déterminant de l'engagement, ces discours tendent à sacraliser la pratique syndicale, et cela d'autant plus que le don militant a un caractère personnel : c'est de soi-même que l'on donne, geste qui implique une consécration du moment que celui qui se "sacrifie" en retire une sorte de personnalité morale l'autorisant à se réclamer des forces sociales dont il s'est fait (autant qu'elles le font) le porte-parole (8). Ce transfert est certes présent à des degrés divers chez les représentants. Il va en s'accroissant lorsqu'on passe des militants occasionnels aux militants notoires, ce qui ne devrait pas surprendre puisque la consécration ne peut avoir qu'un effet cumulatif : l'honneur du mandataire qui a déjà accumulé les preuves de son dévouement et de son désintéressement ne peut appeler que plus de considération encore ; la consécration appelle la reconnaissance et celle-ci accroît la notoriété de ceux qui sont déjà consacrés. Il se forme ainsi, au sein du

Les références à cette consécration sont donc d'autant plus présentes dans les discours que l'on affine à des mandataires éminents, même si on les retrouve, à des intensités très diverses, chez la plupart des militants, ce dont témoignent l'insistance qu'ils mettent à souligner leur disponibilité et leur désintéressement.

"C'est donner l'ensemble de son activité personnelle, et je dirais même l'activité familiale, à ... à l'organisation syndicale dans laquelle je milite... C'est à dire, c'est consacrer toute sa vie, toute son activité pour le bien de l'ensemble des travailleurs et des salariés".

Ouvrier retraité, C.G.T.

"C'est à dire, moi, je considère que le type qui veut faire du syndicalisme il doit s'oublier lui-même, c'est à dire il doit pas penser à sa carrière, parce que de toute façon elle prend un sacré coup.

Si vous voulez réussir dans une carrière, il faut pas faire de syndicalisme ; si vous êtes un bonhomme qui a les capacités de réussir, faut laisser le syndicalisme de côté, parce que si vous avez un engagement syndical trop poussé, ils savent vous faire taire avant... Ça, oui J

Alors... Il faut aimer ça... Oui, il faut aimer."

Technicien, C.G.C.

"Militant : c'est donner... Enfin, je ne sais pas, c'est donner à quelqu'un... ça vient du fond de soi-même. On aime faire quelque chose bénévolement, c'est pas pour de l'argent... On aime s'occuper."

Ouvrier C.G.T.

On pourrait ainsi multiplier les exemples où est mis en avant ce "sens du devoir" accordant aux relations professionnelles une finalité qui n'est pas uniquement intéressé (défendre les intérêts du personnel), mais qui, au-delà de celle-ci, accrédite une vision téléologique du rapport de délégation. LE dévouement, en devenant une fin en soi, sacralise le mandataire, tout en le distinguant des non-élus, ceux qui, parce qu'ils n'ont su se "sacrifier" ou qui, parce qu'ils se sont démis de leurs "responsabilités collectives", ne connaîtront jamais la félicité que procure l'engagement total (10). Les militants indiquent par là - sans avoir à le dire, puisque pour eux cela va de soi - ce qui, au-delà des intérêts des mandants, les pousse en fait à s'impliquer tant et de cette façon. Ces raisons sont primordialement d'ordre symbolique. C'est ainsi que les plus éminents d'entre eux en viennent inévitablement à déplacer les objectifs du militantisme de la revendication toujours

sont primordialement d'ordre symbolique. C'est ainsi que les plus éminents d'entre eux en viennent inévitablement à déplacer les objectifs du militantisme de la revendication toujours suspecte d'être détournée pour le seul profit "basement matériel" du personnel ("il faut qu'il y ait quelque chose au bout", "le côté matériel", "défendre son beefteack", "le côté qui rapporte un peu"), vers des fins sacralisées (l'idéal, la Cause, les Travailleurs, le Devoir, le Dévouement).

La thématique sur le don de soi et le désintéressement est en premier lieu un discours manifestant l'appartenance à une minorité agissante se distinguant des autres, du reste de la population minière, de ceux qui s'en remettent aux mandataires. Le dévouement les classe en quelque sorte à part, appelant en contrepartie le respect et la reconnaissance : en idéalisant l'abnégation jusqu'à en faire la forme nécessaire de tout militantisme, ce discours et la pratique qui lui correspond tendent donc à finaliser des intérêts tels que l'honneur, la notoriété, la reconnaissance sociale. L'exemplarité du mandataire se fonde précisément sur cette forme de rétribution qui, parce qu'immatérielle, n'apparaît que sous les allures du désintéressement (11). Le militant, s'il n'est certes pas supérieur à ses mandants - et il s'en garde bien, d'autant plus que ses pairs ne se priveraient pas de lui rappeler les solidarités de condition - se distingue cependant symboliquement car son engagement en fait en quelque sorte un être d'exception, quelqu'un qui, parce qu'il a mis entre parenthèses ses intérêts matériels, a su se promouvoir à "l'avant-garde consciente" de la classe ouvrière. Cette promotion constitue le profit militant par excellence.

II.2 - LA VOCATION ET L'ENGRENAGE

Il est un autre thème qui caractérise également cette sacralisation de la pratique militante : celui de l'immanentisme de l'engagement. Se rapprochant selon les cas du lexique religieux (la mission, la foi, l'apostolat, le sacerdoce) ou de la thématique de la nécessité s'imposant de l'extérieur (la force des choses, l'enchaînement des événements, le mécanisme), évoquant le choix (la vocation) ou le non-choix (l'engrenage), les militants ne peuvent exprimer les conditionnements sociaux de leurs investissements que dans les termes transcendants d'une morale du devoir. Cette rhétorique, commune à de nombreux militants, rejette l'engagement hors de la sphère sociale pour en faire un acte individuel et volontaire : elle outrepassé ainsi le rôle du milieu familial, des mouvements confessionnels (J.O.C., A.C.O., scoutisme) ou de l'expérience du travail militant dans la constitution de cette morale. N'écoulant que leur sens de la mission, les délégués seraient ainsi doublement élus : élus par le personnel ou reconnus par leurs pairs comme dignes de confiance, ils le seraient aussi en eux-mêmes, touchés par la grâce, appelés à le faire, prédestinés à s'accomplir dans l'action syndicale (11).

désintéressement, elle ne peut que consacrer le mandataire du moment qu'elle désigne ce "quelque chose" qui le distingue des autres, de ceux, en fait, qui n'ont pas été touchés par la grâce.

"Mais ça ne s'apprend pas ; c'est pas quelque chose qu' ' i s'apprend ; c'est quelque chose qui est inné dans les personnes. Elles l'utilisent ou elles l'utilisent pas. Il y a certainement une floppée de militants qui... qui gravitent dans l'entreprise, ben les uns l'expriment, les autres ne l'expriment pas.

Mais c'est pas quelque chose qui s'impose, c'est pas... Vous pouvez pas faire du type un militant s'il ne ... s'il n'est pas fait pour, s'il n'a pas cette flamme (...)

Alors je pense, c'est pour ça que je dis que c'est une vocation, comme la religion, et je comprends maintenant pourquoi les curés ne sont pas mariés."

Ouvrier, C.F.D.T.

"... L'engagement syndical ? ... Moi, je vois ça comme ça : pour faire ça, il faut que ça soit donné et il faut que ça vienne tout seul... C'est à dire, il faut pas vouloir être syndicaliste et se forcer à l'être : il faut que ça soit donné à la personne ... Parce qu'instinctivement faut qu'on se trouve bien à être syndicaliste."

Ouvrier, C.F.D.T.

"Tous les militants que je connais, je dirais plutôt qu'ils... on a ça dans la peau ou pas... Un type ne s'engage pas à la légère comme ça dans un syndicat."

Technicien, C.F.D.T.

S'il existe "des choses" en-dehors du sacrifiant qui le font sortir de lui-même, et qui font que le sacrifice soit finalement vécu comme une "mission" ou un destin (12) alors, le militantisme potassique, en particulier, concernant ses protagonistes les plus impliqués, procède de ce type de croyance en une force extérieure, mais en même temps intérieure - puisqu'elle est incorporée, vécue - revêtant le mandataire d'une sorte d'"autorité sociale" le situant sur un autre plan que le domaine commun.

Il ne faudrait pas en déduire que cette consécration n'est que de l'ordre du discours ; elle n'est réalisable que parce qu'elle est intimement représentée et pratiquée : les croyances s'imposent ici au point que les pratiques tendent effectivement à s'y aligner, s'objectivant ainsi dans des rites et des

comportements sociaux précis. Il s'ensuit que les conditions sociales et le lent travail d'acquisition et de réassurance des convictions ne transparaissent que sous la forme idéale de la vocation, transformant en choix ce qui au départ était déterminé socialement, produit familialement, encouragé par les associations confessionnelles ou provoqué par les stratégies de repérage des appareils syndicaux. L'ajustement entre ces conditions et les dispositions incorporées est telle que l'investigation sociologique ne peut appréhender les faits objectifs qu'en les reliant aux représentations qu'en ont les agents (13). Toute la dynamique du militantisme réside dans cette dialectique entre la croyance et son objectivation. Peu importe que la vocation soit finalement une illusion, du moment qu'elle contribue à une pratique intensive du militantisme et à sa reproduction : se fondant sur cette croyance, les mandataires ajustent leurs actes de façon à ce qu'elle ait effectivement une certaine réalité sociale ; ce processus circulaire en fait par conséquent une "illusion bien fondée".

La vocation n'est toutefois pas l'unique thème par lequel les militants évoquent l'immanence de l'engagement. Si le militant "choisit" sa carrière par "vocation", il arrive cependant fréquemment qu'il se présente aussi comme celui qui n'a pas le choix, celui qui se "sent obligé" d'accepter les mandats, délégué malgré lui projeté sur le devant de la scène professionnelle car il y va, selon la formule usuelle, de "l'intérêt des travailleurs". L'engagement est, ici encore, vécu comme un devoir, une nécessité s'imposant d'elle-même (de l'extérieur), un penchant dont on ne s'explique pas l'origine si ce n'est qu'on se sent continuellement happé par le jeu. En ce sens, l'engrenage n'est qu'une version mécaniste de la vocation. Mais ce thème laisse également poindre, comme le montrent les exemples ci-dessous, la pression des pairs et la spécialisation, deux processus clefs du rapport de délégation.

"Tout ça, ça vient tout seul quand les syndicats ont trouvé des gens qui s'occupent de tout, qui sont toujours là, automatiquement ils montent - je veux pas dire en grade - mais ils montent dans la hiérarchie syndicale, jusqu'au niveau fédéral."

Ouvrier retraité, C.F.T.C.

"Oui, mais ça c'est un engrenage, c'est un engrenage, parce que premièrement donc... du moment que vous commencez à militer... Donc d'abord vous êtes syndiqué, vous payez vos cotisations, vous vous occupez pas du reste... et c'est fini !

Mais du moment que vous commencez à militer, vous pouvez pas uniquement rester le militant de la base, vous ne pouvez pas uniquement rester le militant qui est sur son puits... Non, ça, ça ne va pas, il faut aller, il faut aller... il faut aller plus loin.

Et c'est un engrenage, quand vous commencez justement à faire le petit pas, du syndiqué au militant, alors là vous êtes vraiment... automatiquement, vous êtes propulsé dans tous les organismes".

Ouvrier retraité, C.F.T.C.

"Ils ont dit : "si tu veux, tu peux venir !" Et c'est comme ça... Bon, il fallait bien que quelqu'un se dévoue ; de toute la bande, mes copains d'abord ont dit : "il faut que quelqu'un y aille" ; bon, c'est tombé sur moi."

Vous aviez accepté tout de suite ?

"... Bon, enfin, j'ai demandé à réfléchir... Bon, ben, comme dit, on donne le petit doigt et on y passe !"

(...)

Vous êtes donc devenu secrétaire ?

"Oh ! J'ai pas accepté de gaieté de coeur, mais comme il fallait bien que la baraque tourne... Et puis j'étais rentré là-dedans, et si je suis quelque part, je m'en occupe, ou bien je reste dehors."

Technicien retraité, C.G.T.

Le thème de l'engrenage renvoie également au registre sacerdotal ; il est en tout point de vue semblable à celui de la vocation, l'un et l'autre n'étant que des variantes de la même conception transcendante érigeant le militantisme en étant de fait immanent à la personne. Si, dans un cas, les délégués déclarent choisir leur trajectoire et dans l'autre se l'être laissé imposer, ils invoquent à chaque fois une nécessité, voulue ou déterminée, qui, en grande partie, leur échapperait. Qu'ils se sentent destinés à une carrière syndicale ou que celle-ci s'impose à eux de l'extérieur, ils sont en quelque sorte toujours militants sans l'avoir voulu (14).

Cela dit, ce thème indique également que la vocation s'impose d'autant mieux lorsque les pressions des pairs ne peuvent finalement que conduire les agents à interioriser un devoir qui, de toute façon, aurait été rappelé par le groupe s'il ne semblait pas déjà aller de soi. De plus, rompre une vocation devient impensable non seulement parce qu'il s'agirait là d'une attitude socialement condamnée (d'où les thèmes négatifs de la démission, de la trahison), mais aussi parce qu'il paraîtrait absurde de se priver ainsi des intérêts symboliques, surtout si l'état d'avancement de la trajectoire syndicale rend difficile tout retour en arrière. Ces deux aspects sont d'ailleurs combinés : la pression des pairs ne

s'exerce le plus souvent que sous la forme de la reconnaissance de la qualité du militant - et donc par le rappel qu'il est toujours possible d'enlever cette reconnaissance - ce qui correspond finalement à un intérêt symbolique. En d'autres termes, la pression des pairs a d'autant plus de chances de s'exprimer directement - autrement que sous sa forme intériorisée - lorsque ces intérêts symboliques ne suffisent plus à garantir l'adhésion au système, le mandataire n'étant plus assez convaincu de leur valeur comparativement à d'autres formes de rétributions.

La contrainte ne s'exerce si bien que parce qu'elle existe déjà à l'état incorporé. On aurait tort de penser que les pressions des pairs sont sciemment orchestrées, bien au contraire, elles ne sont réellement efficaces que lorsqu'elles n'ont pas à se révéler sous la forme explicite de rappels à l'ordre ; l'adhésion éthique prime sur l'injonction officielle. L'agent, surtout si sa carrière syndicale est déjà longue et qu'il a donc engrangé du capital symbolique, n'a ainsi jamais à se rappeler cette contrainte puisque celle-ci relève déjà d'un devoir que l'on respectera d'autant mieux que l'on y trouve aussi son compte sous formes de gratifications symboliques (reconnaissance, notoriété, promotion...).

C'est pourquoi le militant de la C.F.T.C. cité ci-dessous ne peut, a posteriori, exprimer ses choix autrement qu'en terme d'exigence morale, n'envisageant même pas que son engagement restreigne sa liberté de refuser les fonctions qu'on lui offre, quant à l'exemple suivant, il montre que les rappels à l'ordre sont cependant prompts à s'exprimer dès lors que cette éthique militante est transgressée.

"Parce que bon, à un certain moment il y avait l'ingénieur de division qui m'a proposé de faire l'école de Pulversheim, l'école des porions, et alors je serais sorti de l'école comme porion. Mais il fallait que je fasse un choix : soit de faire l'école des porions et de laisser tomber le syndicalisme, ou de faire du syndicalisme ; et alors là, j'étais déjà trop engagé quand on m'a fait cette proposition, et j'ai fait le choix de rester syndicaliste, et donc de ce fait ma carrière était terminée."

Qu'est-ce qui vous avait finalement décidé dans ce choix ?

"Mais parce que j'étais élu par le personnel, et je me disais, si le personnel m'a fait confiance, maintenant je peux pas les décevoir du jour au lendemain, en disant : "ça y est, je regarde d'abord mon poste"... Et puis... je... je n'ai pas eu le courage de dire, de laisser tomber le personnel qui m'a élu, et puis... je me trouvais tellement bien à la C.F.T.C. et dans cette fonction que j'avais à

l'époque, que j'ai fait mon choix. J'ai dit : "non, si je peux faire les deux ou, mais si je dois laisser tomber un, non", et puis c'était non. Alors j'ai fait le choix de rester syndicaliste".

Ouvrier retraité, C.F.T.C.

"Si je m'engage c'est uniquement pour défendre l'intérêt de mes collègues de travail. Je ne vois pas autre chose ! Parce qu'il faut pas croire, on voulait aussi me faire chef ! Il n'y a pas de problème, on vous le propose, si à un moment donné ils voient que vous allez trop loin. Il y en a beaucoup qui ont accepté. Mais pour moi c'est pas correct. Admettez, aujourd'hui je vais chez l'ingénieur, et je lui dis : "bon, il faut plus d'air pour le personnel, il faut plus de paye, il faut ci, et ça". Il y en a beaucoup à la Mine qui sont passés par ce chemin-là, et après ils étaient porions... Vous voyez ce que je veux dire ? Il y en a même qui sont arrivés chef porion par ce chemin-là.

Alors ceux-là je les ai pas loupés... Parce que je ne le supporte pas. J'ai rien contre, il y a des agents de maîtrise corrects, bon, il faut des agents de maîtrise, c'est fait pour ça... Mais alors ceux-là je les ai pas loupés, je vous le garantis".

Ouvrier, C.G.T.

Il va de soi que se ménager une carrière professionnelle, "laisser tomber le syndicalisme", ou, pire encore, "profiter" de son mandat syndical, sont des pratiques relevant, pour le groupe, de la trahison. Le militant se sent obligé de persévérer. L'engrenage conduit par conséquent à la spécialisation : véritable vecteur idéologique du rapport de délégation, il opacifie non seulement les déterminants objectifs des trajectoires individuelles et les pressions morales du groupe, rendant délicate toute stratégie de repli, mais masque également ce qui distingue primordialement le délégué de ses mandants, à savoir l'incorporation progressive d'un capital social et symbolique ne pouvant que renforcer sa capacité à représenter la communauté de travail. Cette dynamique contribue à créer et à reproduire les différences entre mandants et mandataires : en confortant la position de spécialiste de la représentation endossée par tout militant dès lors que, poussé par ses pairs, il s'engage toujours plus en avant, l'accumulation symbolique ne peut qu'accroître le contraste avec le retrait des mandants qui, eux, n'accumulent pas ce type de capital en s'investissant dans d'autres intérêts. Ils sont de la sorte toujours plus voués à déléguer leurs intérêts aux premiers qui se sont fait et ont été fait les spécialistes de la défense. La pratique syndicale tend par là même à devenir une pratique distinctive : "ce n'est pas donné à tout le monde", "je comprends ceux qui ne veulent pas

par là même à devenir une pratique distinctive : "ce n'est pas donné à tout le monde", "je comprends ceux qui ne veulent pas s'engager, c'est pas toujours facile", "on ne peut pas se forcer à l'être".

Ce double mouvement, de délégation et de relégation, est au coeur de l'enjeu de la reproduction syndicale, car en installant le délégué dans sa nécessité, il prévient aussi toute forme de remise en cause (15), dès lors que toute critique (qu'elle provienne du personnel ou d'autres représentants) se heurterait inévitablement à la capitalisation du dévouement fondant la différence du mandataire (16). La délégation se reproduit en reproduisant cette relégation, en d'autres termes, en reproduisant cette différenciation éthique faisant du militant quelqu'un se distinguant de ceux qu'il représente. En mobilisant un capital de dévouement, et cela d'autant plus que celui-ci est souvent le seul qu'ils puissent mobiliser face aux classes dominantes, les militants se constituent en un groupe dont l'excellence les singularise par rapport aux mandants dont ils ont pourtant en charge les intérêts.

III. LA DYNAMIQUE DES INTERETS SYMBOLIQUES

III.1 - UNE DIFFERENCIATION ETHIQUE

Le don militant oblige idéalement ceux qui en bénéficient, mais il est aussi, d'une certaine manière, une obligation pour les mandataires dans la mesure où ils manifestent ainsi leur conformité au groupe.

Cette pression est essentiellement morale, de sorte que les mandataires doivent y adhérer pour qu'elle soit réellement efficace. Or, une pareille adhésion éthique ne se réalise que s'ils y trouvent également leur intérêt : elle est bien vécue tant qu'est tiré un avantage de cette soumission à la discipline du dévouement et du désintéressement. Les délégués ne s'entendent si bien sur les idées essentielles du militantisme, sur son sens moral, que parce que l'engagement total leur procure aussi des biens d'un type particulier.

Ces bénéfices symboliques s'inscrivent dans la distance séparant la matérialité des intérêts défendus et la nature de ce qui est donné par le militant, à savoir de sa personne : c'est dans le cadre de cette distance que se comprend la reconnaissance que les mandataires s'estiment en droit d'attendre (17).

D'une manière générale, c'est la différence, en d'autres termes l'excellence militante, qui les consacre : de l'accumulation de dévouement, ils retirent leur renommée et leur raison d'être sociale, choses pour lesquelles ils luttent aussi et qui, irrémédiablement, les classent à part. Là où ils ne voient que gratuité, il y a donc un Intérêt (18). Celui-ci ne se

l'honneur, leur sont en quelque sorte dus car le don militant, en obligeant idéalement les mandants, suppose cette contrepartie sans qu'il soit nécessaire de la réclamer officiellement ; mieux encore, l'absence de cette contrepartie (le mandant "ingrat") ne vient pas remettre en cause la logique de cet échange, au contraire, elle autorise la réprobation morale, autre profit symbolique de l'engagement désintéressé (19).

Cette différenciation éthique se manifeste concrètement sous diverses formes (20). La reconnaissance accordée par le personnel est un des intérêts symboliques les plus recherchés. C'est même là un des points d'honneur des mandataires. C'est ainsi, par exemple, que le score électoral, surtout s'il est de type plébiscitaire, ou les "sollicitations diverses auxquelles ils répondent, renvoient autant à une capitalisation symbolique qu'à une réussite purement syndicale.

"Mais il est très bien perçu, il est respecté, il est beaucoup sollicité, et c'est d'ailleurs le thermomètre pour un syndicaliste, d'être contacté par le personnel : ça démontre la reconnaissance du personnel envers le syndicaliste."

Ouvrier, C.G.T.

"Et c'est un honneur que d'avoir reçu la confiance : il faut aller jusqu'au bout, donc remplir complètement la confiance qui vous a été donnée."

Ouvrier, C.F.D.T.

Nombreux sont cependant les militants qui pensent que l'action syndicale n'est pas reconnue à sa juste valeur. Face à ce qu'ils nomment l'"ingratitude" du personnel, on peut finalement se demander ce qui les incite à continuer malgré tout. Qu'est-ce qui rend le travail militant acceptable ? A défaut de toujours obtenir la reconnaissance de la "base" - celle-ci ne peut en grande partie qu'être idéale du moment que l'obligé ne participe pas du même univers éthique que l'obligeant - les mandataires peuvent encore bénéficier de toutes sortes d'avantages symboliques encourageant la reproduction de leurs pratiques.

L'engagement est d'abord susceptible d'être en lui-même une source de "plénitude". Il donne des "satisfactions" ou un "plaisir" qui agrémenterait la vie quotidienne du militant.

"Ce que je ressens dans mon engagement syndical, c'est la plénitude de ma vie. Je trouve que j'ai une vie remplie, encore que ça puisse paraître présomptueux, j'en sais rien moi à priori.

Je trouve que j'ai une vie assez remplie, je m'emmerde pas. Ce que je fais me plaît. Comme je l'ai dit tout à l'heure, c'est vrai, il faut avoir

le courage de l'avouer, ça donne une certaine importance. Je suis quand même dans une certaine mesure une personnalité ; alors ça a des aspects positifs... Ça a beaucoup plus de positif que de négatif."

Ouvrier, C.G.T.

Le sacrifice n'est pas une fin en soi, mais procure, comme le dit avec une netteté peu habituelle ce délégué, une satisfaction intense qui fait toute la valeur de ce jeu : "se donner une importance", "l'autorité", "être soi-même", "une certaine fierté à faire cela", "un engagement passionnant"... Toutes ces raisons recouvrent en fait des gratifications symboliques, formes de rétributions normales du bénévolat.

Les syndicats ont par exemple la possibilité d'honorer leurs militants. La manière dont ils se sentent perçus et acceptés par leurs collègues est d'ailleurs une des bases les plus importantes de la construction de leur personnalité sociale. La renommée s'acquiert avant tout au sein du groupe, grâce à la considération dont on jouit auprès de ses pairs. Cette reconnaissance, à défaut de celle des mandants, est primordiale car c'est elle, autant que la gratitude du personnel, qui consacre les représentants. Le fait d'être choisi par ses pairs ne peut que conforter la représentation qu'ils ont d'eux-mêmes. A la limite, être "sollicitée par son syndicat devient autant, sinon plus important que de l'être par ses mandants, car, d'une certaine manière, on ne peut être mandataire que si l'on est déjà consacré en tant que tel par le groupe (21). C'est d'ailleurs vers la reconnaissance du groupe que se tourne le délégué si d'aventure l'attitude des mandants ne répondait pas à ce qu'il en attendait ; dans ce cas seule la solidarité éthique, "l'esprit de camaraderie", réassure la légitimité de sa pratique. Le militant convaincu trouvera toujours dans le groupe cette sorte de sustentation morale qui, en le confirmant dans le sentiment qu'il a de lui-même et de sa mission, reproduit aussi ce sens du devoir le poussant à persévérer (22). Le groupe constitue le support moral indispensable au maintien de la représentation de soi-même. En retour, cette marque d'estime autorise le groupe à exercer sur ses membres une sorte de pression morale. La confiance accordée par les pairs a comme contrepartie un dévouement sans faille : en ce sens la reconnaissance par les pairs oblige autant qu'elle honore (23).

Les allusions explicites à ce type de gratifications restent cependant rares. Cette thématique tient paradoxalement à la fois de l'évidence et du non-dit car s'il va de soi qu'un militant consacré est un militant reconnu par ses pairs, sans qu'il soit nécessaire de le dire, il est pourtant plus profitable, d'un point de vue symbolique, d'asseoir sa légitimité sur des principes transcendants comme la vocation, l'engrenage ou le sens du désintéressement. Tout se passe s'il y avait là une sorte de transfert du principe de légitimité, la

reconnaissance par les pairs ne se révélant que sous les formes transfigurées des catégories sacerdotales du mode de pensée militant. Citons-en néanmoins deux exemples typiques.

"Et bon, j'ai mené beaucoup de batailles, c'est vrai, j'ai toujours été à la pointe des luttes dans le bassin, et c'est un peu pour me faire honneur que le congrès m'a proposé comme candidat président. Parce que le Président de la C.G.T. dans le bassin, c'est pas un titre de chef, c'est un titre honorifique . "

Ouvrier, C.G.T.

"... Et c'était aussi les grèves qu'on a menées en 72 et 78, des grèves longues et dures, qui m'ont marqué et qui m'ont apporté beaucoup de satisfactions, parce que c'est... ces différents événements m'ont permis d'accéder à des responsabilités, de m'affirmer dans l'organisation syndicale, et donc d'avoir toujours la confiance des travailleurs."

Ouvrier, C.F.D.T.

Parmi les gratifications syndicales, la "formation" est la plus souvent mentionnée. Il faut prendre ce terme dans son sens le plus large : les délégués comprennent par là aussi bien l'éducation syndicale que l'"enrichissement" ou l'"épanouissement", mots clés signifiant l'expérience pratique acquise au fil de l'engagement ; on peut y inclure l'information : "être au courant de tout", d'autres citent également leurs voyages, leurs déplacements lors de congrès ou d'assemblées. Plus généralement, l'action syndicale est vécue comme une sorte d'éducation permanente : être militant, c'est "apprendre", "se former", "s'informer", "s'enrichir" ; certains d'entre eux conçoivent la formation comme un véritable processus "d'affirmation sociale" par lequel ils arrivent à s'imposer sur la scène syndicale et professionnelle du bassin potassique.

"Enfin, le plus important, c'est que depuis que je milite j'ai beaucoup appris. Si j'étais resté seulement sur mon travail, je n'aurais pas su tellement de choses que je sais actuellement, que ce soit à propos de l'entreprise, sur les questions de... enfin la vie quoi !

Vraiment, c'est énorme ce que j'ai appris ; et je n'aurais pas eu l'occasion si j'avais travaillé seulement sur mon métier".

Ouvrier C.G.T.

"Ca m'a permis de me former. Je crois que c'est une bonne école au niveau formation générale, formations de toutes sortes, syndicales... même au niveau

relations humaines. Je crois que c'était une très bonne école. Ca m'a permis de me former moi-même."

Ouvrier, C.F.D.T.

Militer, c'est certes apprendre, mais c'est également surpasser sa condition d'ouvrier, tout en restant ouvrier (24) ; non pas qu'ils sortent de leur condition sociale, mais cette "éducation permanente" offre d'autres perspectives, d'ordre symbolique, que le seul travail minier n'autoriserait pas : "rester dans le coup", "discuter de beaucoup de choses", "être dans le bain". Militer, surtout à un niveau élevé, c'est "s'ouvrir d'autres horizons" qui, pour le commun des mineurs, restent le plus souvent limités (les Mines et la condition ouvrière), bref, c'est le sentiment d'avoir prise sur les évènements.

"... Une fois qu'on est dedans et qu'on s'y intéresse c'est très passionnant... C'est très passionnant parce que... au fur et à mesure on est toujours... au contact de l'actualité... On est toujours près des évènements, on suit la vie de l'entreprise... On fait des stages, on découvre... je ne sais pas, des choses qu'on ignorait. C'est assez enrichissant pour une personne, je trouve.."

Ouvrier, C.F.D.T.

"... D'un autre côté, ce que je regrette alors pas que tout, c'est que ça ouvre vraiment d'autres horizons au niveau des contacts humains avec les gens, dans d'autres instances ; moi je dis que c'est une éducation permanente qu'on fait. Dans ce domaine là c'est très enrichissant.

(...)

Mais disons globalement, c'est positif ; je dis qu'intellectuellement, ça permet de continuer à rester dans le coup ; et d'ailleurs on est obligé de le faire parce qu'on a à analyser des textes, à avoir des contacts, à discuter de beaucoup de choses, et puis ça permet quand même de rester à un certain niveau."

Ouvrier, C.G.T.

Avoir prise sur les évènements, c'est entrer en contact avec ceux qui prennent ou appliquent les décisions, que ce soient les ministères de tutelle, les responsables du groupe industriel, les dirigeants de l'entreprise ou ceux des établissements. Approcher ceux qui détiennent le pouvoir, "contrer" la direction, "se frotter" à la hiérarchie, sont des avantages symboliques non négligeables. La possibilité de s'opposer aux fractions dominantes, et cela quelquefois sur le terrain de leur

domination, contribue d'autant mieux à la différenciation des mandataires qu'ils ne manquent pas de souligner, en contraste, que les gens de la "base", eux, n'auraient pas le "culot" d'aller chez les dirigeants. (25)

"Si j'avais continué ça aurait été ça : pouvoir avoir raison devant les ingénieurs, en disant : "attention, ça c'était vraiment mal fait, ce que vous avez fait, c'est une erreur"... Pouvoir discuter avec ce genre de personnes, être à ce niveau là on ne le sera jamais... pas au niveau intellectuel, mais être à ce niveau pour pouvoir discuter. On a l'habitude de les voir, on a d'autres relations qu'en étant ouvrier, c'est tout... Je crois que c'est peut-être ça qui les motive... Je ne sais pas..."

Ouvrier, C.G.T.

"On peut être au service des autres sans vouloir dire qu'on est la bonne à tout faire de tout le monde. Vous êtes un dirigeant... diriger des hommes. Et c'est vraiment intéressant, exaltant. Diriger un mouvement de grève par exemple, diriger et tout ça, prévoir un certain nombre de choses, se frotter à des gens qui ont un autre niveau intellectuel et qui viennent toujours vous présenter la vérité toute faite, et essayer de les contrer... hein, dans le sens positif, pas pour le plaisir de dire le contraire. Ca c'est intéressant, ça me plaît assez ; j'y mets une certaine dose d'humour personnellement."

Ouvrier, C.G.T.

Certains délégués mentionnent même la considération que leur porterait la hiérarchie. Perçu le plus souvent comme un respect moral à l'égard de l'intégrité militante, le point de vue (supposé) de la direction fait alors paradoxalement autorité. Ces énoncés, quoique rares sous leur forme explicite, sont cependant très significatifs lorsqu'on sait l'importance accordée d'habitude par les mandataires aux formes de reconnaissance .

"Il y a quelques années, le directeur général m'a dit, à moi et à mon ami R., il a dit : "voilà, C. et R. étaient les seuls à toujours demander pour les autres et jamais pour eux-mêmes" ; ça dit tout, hein ! "

Ouvrier retraité.

"... De par mes différentes fonctions syndicales que j'ai exercées au niveau de l'entreprise, et surtout maintenant de par mes fonctions, j'ai une certaine

considération du patron qui, j'espère, me restera acquise jusqu'à ma retraite.

"Employé, C.F.T.C.

"A la fin du compte, ils me respectaient, ceux contre qui j'étais obligé de lutter pour améliorer les conditions de travail".

Ouvrier retraité, C.G.T.

Plus généralement, l'ouverture des relations sociales qu'autorise l'action syndicale est un avantage spécifique du militant. La multiplication des contacts, la possibilité de téléphoner directement aux dirigeants, les repas pris quelquefois en commun avec la hiérarchie, le fait de pouvoir approcher ceux qui détiennent le pouvoir économique, sont des aspects symboliques que l'on aurait tort de sous-estimer, car le capital de relations constitué à cette occasion rend, au même titre que la reconnaissance des mandants, le "sacrifice" acceptable (26).

"La vie syndicale permet euh... On a plus de facilités à régler certains problèmes, et moi j'ai trouvé que ça c'était vraiment pas mal, du fait qu'on connaît plus de monde, dans toutes les instances... au niveau conseil général, conseil régional même, ou à la fédération, confédération... Ca fait quand même une ouverture... qui est quand même appréciable. On sort un peu de son cocon. Moi j'ai trouvé que ça c'était pas mal."

Agent de maîtrise, C.G.C.

"Rien que le monde des ingénieurs et tout ça ; pour le mineur qui fait le boulot au fond de sa mine, il n'est pas connu, il discute rarement avec un ingénieur, un ingénieur discute rarement avec un mineur ; avec un délégué il est plus ou moins obligé et... on apprend même des choses."

Ouvrier, C.G.T.

"Moi je suis ouvrier, mais je n'ai jamais pensé que j'allais une fois discuter avec le Président du directoire ; je n'ai jamais pensé ça, au début, quand je suis allé aux Mines".

Ouvrier, C.F.T.C.

III.2 - POTENTIALITES SYMBOLIQUES DU SOUS-CHAMP DES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET REPRODUCTION SYNDICALE

La pratique syndicale débouche par conséquent sur des formes de promotion qui, si elles ont peu de choses en commun avec celles que l'entreprise est en mesure d'offrir, deviennent pourtant suffisamment intéressantes pour que les mandataires trouvent avantage à persister dans leur engagement - et cela d'autant plus que l'éventail des choix se restreint à mesure que la trajectoire syndicale est avancée (27). Cette promotion symbolique donne aux mandataires les raisons et les moyens de s'obstiner malgré tout, malgré les "sacrifices", malgré "l'ingratitude" des mandants ou malgré une carrière professionnelle stagnante. Cette dynamique fondamentale de l'action militante est aussi au coeur de l'enjeu de la reproduction syndicale.

Jean-Daniel Reynaud écrivait : "le syndicalisme a toujours été l'affaire d'une minorité consciente et active, l'oeuvre de militants à qui la masse fait confiance plutôt qu'elle ne les mandate." (28). Le syndicalisme aux Mines de Potasse est un syndicalisme de militants et, en tant que tel, il est inévitablement le fait d'une minorité active. Les intérêts symboliques activent ce processus : que ce soit par leur formation, la reconnaissance des pairs, la composition d'un réseau de relations sociales, leurs contacts avec les dirigeants, les militants les plus convaincus deviennent nécessairement des spécialistes de la représentation se constituant en minorité agissante.

Mais ces intérêts ne valent réellement que s'ils sont ajustés aux possibilités d'expression institutionnelle des relations professionnelles. Cet ajustement est précisément à la base de la reproduction syndicale dans le bassin potassique.

Les mandataires ont, en plus des intérêts du personnel à défendre, à se préoccuper de leur position sur le marché institutionnel des mandats ; lorsque ce marché, non seulement leur confère une existence légitime et officielle, mais s'accorde aussi potentiellement avec le "sens de la mission" et les intérêts propres aux délégués, il y a coïncidence entre l'économie symbolique du groupe militant et le champ des relations professionnelles. Il est par exemple d'autant plus intéressant de siéger dans un comité d'entreprise que celui-ci offre, en plus d'une tribune permettant l'expression de leur légitimité officielle (élections, prises de parole...) ou celle des intérêts du personnel, la possibilité de discuter avec les plus "hautes" autorités de l'entreprise des problèmes "les plus importants", les plus "élevés", ceux mettant en jeu, non seulement l'avenir de l'entreprise, mais également la capacité du groupe militant à se situer à l'avant-garde consciente et promue de la classe ouvrière (29). N'est-ce pas là le profit symbolique par excellence, la compensation jamais recherchée consciemment, mais pourtant d'une efficacité sociale indéniable si l'on en juge par son impact sur la reproduction syndicale ?

Si le champ des relations professionnelles autorise, du fait de son étendue et des possibilités de mission, la mobilisation des ressources éthiques et la réalisation des intérêts symboliques, il y a donc de fortes chances pour le "sacerdoce militant, non seulement puisse s'exprimer, mais aussi se reproduire dans des conditions proches de la félicité ; c'est précisément ce qui s'est passé dans le bassin potassique alsacien où la multiplicité des structures organisationnelles susceptibles d'accueillir des élus ainsi que les libertés syndicales accordées de longue date (30) ont attiré au plus haut point les bonnes volontés militantes, mettant les mandataires, en particulier les plus éminents, en position de récolter à la fois des garanties pour leurs mandants et les avantages symboliques liés au fait de pouvoir se constituer comme l'avant-garde consciente et agissante de la population minière. Que ce type d'intérêt se greffe sur les relations professionnelles n'entrave en rien l'action syndicale, au contraire, il en est de même le piment sans lequel on ne pourrait expliquer, ni le cumul des fonctions et l'opiniâtreté mis par certains mandataires à défendre les mineurs, ni la perpétuation de ce système de relations professionnelles. Cet ajustement heureux entre l'économie symbolique du sous-champ militant et les potentialités symboliques du sous-champ des relations professionnelles produit finalement des hommes "maîtrisant les dossiers", des hommes efficaces et informés, et qui le resteront d'autant plus longtemps qu'ils tirent également une "satisfaction personnelle" à défendre de la sorte les intérêts du personnel.

L'intérêt global de cette dynamique, si l'on peut dire, est que tous en profitent : les mandants, dont les insatisfactions sont gérées par des spécialistes, comme les mandataires, et bien certainement aussi l'employeur, assuré d'avoir un interlocuteur stable (31) ; et c'est bien parce que tous ont pu, à des degrés divers, y trouver leur compte que la reproduction syndicale n'a jusqu'aujourd'hui traversé aucune crise majeure dans le bassin potassique alsacien.

IV - LA TRANSFORMATION DES CONDITIONS DE REPRODUCTION : ELEMENTS DE PROSPECTIVE SYNDICALE

Rien n'est moins évident qu'une reproduction spontanée, "pour la Cause", du dévouement : l'essentiel n'est peut être plus de savoir comment les mandataires s'y prennent pour défendre les intérêts de ceux qui les ont délégués et comment ils utilisent les institutions pour y parvenir (champ d'investigation de la sociologie des relations professionnelles), mais de s'interroger d'abord sur les conditions poussant des agents à s'investir durablement dans les luttes syndicales (sociologie du militantisme). Cette réflexion conduirait à poser différemment la problématique des relations professionnelles : il existe une logique propre au groupe militant qui n'est pas sans exercer ses effets sur la manière dont peuvent concrètement

se dérouler les négociations, la participation ou les luttes. Cette logique, dans la mesure où elle produit ses intérêts spécifiques, contribue, en combinaison avec la défense des intérêts du personnel, à garantir la régulation de l'espace institutionnel de représentation : celui-ci fonctionne car les délégués y ont non seulement la possibilité de faire valoir les intérêts de leurs mandants, mais aussi les leurs, ceux procédant de leur disposition à occuper des postes "à responsabilité", "en vue", ou encore à se situer à l'avant-garde consciente du mouvement ouvrier.

L'enjeu de la reproduction syndicale ne se situe-t-il pas dans cette intersection entre la dimension symbolique du champ militant et les possibilités offertes sur ce plan là par les relations professionnelles ? L'impression d'être "fait pour sa mission", conduisant les mandataires à renouveler leur engagement, doit sa prégnance à cette sorte d'imbrication symbiotique des divers sous-champs qui, en produisant à la fois les dispositions symboliques et les possibilités de les concrétiser, en autorise la manifestation tout en laissant croire que cette vocation relèverait de seules qualités intrinsèques des individus. Les Mines étaient de ce point de vue un terrain privilégié. Il y existait une homologie et surtout une synchronie telles entre les intérêts produits par les divers sous-champs que l'engagement ne pouvait finalement que s'exprimer sous les formes de la félicité : le sous-champ des relations professionnelles et le sous-champ syndical pouvaient toujours proposer aux militants les mandats, titres et postes de nature à leur assurer à la fois leur existence officielle et les formes de reconnaissance auxquelles ils sont attachés et le groupe, de son côté, disposait des ressources capables d'alimenter ces valeurs du dévouement et du désintéressement à la base de l'accumulation du capital symbolique propre aux délégués. C'est ainsi que la défense du personnel ne pouvait être perçue que sous la forme d'une mission, de sorte que se reproduise, de manière toute inconsciente, la confusion sur les divers intérêts en jeu : un militant qui réussit à concilier à la fois les intérêts de son syndicat, ceux de ses mandants et, en fin de compte, les siens en tant que membre d'un groupe, ne peut être que comblé et efficace car en vivant pleinement chacun d'entre eux il en arrive sincèrement à les confondre jusqu'à n'y voir qu'un seul (la Cause, les Travailleurs, la Justice...). La reproduction syndicale dans le bassin potassique repose sur cette sorte de confusion bien fondée.

Il n'est finalement jusqu'aux "jeunes", tant décriés par les anciens qui finissent par intégrer le modèle de conduite dominant - du moins ceux acceptant les mandats et restant dans le circuit syndical, quant aux autres, il en va comme des mandants en général. Les Mines de Potasse avaient embauché de façon importante entre 1978 et 1983 (1870 mineurs, dont les 3/5 avaient au moment de leur recrutement moins de 25 ans). Malgré cet apport massif d'agents qui n'avaient pas forcément incorporé, ni les habitudes professionnelles et sociales, ni les traditions syndicales propres aux Mines (la très grande majorité

d'entre eux n'étaient pas chômeurs, mais provenaient d'autres entreprises de la région), le groupe a toujours su à la fois recruter de nouveaux militants et reproduire son éthique (32).

On ne peut donc dire, même dans cette période incertaine où les nouveaux embauchés avaient quelque peu bouleversé les données (mais sans remettre en cause la reproduction syndicale), qu'il y a crise du militantisme dans le bassin potassique. Bien que celle-ci soit devenue ces dernières années un thème obligé, le problème relève peut-être moins d'une "crise" générale que du déclin de certaines formes de mobilisation, d'engagement et de pratiques, en passe d'être remplacées par d'autres. Cette "crise" ne recouvre-t-elle pas surtout une transformation des conditions de reproduction d'un certain type de militantisme ? Cet ajustement entre les intérêts symboliques du sous-champ militant et les intérêts défendus dans le cadre des relations professionnelles existe-t-il dans d'autres domaines industriels, ceux déjà largement touchés par les mutations industrielles, les nouveaux secteurs économiques ou encore le secteur tertiaire ? Avec les changements industriels de ces trente dernières années, la baisse de l'activité minière, la crise sidérurgique et, d'une façon générale, l'érosion des activités reposant sur une masse importante de main-d'oeuvre, des statuts rigides régulant les professions, des procédures de gestion du personnel axées sur la fixation de la force de travail et un transfert quasi héréditaire du métier (33), c'est tout un contexte syndical qui va en s'éteignant et, conséquemment, un militantisme où, pour reprendre les termes d'Edmond Maire, le délégué était "présent sur tous les terrains, dévoué, sacrifiant vie familiale et vie professionnelle à sa cause." (34).

Les Mines de Potasse restent un bon exemple d'une synthèse réussie entre le sous-champ militant et le sous-champ des relations professionnelles, mais des conditions particulières l'ont donc rendu possible. Il ne peut plus en être de même dans d'autres entreprises où un taux de syndicalisation plus faible, une tradition de luttes ouvrières moins ancienne, une culture militante moins ancrée (absence de l'hérédité professionnelle et de l'influence des mouvements confessionnels), l'existence d'un patron de combat, voire d'une répression anti-syndicale, rendent compte du fait que l'engagement soit vécu de façon moins sereine et ostentatoire (35).

D'autre part, à mesure que les rôles institutionnels et politiques des militants croissent (36), l'éthique du dévouement peut devenir un anachronisme. En effet, dès lors que les syndicats sont amenés à fonder de plus en plus leur légitimité sur cette stature institutionnelle, devenant même des acteurs incontournables présents à tous les niveaux de la vie économique et sociale, l'éthique du dévouement tend à se déclasser, au même titre que les militants fondant leur excellence sur ce principe. Combinée au déclin des bastions syndicaux traditionnels, cette automatisation du mouvement syndical par rapport au mouvement social qui en est à l'origine, rend progressivement caduque l'idéologie sacerdotale.

L'exemple des Mines de Potasse suggère donc certaines des raisons de cette "crise" qu'il est dans l'air du temps d'évoquer. Il y aurait en effet lieu de s'interroger sur les conditions de réalisation de l'éthique sacerdotale alors que les formes institutionnelles réclameront peut-être de plus en plus des qualités qui devront finalement moins à la capacité de mobilisation du dévouement qu'aux compétences spécifiques nécessaires pour y siéger (connaissance des dossiers, formation juridique, savoir-faire politique) et à la spécialisation croissante qu'elles exigeront. Alors que les militants potassiques puisent encore largement dans les ressources éthiques, celles-ci n'ont plus forcément cours ailleurs, où elles sont en passe d'être supplantées, surtout dans certains secteurs publics ainsi que dans de grandes entreprises où le syndicalisme n'est pas réprimé, par des compétences quasi professionnelles érigeant ceux qui s'en font les détenteurs comme des spécialistes patentés de la représentation. Or, en passant des ressources éthiques à celles de la "professionnalisation", c'est toute l'idéologie du militantisme héritée des décennies passées, de ces "époques héroïques" où seul le dévouement était mobilisable face à la domination, qui s'en trouverait bouleversée (37).

Cette tension entre les perspectives éthiques dans lesquelles se reconnaissent encore maints militants - des Mines de Potasse et d'ailleurs - et cette "professionnalisation" (avec ses modifications institutionnelles sous-jacentes) montre que l'enjeu de la reproduction syndicale est loin de se poser uniquement en termes de nombre d'adhérents, de taux de syndicalisation, de puissance électorale ou de stratégies d'appareils. C'est en fait tout le système de relations entre une éthique et ses possibilités institutionnelles d'expression qu'il faudrait étudier pour cerner la nature de cet enjeu.

A ce titre, les difficultés de la reproduction syndicale traduisent peut-être aussi les luttes entre les tenants de l'idéologie sacerdotale - qui y tiennent d'autant plus qu'une "professionnalisation" les déclasserait - et les tenants d'une idéologie "professionnelle" - multipliant d'autant plus les signes de compétence et de spécialisation qu'ils réunissent les chances d'accéder aux organisations en permettant l'expression publique. Cette lutte pourrait conduire d'autre part à la reconversion des intérêts symboliques : fondés par le passé sur la capitalisation du dévouement, ceux-ci pourraient recevoir leur valeur de la somme de savoir-faire et de connaissances exigée par la maîtrise technique de la construction des intérêts du personnel et de ses revendications ainsi que du déroulement des négociations (38), reléguant du même coup ceux parmi les mandataires qui n'ont pas su ou pu reconvertir leur capital de dévouement. Cette transformation existe d'ailleurs, tendanciellement, aux Mines de Potasse où, malgré une reproduction syndicale identique, on constate néanmoins que la génération militante intermédiaire, celle apparue sur la scène professionnelle avec les débuts de la crise de la potasse dans les années soixante, allie la rhétorique usuelle du dévouement avec un

discours, certes moins répandu et prononcé, mettant progressivement et parallèlement l'accent sur des critères tels que la compétence syndicale ou la spécialisation des délégués. Même si ce discours n'apparaît que combiné à l'idéologie sacerdotale, cette optique différente pourrait conduire, à travers les luttes internes au groupe, à une recomposition de l'éthique dominante - et cela d'autant plus que les nouvelles formes de luttes engagées suite au déclin industriel (en quarante ans l'effectif minier est passé de 14000 à moins de 5000) ne peuvent que favoriser le monopole de la compétence et du savoir-faire politique de ces mandataires (39). Les nouveaux embauchés, apparus sur la scène professionnelle dans les années quatre vingt, joueront probablement là un rôle important : provenant d'horizons divers et ayant moins baigné dans l'idéologie sacerdotale, ils seront d'autant plus réceptifs à ces nouvelles justifications qu'ils sont également amenés à prendre la relève dans ces nouvelles formes de luttes ébauchées par leur prédécesseurs (il ne s'agit là bien sûr que d'une tendance car on pourrait aisément démontrer que l'idéologie du dévouement est encore largement diffusée, y compris parmi ces nouveaux militants).

A l'heure où l'on prédit l'érosion inexorable du mouvement syndical, il faudrait donc voir quelles sont les transformations de ses conditions de reproduction. Le syndicalisme potassique a su se reproduire sans traverser de crise majeure. Mais au regard des changements industriels, économiques et sociaux, il tend toutefois à devenir obsolète, apparaissant à l'extérieur comme "dépassé, dans la mesure où les investissements personnels exigés ne paraissent plus proportionnels aux bénéfices symboliques qu'ils peuvent rapporter : du moins ceux-ci n'ont-ils plus qu'une valeur à l'intérieur du bassin potassique. Exemple parfait d'une synthèse réussie entre une éthique et un système des relations professionnelles, il suggère par conséquent aussi les voies possibles du syndicalisme car, d'une manière ou d'une autre, celui-ci devra aboutir à une synthèse homologue - même si les conditions et les valeurs seront forcément différentes (par exemple la "professionnalisation" ou la spécialisation) - s'il veut subsister sur la base du bénévolat et de la vocation. Quoiqu'il en soit, il faut que les mandataires y trouvent aussi leur compte : que ce soit par l'accumulation du dévouement ou par la capitalisation d'un savoir-faire spécifique, ils doivent engranger ces bénéfices et cette reconnaissance qui les distinguent, sans quoi l'engagement perdrait ce piment qui le rend si appréciable aux yeux de ceux qui savent s'y donner électivement. Les chemins menant à la vocation du volontariat sont multiples, l'investissement de type sacerdotal n'en étant finalement qu'un parmi d'autres.

1. Four un compte-rendu complet de cette recherche : la mission. L'intérêt symbolique du renoncement militant. Strasbourg, 1990, 2 vol. 621 p. et annexes, 111 p. Thèse.
2. On se reportera par exemple au recueil de textes commentés par François Sellier où l'on voit que l'appréhension de l'acteur institutionnel occulte complètement l'agent militant et les conditions de son implication : Les relations industrielles. Choix de textes commentés. Paris, P.Ü.F., 1976, 365 p.
3. Pierre Bourdieu montre que la délégation est un acte complexe reposant sur un processus circulaire où le représentant n'existe que parce qu'il réussit à faire exister le groupe qui pourtant l'a délégué : l'opacification de ce "cercle originel" autorise le mandataire à se prévaloir de la communauté le mandatant tout en contribuant paradoxalement à la construire, sans quoi cette communauté n'aurait peut-être pas cette consistance sociale qui fait qu'on puisse l'incarner personnellement. Pierre Bourdieu. La délégation et le fétichisme politique. Actes de la Recherche en Sciences Sociales. 1984, n° 52/53, pp. 49 à 55.
4. On ne rendra pas compte ici de la dynamique de ces contradictions. Disons toutefois que l'autonomie relative de ces sous-champs suppose donc néanmoins une nécessaire imbrication des enjeux les définissant, ce qui n'est pas sans susciter certains paradoxes dont on constate par exemple les effets lorsque les stratégies ou les positions officielles des appareils syndicaux dérange l'image que le groupe militant produit de lui-même (l'agent peut ainsi être partagé entre la fidélité à son syndicat et l'adhésion éthique au groupe), ou encore lorsque la trajectoire ascendante d'un militant au sein des relations professionnelles contredit de plus en plus l'image du délégué proche de sa "base" telle qu'elle est privilégiée au sein du groupe. Sur ces contradictions, voir : La mission, on, cit., pp. 59 à 62.
5. Marcel Mauss soulignait à propos du commerce kula combien il était noble car reposant sur des dons apparemment désintéressés ; on le distinguait de l'échange économique de marchandises, le gimwali, dont le marchandage était considéré comme indigne du point de vue du kula. La notion d'intérêt est d'autant plus ambiguë dans le discours militant que la pratique recouvre les deux types d'échanges bien distincts dans le cas analysé par Marcel Mauss : l'intervention du délégué se justifie certes par l'existence des intérêts du personnel qu'il a pour mission de prendre en charge, mais, d'un autre côté, une intervention désintéressée ne saurait trop se compromettre avec les demandes du personnel, toujours suspectes d'être intéressées. Voir Marcel Mauss. Essai sur le don in Sociologie et anthropologie, P.U.F. (coll. Quadrige), 1985, 482 p. - introduit par Claude Lévy-Strauss.
6. Ce postulat est exprimé dans sa forme la plus pure dans l'ouvrage de Mancur Olson où est mis en avant la thèse selon laquelle l'agent ne s'impliquerait que s'il en retire un avantage matériel personnel ; autrement dit, les délégués ne s'engageraient que parce qu'ils se défendent eux-mêmes par la même occasion, étant entendu qu'il n'y aurait d'autres intérêts en jeu que ceux défendus face à l'employeur. Cette théorie esquive complètement la dynamique des gratifications symboliques suscitant l'adhésion éthique au syndicat ; elle passe ainsi à côté de ce qui est pourtant la singularité du rapport de délégation, à savoir la mobilisation de ressources éthiques propres au groupe des mandataires. Voir Mancur Olson. Logique de l'action collective. Paris, F.U.F., 1978 (première édition 1966, Harvard University Press), 199 p. - préface de Raymond Boudon et traduit par Mario Lévi.
7. Notre analyse repose sur un corpus de 110 entretiens effectués auprès de militants du bassin potassique alsacien, de tous syndicats, tout âges, et quelque soit le niveau de notoriété de leurs fonctions.
8. Le sacrifice, nous enseignent Henri Hubert et Marcel Mauss, implique toujours une consécration. Celui qui s'y investit change en quelque sorte d'état, car en se donnant il modifie sa personnalité : celle-ci acquiert un caractère idéal proche de ces forces collectives qu'elle entend incarner. Le sacrifiant passe du domaine commun dans un autre espace, transfère qui est à la base, nous disent ces auteurs, de cette consécration. De même l'engagement militant transfigure le mandataire dès lors que celui-ci endosse une personnalité collective le faisant en quelque sorte sortir de lui-même jusqu'à "s'oublier", comme nous l'expliquait un de nos informateurs. Voir Henri Hubert et Marcel Mauss. Essai sur le sacrifice in Mélanges d'histoire des religions. Paris, Librairie Félix Alcan (Bibliothèque de philosophie contemporaine), 1929 (deuxième édition), 236 pages.

9. Voir l'analyse du "meeting" que fait Ch. de Montlibert. Crise économique et conflits sociaux. 1989, Paris, L'harmattan.
10. Si, objectivement, la délégation relègue les mandants dans une position d'électeur ou, au mieux dans celle d'adhérent sympathisant, le mandataire tend toutefois à concevoir cette relégation comme une démission, sans voir que celle-ci n'est finalement que la contrepartie de la mission dont lui s'estime investi.
- 11.11 incombe à la démarche sociologique de montrer comment cette vocation se construit en fonction de l'ajustement des dispositions sociales héritées et acquises et des trajectoires syndicales de ces militants. Nous avons pu montrer que les militants les plus anciens ne peuvent à postériori retraduire leur implication, en particulier leur prime engagement, qu'en fonction de l'intériorisation de leur trajectoire et de leurs positions actuelles. La reconstruction biographique les porte à ne voir dans ces premiers choix qu'une nécessité logique, naturelle ou automatique, découlant du "besoin de militer". Or, une analyse des trajectoires montre que la prime implication dépend à la fois des caractéristiques personnelles de l'agent, en particulier son passé familial et associatif (les mouvements confessionnels et de jeunesse), et des modalités de repérage employées par les délégués en place. Le sentiment de vocation occulte cette jonction entre les dispositions du repérable et les stratégies de repérages du groupe militant, jonction qui a d'autant plus de chances de se réaliser que les dispositions des nouveaux et des anciens, des militants potentiels et des militants consacrés étaient proches. Le discours vocationnel confère au prime engagement un caractère quasi missionnaire qu'il n'avait peut-être pas toujours au départ. Voir La mission, L'intérêt symbolique du renoncement militant, op. cit., chapitre III : Prime engagement et travail de la mémoire. Nous n'aborderons ici le discours vocationnel que dans le cadre de son rapport avec la reproduction des intérêts symboliques.
12. "Il faut d'abord qu'il y ait en-dehors du sacrifiant des choses qui le fassent sortir de lui-même et auxquelles il doive ce qu'il sacrifie". Henri Hubert et Marcel Mauss. Essai sur le sacrifice, op. cit., p. 128.
13. Charles Suaud notait quelque chose d'analogue à propos de la vocation religieuse en Vendée, l'auteur insistant sur le fait que l'on ne saurait sérieusement l'expliquer qu'en intégrant dans l'explication "la manière dont les agents sociaux étaient amenés à intérioriser leur condition d'existence." Charles Suaud. La vocation. Conversion et reconversion des prêtres ruraux. Paris, édition de Minuit (coll. "Le sens commun"), 1978, 280 p., Voir en particulier p. 44-45.
14. Représentation courante du mode de pensée militant, "le délégué malgré lui" est une des figures caractéristiques du discours. Tout se passe comme si l'agent était en quelque sorte habité de l'intérieur par quelque chose d'extérieur qui le pousse à mettre entre parenthèses son libre arbitre ; de là toutes ces tautologies parcourant les récits : certes les pairs les ont incités, disent-ils, mais rien ne les obligeait d'accepter, sinon "qu'il fallait bien que quelqu'un le fasse".
15. Ch. de Montlibert a montré tout ce que le fonctionnement du sous champ syndical qui repose plus sur des militants que des professionnels, un partage des tâches, qu'une division du travail organisée, une logique esthétique que des sanctions financières... doit à cette logique. In Ch. de Montlibert. op. cit.
16. Selon les cas, la rhétorique sacerdotale met cette critique sur le compte de "l'ingratitude" du "profane" qui ne s'y entend pas en dévouement ou sur celui de l'intérêt, version négative du désintéressement militant.
17. A la limite, le don repose sur un paradoxe car la représentation du dévouement produit aussi l'image du mandant nécessairement dévoué à la cause du délégué. On peut finalement se demander si derrière ce modèle ne se profile pas une sorte de fantasme sociale qui tendanciellement, reviendrait à se représenter les mandants comme des "hommes liges" par définition et par nature dévoués aux mandataires.
18. Marcel Mauss soulignait qu'"au fond, de même que ces dons ne sont pas libres, ils ne sont pas réellement désintéressés" Marcel MAUSS. Essai sur le don, op. cit., p. 268.

19. Pierre Bourdieu notait que ce renversement des termes de la relation consistant à reprocher à ceux qui ne font que remettre leurs intérêts matériels à leur porte-parole, dont c'est la profession de foi de les défendre, est une des constantes du rapport de délégation. Ce droit de réprimande, souligne-t-il, est un des profits du militant. Voir Pierre Bourdieu. La délégation et le fétichisme politique. Actes de la recherche en sciences sociales, op. cit. Critiquer ceux qui ne militent pas, ceux qui ne font pas grève, ceux qui restent dans l'ombre, les "ingrats", ou encore ceux qui s'engagent "par intérêt", ne peut que valoriser la démarche militante en lui donnant l'allure d'une mission rédemptrice appelant sinon le respect sans appel, du moins une sorte de reconnaissance indifférente et tacite ; ainsi, un de nos informateurs nous dit-il : "je préfère encore ceux qui ne disent rien, parce qu'au moins ils nous foutent la paix ; vous savez, il y a une certaine ingratitude des gens." L'absence de la contrepartie due par les mandants est dans ce cas tout autant le signe de la distinction du mandataire.
20. Les exemples choisis l'ont été en fonction de leur proximité avec l'idéal-type ; le plus souvent les intérêts symboliques ne s'affichent cependant pas aussi franchement : il n'est pas dans l'intérêt des mandataires de les dévoiler (y compris à lui-même), ce processus de différenciation fonctionnant d'ailleurs d'autant mieux qu'il ne se révèle jamais comme tel.
21. Un futur délégué élu, avant d'être confronté aux urnes, est désigné comme candidat par son syndicat, sa légitimité relevant autant de cette désignation que de l'élection.
22. Emile Durckheim notait : "L'homme qui fait son devoir trouve, dans les manifestations de toutes sortes par lesquelles s'expriment la sympathie, l'estime, l'affection que ses semblables sont pour lui, une impression de réconfort, dont il ne se rend pas compte le plus souvent, mais qui le soutient. Le sentiment que la société a de lui rehausse le sentiment qu'il a de lui-même (...). Il se produit ainsi comme une sustentation perpétuelle de notre être moral." Emile Durkheim. Les formes élémentaires de la vie religieuse. P.U.F., 1968 (cinquième édition), 647 p., p. 302.
23. On remarquera donc que par cette interaction les appareils peuvent contrôler l'accès à la notoriété.
24. Ici, il y a divergence d'avec les "candidats à la promotion cadre" d'origine ouvrière étudiés par Ch. de Montlibert.
25. Ce qui peut conduire, dans certaines conditions, à des actes "héroïques" plus ou moins frappés d'illégalisme, comme l'occupation de locaux patronaux... cf. Ch. de Montlibert, op. cit.
26. Cette capitalisation sociale est d'ailleurs cumulative et favorise donc le maintien au poste : effectivement, ces relations étant profitables à la fois aux syndicats et au mandants, les mandataires occupant ces postes ont toutes les chances d'y rester longtemps, car un changement de candidat eigerait du nouvel appelé qu'il reconstruise ces contacts. On retrouve là l'effet de spécialisation dont nous avons montré combien il participe, en combinaison avec les intérêts symboliques, à la reproduction syndicale.
27. Liste hiérarchisée des fonctions possibles
28. Jean-Daniel Reynaud. Les syndicats en France, T 1. Seuil/Points, 1975, 318 p., p. 135.
29. Bernard Pudal émettait à propos des dirigeants communistes autodidactes une remarque intéressante qui n'est pas sans rappeler ce qui peut être observé dans le bassin potassique : notant que ces dirigeants n'avaient jamais rompu avec leur classe d'origine, dont ils maintiennent le style de vie, il en vient cependant à se demander s'ils ne s'en distinguent pas sur un autre plan, du moment que leur rôle de "futur éducateur de la classe ouvrière" les conduit à se situer à sa tête, endossant ainsi non seulement la primauté de la conscience de classe, mais également la perspective gratifiante (et promouvante) d'en conduire les destinées politiques. Bernard Pudal. Les dirigeants communistes. Du "fils du peuple" à "l'instituteur des masses". Actes de la recherche en sciences sociales, mars 1988, n° 71/72, p. 46 à 70.

30. Nous n'aborderons pas ici le chapitre des libertés syndicales ; on admettra cependant que le système que nous décrivons n'est réellement possible que dans les entreprises où le taux de syndicalisation (60 à 80 ? selon nos informateurs) et les libertés sont tels qu'aucune entrave ou répression patronale ne vienne entraver cette dynamique des intérêts symboliques. Il faudrait bien sûr dégager la genèse de cette permissivité et le type de rapport à l'employeur (ainsi que les caractéristiques sociales des représentants de cet employeur) pour saisir la nature et les conditions de ces libertés.
31. Henri Hubert et Marcel Mauss ne disaient-ils pas qu'au fond le sacrifice était peut-être contractuel ; les uns et les autres sont liés dans une relation telle que tous doivent nécessairement y trouver leur compte, sans quoi cette interaction s'en trouverait fondamentalement remise en cause ; voir Henri Hubert et Marcel Mauss, op. cit., p. 129-130. C'est pour cette même raison qu'il y a, comme le soulignent ces auteurs, de l'intérêt dans le désintéressement. Sinon, comment pourrait-on expliquer la somme des investissements, souvent considérable en regard de ce que le mandataire perd matériellement, si l'on ne voyait pas que celui-ci en retire des "satisfactions" qui, pour lui et son groupe, ont toute leur importance. D'autre part, les mandants y gagnent également car de l'action des délégués ils peuvent obtenir des avantages directs, tel que le règlement d'un conflit avec un agent de maîtrise, l'octroi d'une prime supplémentaire, l'amélioration des conditions de travail. Et, finalement, même l'employeur peut y trouver son compte, ces conditions assurant une reproduction syndicale de nature à lui garantir des "partenaires sociaux" durables et, devrait-on même ajouter, aux comportements prévisibles.
32. Il serait ici trop long de rendre compte des voies par lesquelles cette transmission des valeurs sacerdotales s'est effectuée, non sans mal d'ailleurs. Disons toutefois que les nouveaux militants sont le fruit d'une série de sélections successives où ne sont finalement retenus que ceux qui retiennent l'éthique dominante. Au fond, la rhétorique sacerdotale prescrit des modes de comportement que les nouveaux intériorisent au fil des expériences et des repérages. En rejetant ceux qui sont le moins disposés à recevoir cette forme de félicité qu'est le "sens de la mission", cette sélection fait que les nouveaux finissent de plus en plus par ressembler aux anciens : seuls passeront les épreuves ceux qui, ayant déjà en partie intériorisé l'éthique du groupe, ont quelques chances d'être repérés et, ce faisant, d'accéder à des positions syndicales leur offrant un capital de départ suffisamment important (fonctions clés, formations syndicales, expériences...) pour poursuivre avec réussite leur trajectoire syndicale ; mieux encore, cette distance les séparant de la légitimité des anciens, au capital de dévouement forcément plus important, les incite à se conformer au modèle idéal, perpétuant de la sorte le conformisme éthique. Bref, la reproduction des conduites syndicales et du mode de représentation est ainsi assuré. Voir La mission. L'intérêt symbolique du renoncement militant, op. cit., p. 301 à 401.
33. Ch. de Montlibert, op. cit.
34. Rapport présenté par Edmond Maire au Conseil National de la C.F.D.T., 1980, cité dans Hubert Landier. Demain, quels syndicats ? Le Livre de Poche (coll. Pluriel), 1981, 510 p., p. 133.
35. Ce type de comparaisons ferait apparaître l'originalité de notre terrain de recherche. Si l'on prenait par exemple en compte le développement du secteur tertiaire, on s'apercevrait que les destinées du syndicalisme ne se posent pas dans les mêmes termes que dans un bastion ouvrier : l'éthique sacerdotale peut-elle trouver le même écho dans une compagnie d'assurance, une firme bancaire ou un hypermarché ? Il faudrait d'autre part dépasser le stade de l'entreprise pour examiner les conditions de possibilité du dévouement au sein d'instances aussi bien sectorielles et interprofessionnelles que régionales ou nationales ; là encore, le problème se pose-t-il de la même façon ?
36. Cette démultiplication des rôles institutionnels se constate y compris dans le bassin potassique où les délégués sont conduits à intervenir dans les instances les plus diverses : commission d'expert, conseils de surveillance, comité économique, société de diversification...

37. Cette reconnaissance institutionnelle généralisée des syndicats est certes loin d'être totalement répandue : il suffit de constater le nombre d'entreprises où l'employeur est encore, selon l'expression consacrée, "seul maître à bord" ; et que dire de toutes ces formes de travail précaire où cette reconnaissance institutionnelle est d'autant plus difficile à acquérir que celles-ci favorisent peu la stabilité d'éventuels représentants, voire interdisent l'existence de sections syndicales. N'empêche, à côté de ces vastes zones d'ombre où les militants ont toutes les difficultés pour s'imposer, se développe un syndicalisme inscrivant sa légitimité autant sur des qualités "techniques" et "politiques" que sur la somme d'abnégations des "délégués de base".
38. Christian de Montlibert a montré qu'une sociologie de la revendication devait rompre avec les représentations considérant celle-ci comme une donnée quasi naturelle que le mandataire se chargerait simplement de transmettre. En effet, "loin d'être une production immanente de la relation de domination", la revendication est construite. Quatre phases sont distinguées : premièrement, le codage des insatisfactions en fonction des conditions d'existence ; deuxièmement, l'expression collective de ces insatisfactions résumant ces conditions dans une expérience commune unifiant l'image du groupe représenté ; ce qui, dans un troisième temps, autorisera l'élaboration d'un "revendicable", fruit de la mise en relation d'un "travail émotionnel" et de schémas imputant des causes aux insatisfactions ; ce n'est que dans une quatrième phase que prend forme le "revendiqué", résultat des sélections opérées dans le revendicable en fonction des rapports de forces, des lois, des possibilités d'action... Toutes ces phases sont des enjeux de luttes où interviennent non seulement les rapports de domination propres aux rapports de production, mais aussi les controverses au sein du groupe syndical. Voir Christian de Montlibert, op. cit, Il y a tout lieu de penser que ces luttes au sein du groupe passent aussi par les oppositions entre ceux fondant la défense des intérêts sur leur capacité à se dévouer et ceux mettant l'accent sur la capacité technique à maîtriser et à présenter les insatisfactions. Selon les cas, la construction des revendications et la légitimité des mandataires reposent sur des principes différents. Ces luttes existent à toutes les phases de cette construction aux Mines de Potasse, comme on le voit bien à travers l'opposition que nous avons pu observer entre un militantisme dont on loue certes avec condescendance les efforts, mais nommé cependant dédaigneusement le "syndicalisme-beefsteack", et un militantisme à propos duquel on met l'accent sur les compétences "techniques" et "politiques" de ses protagonistes.
39. Nous pensons notamment aux stratégies syndicales reposant sur les contre-propositions industrielles et les contre-plans économiques. Ces nouvelles formes de luttes combinent les revendications traditionnelles (salaires, conditions de travail, sécurité...) avec le montage de dossiers et de propositions, quelquefois avec l'appui d'experts, concernant aussi bien la technologie, l'investissement, l'implantation des lieux de production que la dimension commerciale : tous ces aspects nécessitent de la part des mandataires une connaissance de plus en plus précise des rouages techniques, financiers, commerciaux et économiques de l'entreprise.

OUVRAGES ET ARTICLES CITES

- BADER (Roger). La mission. L'intérêt symbolique du renoncement militant. Strasbourg, 1990, 2 vol., 621 p., et annexes, 111 p.
- BOURDIEU (Pierre). La délégation et le fétichisme politique. Actes de la Recherche en Sciences Sociales, 1984, n° 52/53, p. 49 à 55.
- DURKHEIM (Emile). Les formes élémentaires de la vie religieuse. P.U.F., 1968 (cinquième édition), 647 p.
- HUBERT (Henri), MAUSS (Marcel). Mélanges d'histoire des religions. Paris, Librairie Félix Alcan (bibliothèque de philosophie contemporaine), 1929 (deuxième édition), 236 p.
- LANDIER (Huber). Demain quels syndicats ?. Le Livre de Poche (coll. Pluriel), 1981, 510 p.
- mauss (Marcel). Sociologie et anthropologie. p.u.f. (coll. Quadriga), 1985, 482 p. - introduit par Claude Lévy-Strauss .
- MAUSS (Marcel). Essais de sociologie. Seuil (Points Sciences Humaines), 1968, 252 p.
- montLIBERT (Christian de). Crise économique et conflits sociaux dans La Lorraine sidérurgique. L'Harmattan (Logiques sociales), 1989, 207 p.
- OLSON (Mancur). Logique de l'action collective. Paris, P.U.F., 1978 (première éd. 1966, Harvard University Press), 199 p. - préface de Raymond Bourdon et traduit par Mario Lévi .
- REYNAUD (Jean Daniel). Les syndicats en France. T1. Seuil/Points, 1975, 318 p.
- PUDAL (Bernard). Les dirigeants communistes. Du "fils du peuple" à "l'instituteur des masses". Actes de la Recherche en Sciences sociales, mars 1988, n° 71/72, p. 46 à 70.
- SELLIER (François). Les relations industrielles. Choix de textes commentés. Paris, P.U.F., 1976, 365 p.
- SUAUD (Charles). La vocation. Conversion et reconversion des prêtres ruraux. Paris, éd. de Minuit (coll. "Le sens commun"), 1978, 280 p.