

UNIVERSITE Lille 2-Droit et santé
Ecole doctorale n° 74
Faculté des sciences juridiques, politiques et sociales

MEMOIRE de DEA de Droit Social

Présenté et soutenu par

Alexia DELVIENNE

Syndicalisme et Mutualité

Directeur de mémoire : Monsieur le Professeur VERKINDT

Année universitaire 2001/2002

UNIVERSITE Lille 2-Droit et santé
Ecole doctorale n° 74
Faculté des sciences juridiques, politiques et sociales

MEMOIRE de DEA de Droit Social

Présenté et soutenu par

Alexia DELVIENNE

Syndicalisme et Mutualité

Directeur de mémoire : Monsieur le Professeur VERKINDT

Année universitaire 2001/2002

A mes parents

A Hugues

REMERCIEMENTS

Je tenais à remercier toutes les personnes qui m'ont apporté leur aide et leur soutien tant au cours de la préparation de ce mémoire que pendant sa rédaction, et plus particulièrement Monsieur Marc DROLEZ, Directeur des URSSAF de l'Aisne, Monsieur Yves VATIN, Secrétaire du Syndicat national Force ouvrière des cadres des organismes sociaux, et Monsieur Joël PAYEN, de la Confédération Force ouvrière Paris, pour l'aide précieuse qu'ils m'ont apportée au cours de mes recherches documentaires.

SOMMAIRE

<u>Introduction</u>	9
<u>Titre 1-La confrontation du social et de l'économique</u>	21
<u>Chapitre 1-L'homme au cœur du mouvement</u>	22
<u>Section 1-La protection de l'homme</u>	22
<u>Section 2-La participation de l'homme</u>	31
<u>Chapitre 2-L'émergence de l'économique</u>	40
<u>Section 1- Les dérives économiques des mouvements sociaux</u>	40
<u>Section 2-Risques et conséquences Des dérives économiques</u>	48
<u>Titre 2-La confrontation de l'institutionnel et du contractuel</u>	57
<u>Chapitre 1-Le caractère institutionnel du syndicalisme, source de paradoxe</u>	58
<u>Section 1-Le syndicat en tant qu'institution</u>	58
<u>Section 2-Le paradoxe du syndicat-institution</u>	67
<u>Chapitre 2-Le caractère hybride du mutualisme, source d'ambiguïté</u>	75
<u>Section 1-La nature hybride de la mutualité</u>	75
<u>Section 2-La relation complexe du syndicalisme et de la mutualité</u>	83
<u>Conclusion</u>	92

TABLE DES ABREVIATIONS

I/ Abréviations du texte principal

- ASSEDIC : Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
- CFDT : Confédération française démocratique du travail
- CFTC : Confédération française des travailleurs chrétiens
- CGC : Confédération générale des cadres
- CGPME : Confédération générale des petites et moyennes entreprises
- CGT : Confédération Générale du travail
- CGTU : Confédération générale du travail unitaire
- FEN : Fédération de l'Education nationale
- FMF : Fédération des mutuelles de France
- FNMF : Fédération nationale des mutuelles de France
- FNMO : Fédération nationale des mutuelles ouvrières
- FNMT : Fédération nationale des mutuelles des travailleurs
- FO : Force ouvrière
- MEDEF : Mouvement des entreprises de France
- SNIP : Syndicat national de l'industrie pharmaceutique
- UPA : Union professionnelle artisanale

II/ Abréviations des indications bibliographiques

- Art. : Article
- Cass.ch.mixte : Cour de cassation, chambre mixte

- Cass. soc. : Cour de cassation, chambre sociale
- Cf. : Confère
- CJCE : Cour de justice des Communautés européennes
- C.mut. : Code de la mutualité
- CSS : Code de la Sécurité sociale
- C.trav. : Code du travail
- Dr.ouvrier : Droit ouvrier
- Dr.soc. : Droit social
- Ibid. : Ibidem, même localisation dans le même ouvrage ou article
- Id. : Idem, dans le même ouvrage ou article
- JO : Journal officiel
- JOCE : Journal officiel des Communautés européennes
- op.cit. : Opere citato, ouvrage ou article cité précédemment
- p. : page
- pp. : pages
- p.X sq. : page X et suivantes
- Rec.CJCE : Recueil de jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes
- Resp. civ. et assur. : Responsabilité civile et assurances
- R. franç. sociol. : Revue française de sociologie
- RJS : Revue de jurisprudence sociale

INTRODUCTION

Depuis maintenant quelques années, le recul des acquis sociaux, le développement de la pauvreté et l'exclusion semblent être le quotidien de notre pays. Parallèlement, les lois du marché tendent à s'imposer dans les domaines les plus divers et notamment ceux touchant à la vie sociale. En cela, des similitudes apparaissent entre les conditions actuelles et celles contemporaines de la Révolution industrielle. C'est en effet à cette époque que l'on associe traditionnellement l'essor du social. Au centre de cette histoire sociale qui se précipite, la volonté de protéger et de préserver l'Homme a donné naissance à deux acteurs fondamentaux aux relations tumultueuses : le syndicalisme, association professionnelle regroupant des personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes et ayant pour objet « l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leur statut¹ », et la mutualité, « mouvement de solidarité et de prévoyance libre, responsable et démocratique² ».

Mutualisme et syndicalisme présentent des racines communes dans la poursuite puis dans la transformation des associations philanthropiques et professionnelles du Moyen Age.

Dès l'Antiquité, de nombreuses associations ont des bases professionnelles et/ou religieuses. Dans la lignée de ces associations de l'Antiquité, se développent au Moyen Age les guildes, confréries, corporations et compagnonnages. Le XIIIe siècle marque le début d'un épanouissement des structures corporatives. C'est de ces associations à vocation professionnelle qu'émerge le compagnonnage comme institution ouvrière. On retrouve également dans ces associations une volonté de protection sociale qui se manifeste dans la prise en compte du corps humain, des incapacités de travail ou encore du décès puisque, dans cette hypothèse, les funérailles du compagnon sont assurées gratuitement ainsi qu'une assistance post mortem des siens³. Apparaît ici en germe une dualité de la solidarité ouvrière :

¹ Art L 411-1 C.trav.

² TEULADE (R.), *La mutualité française, un idéal pour 25 millions d'hommes et de femmes*, p.59.

³ RADELET (M.), *Mutualisme et syndicalisme, Ruptures et convergences de l'Ancien Régime à nos jours*, p.27.

défense des intérêts professionnels et formes simplifiées de protection sociale⁴. Ce sont les prémices du syndicalisme et du mutualisme⁵.

Le Décret D'Allarde⁶ et la Loi Le Chapelier⁷, interdisant respectivement les corporations et les coalitions permanentes ou temporaires, condamnent par là même les associations ouvrières. S'ouvre alors un contexte de législations répressives. Dans ce cadre, les associations ouvrières naissant à partir de la Monarchie de Juillet veulent à la fois être secourables et défendre les intérêts professionnels⁸. Il s'agit des sociétés de secours mutuels assurant la défense contre les risques et la défense professionnelle. Parallèlement, l'Etat encourage leur création dans un souci d'ordre et de philanthropie, pour mieux asseoir son contrôle sur le monde ouvrier. Dans un certain nombre de cas, les sociétés de secours mutuels, ne maintenant la façade mutualiste que comme prétexte, se transforment en sociétés de résistance, utilisant les fonds de prévoyance à la défense professionnelle et luttant contre la baisse des salaires et pour l'amélioration des conditions sociales des gens du métier. Le mouvement ouvrier est en gestation et la différenciation entre associations à vocation de protection sociale volontaire et associations à vocation de défense d'intérêts professionnels s'amorce⁹.

A la faveur des années 1830, se met en place un véritable élan associatif, élan vite rattrapé par le droit. En effet, 1848 marque un tournant. La multiplication des grèves entre février et juin 1848 et l'envergure du mouvement corporatif qui appuyait l'agitation ouvrière amènent les pouvoirs publics à surveiller les sources de contestation identifiées depuis longtemps dans les sociétés de secours mutuels. Le pouvoir prend le parti de favoriser l'essor d'une mutualité « rempart de l'ordre social¹⁰ » face aux associations professionnelles. Juin 1848 marque le triomphe d'une société individualiste et bourgeoise. Le droit du travail n'est pas inscrit dans la Constitution et lui est substitué un vague devoir d'assistance aux citoyens nécessiteux.

Le Second Empire est marqué par une réelle politique de promotion de la mutualité. Napoléon III se veut social. Il voit dans les sociétés de secours mutuels le salut de la classe ouvrière eu égard à leur fonction d'apaisement social et aux multiples avantages qu'elles

⁴RADELET (M.), *op.cit.*, p.28.

⁵ *Ibid.*

⁶ Loi des 2 et 17 mars 1791.

⁷ Loi du 14 juin 1791.

⁸ HATZFELD (H.), *Du paupérisme à la Sécurité Sociale, 1850-1940*, p.192.

⁹ RADELET (M.), *op.cit.*, p.39.

¹⁰ *Id.*, p.61.

offrent. Débute alors une période de véritable éclosion de sociétés de secours mutuels. La signature par l'Empereur d'un traité de libre échange avec l'Angleterre va modifier la donne. Les sociétés de secours mutuels envoient des délégués Outre-manche. Ceux-ci reviennent marqués par l'organisation du mouvement ouvrier anglais. Les « Trade unions » assument fonctions syndicales et fonctions de secours mutuels. A partir de ce moment les ouvriers français prennent leur distance avec la Mutualité impériale et se tournent vers les chambres syndicales. La canalisation du mouvement syndical s'impose une fois de plus au gouvernement. La loi du 25 mai 1864 autorise le droit de grève. Le droit d'association syndicale reste quant à lui illicite.

La chute de l'Empire, les politiques de la Commune et de la République vont amener divers bouleversements dans les relations entre le syndicalisme et la mutualité. Un fossé se creuse, le syndicalisme s'orientant dans une perspective révolutionnaire tandis que le mutualisme s'écarte des luttes sociales.

Le droit syndical est reconnu pour la première fois en France par la loi du 21 mars 1884¹¹ dite loi Waldeck-Rousseau. Si le droit syndical est admis, la loi oblige tout groupement privé à déposer ses statuts et les noms de ses administrateurs auprès des pouvoirs publics. Par cet aspect, le texte éveille la méfiance des militants ouvriers qui y voient une loi policière et répressive. La solidarité ouvrière apparue à la faveur de la Révolution industrielle s'accroît par la création de deux organisations syndicales : les syndicats et les bourses du travail. Ces dernières sont nées d'un besoin de solidarité locale. Une grande partie de leur activité relève de la mutualité. Elles se présentent comme une sorte d'office de placement local et national visant à soutenir les travailleurs dans la recherche d'un emploi ou dans leurs déplacements en quête d'emploi. Le syndicalisme apparaît donc comme partagé entre une tendance révolutionnaire incluant l'idée mutualiste et prônant une dominante politique et une tendance défendant l'indépendance vis à vis d'un quelconque parti.

L'unification du syndicalisme français se réalise lors du congrès qui se tient à Limoges au cours du mois de septembre 1895 et portant la création de la Confédération Générale du Travail regroupant sans distinction bourses du travail, fédérations et chambres syndicales. Le syndicalisme montre son autonomie par rapport aux autres tendances de l'action ouvrière et joue le rôle d'un levier de commande dans les luttes sociales apparaissant sous le gouvernement radical¹².

¹¹ Loi du 21 mars 1884 relative à la création des syndicats professionnels, *JO* n°81 du 22 mars 1884, p.1577.

¹² janvier 1905- juillet 1909

Les syndicats se séparent formellement de la mutualité du fait même de leur consécration légale. A de rares exceptions près, les syndicats condamnent la mutualité. En effet, pour bon nombre de militants ouvriers, l'engagement révolutionnaire découlant de l'action syndicale est incompatible avec l'idée mutualiste.

Lorsque la République triomphe, un courant solidariste soutient la mise en place d'un système de lutte contre la misère afin de contrecarrer l'individualisme libéral. La mutualité procède partiellement à cette démarche. Débute une « ère de républicanisation de la mutualité¹³ ». Celle-ci est ainsi dotée, via la loi du 1^e avril 1898¹⁴, d'une véritable charte qui élargit son champ d'action à tous les domaines de la protection sociale. Apparaît parallèlement la volonté de rassembler la constellation mutualiste : le 28 septembre 1902, la Fédération Nationale de la Mutualité Française est créée sous l'impulsion d'une union de province. Cette toute nouvelle fédération représente la mutualité à l'échelon national et entretient des relations tant avec les pouvoirs publics qu'avec les groupements professionnels. Les lois de 1884 et 1898 marquent la dissociation du syndicalisme et du mutualisme.

Un climat de méfiance s'installe entre le syndicalisme et la mutualité. En effet, celle-ci s'est de plus en plus coupée du monde ouvrier. A la veille de la première guerre mondiale, la CGT se rallie à l'Union Sacrée et intègre des cadres syndicaux dans l'appareil d'Etat réalisant ainsi la préoccupation de Jean Jaurés d'intégrer les travailleurs dans la Nation.

Après la première guerre mondiale, le premier comité confédéral national de 1918 adopte un programme d'action syndicale alliant réformes économiques et objectifs d'ensemble. La CGT prend place dans la gestion de l'ensemble du pays. Parallèlement des minorités anarchistes et socialistes condamnent ce réformisme et la « collaboration de classe ». La Révolution russe de 1917 accentue les divisions, mais c'est l'année 1920 qui marque un virage dans l'histoire du syndicalisme. En effet, dans cette période de prospérité d'après-guerre, les richesses sont inégalement réparties entre les différents groupes sociaux. Les grèves se multiplient et engendrent la répression du gouvernement. Les luttes de tendance se poursuivent au sein de la CGT, en particulier au sujet de l'adhésion à la Troisième Internationale et aux conditions de Lénine impliquant la subordination des syndicats au Parti. Ces divergences de point de vue conduisent à la scission, les minoritaires s'organisant pour

¹³ REBERIOUX (M.), *La République radicale 1898-1914*, Paris : Seuil, 1975, 253 p., citée par RADELET (M.), *op.cit.*, p.77.

¹⁴ Loi du 1^e avril 1898 relative aux sociétés de secours mutuels, *JO* n°94 du 5 avril 1898, p.2089.

noyauter la CGT en multipliant les « comités syndicalistes révolutionnaires ». La division du syndicat est consommée en juin 1922 au Congrès de Saint Etienne. La majorité de Léon Jouhaux conserve l'appareil et le sigle confédéral tandis que les communistes et les anarchistes créent la Confédération Générale du Travail Unitaire. La scission syndicale de 1921 ne sera jamais surmontée malgré deux tentatives de réunification¹⁵, tentatives où la réunion des tendances est plus une coalition qu'une réelle fusion.

La Mutualité Française a, comme le syndicalisme révolutionnaire, adhéré à l'Union Sacrée. A l'épreuve du conflit mondial, la protection sociale devient essentielle. La législation de 1930 fait de la mutualité le pivot des assurances sociales. La gestion de ce système, très lourde et quasi bureaucratique, éloigne la mutualité de sa vocation première. C'est cette même bureaucratisation qui incitera les dirigeants de la Mutualité Française à adhérer à la Charte du travail élaborée par Vichy.

Dans un premier temps, le régime du Maréchal Pétain prend une série de mesures visant à supprimer le droit syndical¹⁶. Puis, la « loi sur l'organisation sociale des professions » des branches « industrielles et commerciales » dite Charte du travail paraît le 4 octobre 1941¹⁷. La forme syndicale est conservée mais remodelée en « syndicat professionnel unique ». La CGT et la CFTC¹⁸ condamnent la Charte. Seule la FNMF lui réserve un accueil qui peut être qualifié de chaleureux. De 1941 à 1943, la direction de la FNMF met tout en œuvre pour contribuer à l'application de la Charte.

La phase pétainiste n'améliore pas les rapports déjà bien difficiles entre la mutualité et le syndicalisme d'inspiration révolutionnaire. La Libération, à laquelle ont contribué les syndicats, ainsi que les profonds changements qui s'amorcent dans la société française posent la question du devenir de la mutualité et de sa nécessaire collaboration avec le syndicalisme.

A la Libération, l'objectif affiché est de permettre une collaboration effective entre le syndicalisme et la mutualité. Cependant, la mutualité s'oppose vivement à la création de la Sécurité sociale, dont l'existence lui apparaît comme remettant en cause tant son existence que ses buts. L'ordonnance du 4 octobre 1945, complétée par une seconde ordonnance du 19

¹⁵ La première tentative de réunification interviendra entre 1936 et 1939, la seconde entre 1943 et 1947.

¹⁶ Loi du 16 août 1940 et Décret du 9 novembre 1940 ; Décret du 9 février 1941 et Loi du 14 septembre 1941 pour la fonction publique.

¹⁷ RADELET (M.), *op.cit.*, p.104.

¹⁸ La Confédération française des Travailleurs Chrétiens est née le 1^{er} novembre 1919 et entend s'inspirer de la doctrine du catholicisme social définie en 1891 par le Pape Léon XIII dans l'Encyclique *Rerum Novarum*.

octobre 1945, crée les conditions du modèle français de la Sécurité sociale¹⁹. De l'expérience soviétique, c'est le principe d'une forte participation des syndicats à la gestion du système qui est retenu. Parallèlement, l'ordonnance du 19 octobre 1945 rénove le statut de la mutualité, étendant son champ d'action tout en l'évinçant du monopole de la gestion de la Sécurité sociale. En effet, dans le domaine de la maladie, la mutualité n'intervient plus que comme complément de la Sécurité sociale, tout en conservant cependant une réelle liberté d'intervention dans le champ social. De plus, le nouveau texte renoue avec le monde du travail en reprenant pied dans l'entreprise par l'intermédiaire des sociétés mutualistes d'entreprise²⁰. Ce nouveau dispositif permet à la mutualité de sortir d'un système de recrutement fondé sur des bases exclusivement territoriales. La mutualité reste, cependant, méfiante et la question de son avenir reste posée. Il apparaît bien vite que la mutualité ne peut plus se poser que comme complément naturel de la Sécurité sociale, régime contre l'instauration duquel elle a farouchement lutté. La mutualité est dans une phase de repli sur elle-même.

La période des « Trente Glorieuses », qui s'est ouvert au lendemain de la seconde guerre mondiale, entraîna de profondes transformations des structures économiques et sociales, notamment une forte croissance du salariat. Cette évolution emportait des conséquences importantes pour la mutualité, celle-ci devant s'adapter aux diverses mutations et accentuer le recrutement professionnel sur le lieu de travail. Parallèlement, la CGT menait quant à elle, une véritable offensive dans ces mêmes entreprises, tout en s'ouvrant vers la mutualité puisque encourageant la création de sociétés mutualistes d'entreprise.

Ainsi débute une période de morcellement du mouvement mutualiste français, la CGT prenant une part importante dans la création de la Fédération Nationale des Mutuelles Ouvrières. Les premiers foyers de Mutuelles ouvrières d'origine syndicale se sont implantés avec le contexte favorable du Front populaire. Ceux-ci tirent leurs origines d'initiatives individuelles de syndicalistes, membres du Parti communiste et mal accueillis par leur organisation syndicale face à une initiative considérée par beaucoup comme réformiste²¹. La CGT attendra 1960 pour proposer la création de la Fédération Nationale des Mutuelles ouvrières avec l'appui d'Henri Raynaud, secrétaire confédéral de la CGT.

¹⁹RADELET (M.), *op.cit.*, p.122.

²⁰*Id.*, p.128.

²¹*Id.*, p.146.

Les années soixante marquent un tournant doctrinal au sein de la FNMF. La bipolarisation du mouvement mutualiste entre la FNMF et la FNMO ainsi que les mesures gouvernementales antimutualistes contribuent à la transformation de la mutualité « traditionnelle ». Le 8 novembre 1963, Pierre Granval, alors ministre du Travail, annonce son intention d'interdire aux sociétés mutualistes de faire l'avance du ticket modérateur²². Un autre texte vient entraver le fonctionnement des pharmacies mutualistes et des centres d'optique²³. Un meeting de protestation est organisé, auquel participent toutes les organisations syndicales. Enfin, outre les mesures gouvernementales, une autre source d'inquiétude des mutuelles réside dans la concurrence grandissante des compagnies d'assurances.

Le tournant doctrinal de la mutualité s'affirme lors du congrès de Saint-Malo en mai 1967. Ce congrès entérine la fin de la période de repli sur soi de la Mutualité Française et marque la fin de la neutralité. En effet, le principe de l'indépendance est posé clairement. Ce début de l'indépendance va se traduire par une ouverture sur le monde syndical. Parallèlement, la mutualité cherche à se rapprocher de la Sécurité sociale, se posant comme sa « grande complémentaire indispensable²⁴ ». Au début des années soixante-dix, la méfiance qui présidait aux relations entre syndicalisme et mutualité cède la place à une reprise du dialogue. Dans cette optique, la FNMF met en place une politique de contacts constants avec la totalité des organisations syndicales. Les raisons en sont simples : pallier le manque d'informations des organisations professionnelles quant aux structures mutualistes et déboucher sur des accords quant à la couverture des risques sociaux des salariés dans l'entreprise. La FNMF met donc en œuvre une politique de rapprochement et de consolidation des liens entre la mutualité et les organisations syndicales. Cette politique trouvera sa consécration avec les différentes déclarations communes signées entre la FNMF et les organisations syndicales²⁵.

Ces alliances entre les deux plus importants mouvements sociaux français et concrétisant leur rapprochement, confirme la convergence d'intérêts entre la Mutualité Française et les organisations professionnelles. Cette convergence d'intérêts s'articule autour de deux axes : la question de la négociation de la prévoyance collective complémentaire et la défense de la

²²RADELET (M.), *op.cit.*, p.152.

²³ Décret du 23 juillet 1964.

²⁴ *Id.*, p.155.

²⁵ Le 19 janvier 1971 est signée la déclaration commune FNMF-CGT ; le 7 février 1972, la déclaration commune FNMF-CGT-FO ; le 27 mars 1973, la déclaration commune FNMF-CFDT.

Sécurité sociale. Les conventions collectives étant négociées paritairement entre les employeurs et les syndicats, la mutualité est de ce fait exclue de la négociation de la prévoyance collective complémentaire. La mutualité se trouve donc dans l'obligation de discuter avec les organisations professionnelles. La mobilisation contre le décret Granval en 1964 constituait la première action commune entre les organisations syndicales et la mutualité. Cette volonté d'action unitaire se confirme en 1967. Par quatre ordonnances du 21 août 1967, le gouvernement modifie substantiellement la Sécurité sociale. Parallèlement, il décide de responsabiliser davantage chacune des caisses. La gestion en est confiée à des conseils d'administration composés paritairement de représentants des organisations patronales et syndicales. La mutualité apporte son soutien à la mobilisation des organisations syndicales contre ces ordonnances. S'engage alors une véritable collaboration entre syndicalisme et mutualité. La première étape est franchie lors des journées d'études de la Mutualité dans l'entreprise en 1981 où, pour la première fois, des syndicalistes interviennent en tant que représentants de leur organisation²⁶. A Bordeaux, en 1982, toutes les centrales syndicales sont présentes au Congrès national de la Mutualité. Enfin, en 1984 a lieu la Conférence nationale de la Mutualité en entreprise : les représentants de la CGT, de la CFTC et de la CGC y sont présents et interviennent pour souligner l'évolution vers une collaboration entre la Mutualité française et les divers partenaires sociaux. La CGT insiste sur le soutien qu'elle apporte à la FNMF.

Dans le même temps, la CGT mène une action parallèle au travers des mutuelles ouvrières, action qui va conduire à la rupture de l'unité de mouvement mutualiste français. En effet, au détour du XXXIIIe congrès de la CGT en juin 1963, la centrale enregistre la participation de la CGT dans la construction de la FNMO. Le développement de cette dernière atteste de la contribution de la mutualité ouvrière à l'expansion syndicale. Les partisans d'une seconde fédération mutualiste appellent à la constitution d'une Fédération nationale des mutuelles ouvrières : ses statuts sont officiellement enregistrés le 4 juillet 1960²⁷. La FNMO progresse face à la FNMF. En 1965, la CGT reconnaît la nouvelle fédération et insiste dans le sens d'un développement de celle-ci en tant qu'activité de la centrale syndicale. En 1969 la FNMO devient la Fédération Nationale des Mutuelles des Travailleurs et prend ses distances vis à vis de la CGT. La centrale cégétiste se déclare officiellement hostile à l'autonomie grandissante de la FNMT.

²⁶ RADELET (M.), *op.cit.*, p.166.

²⁷ *Id.*, p.170.

Dès le début des années soixante-dix, des négociations voient le jour entre la FNMF et la FNMT et ce, dans le but d'avancer vers une unité mutualiste tout en ménageant l'indépendance et ce qui fait l'identité de chaque groupement. La FNMT exhorte son groupement à adhérer aux unions départementales de la FNMF. Des mutuelles de travailleurs se sont insérées dans les rangs de la Mutualité Française en arguant du principe de « double appartenance ». Le 25 avril 1975, les deux fédérations publient une déclaration commune posant les bases d'un accord. Le 8 octobre 1976, la FNMF et la FNMT signent un protocole d'accord stipulant que la FNMF assume la fonction de représentation politique de l'ensemble du mouvement mutualiste. La FNMT en est dépendante tout en conservant ses statuts et ses œuvres²⁸. Ce protocole d'accord sera ratifié par l'Assemblée générale de la FNMT et par le Conseil d'administration de la FNMF. Malgré cela la réunification du mouvement mutualiste échoue. La FNMT décide alors d'acquiescer son autonomie.

En 1982, la mutualité est reconnue par les pouvoirs publics. Elle se sent enfin consacrée. Divers actes symboliques comme l'octroi d'une liberté de créer des œuvres sociales sont les témoins de cette toute nouvelle reconnaissance. De nouveaux rapports s'établissent entre la Sécurité sociale et la Mutualité Française, celle-ci disposant d'administrateurs dans les conseils d'administration des caisses primaires de Sécurité sociale. De tels rapports ne sont pas au goût de la FNMT. La réponse de la FNMF ne se fera pas attendre puisque, par un vote de son conseil d'administration en date du 23 juin 1983, est décidée la fin de la double appartenance. Les groupements se trouvant dans une telle situation sont sommés de faire un choix entre l'une ou l'autre des deux fédérations²⁹. Cet épisode marque la division du mouvement mutualiste français et par là même sa banalisation. La responsabilité de la CGT dans cette séparation est lourde puisque, par son soutien à la FNMO puis à la FNMT, devenue en 1983 la Fédération des mutuelles de France, elle a pris position contre la FNMF.

La fin de la double appartenance marque également la fin d'une certaine confusion. Cet état de fait a été accueilli avec satisfaction tant par le mouvement mutualiste que par les organisations syndicales exception faite de la CGT. Cependant, certains militants de la centrale cégétiste ont manifesté leur attachement à la Mutualité Française et se sont révélés partisans du maintien de leurs mutuelles au sein de la FNMF. Pour ce qui est des autres organisations syndicales, celles-ci encouragent leurs militants à prendre en charge les

²⁸RADELET (M.), *op.cit.*, p.177.

²⁹*Id.*, p.183.

questions liées à la mutualité. Ce soutien à la Mutualité Française et l'intérêt que lui portent les centrales syndicales attestent d'une adhésion aux concepts défendus par le mouvement mutualiste, et de la prise en compte du rôle de la mutualité pour gérer la protection sociale complémentaire³⁰. S'ouvre alors une période marquée par un contexte économique difficile, des salaires bloqués, un chômage non jugulé. C'est également à ce moment que les pouvoirs publics décident d'intervenir dans le champ de l'organisation et de l'avenir de la protection sociale. Parallèlement, les organisations syndicales recherchent de nouvelles stratégies pour doper la syndicalisation tandis que la FNMF doit procéder aux mutations nécessaires pour s'adapter aux nouveaux besoins de l'époque.

En 1985, la Sécurité sociale fête ses quarante ans. C'est l'occasion pour la Mutualité Française de rappeler son attachement à cette institution. Les organisations syndicales y feront écho. Une collaboration entre le syndicalisme et la Mutualité voit le jour dans le domaine de la protection sociale complémentaire. Les organisations syndicales, par la voie de la négociation collective, recherchent la mise en place de régimes de prévoyance collective complémentaire³¹. Cet objectif a suscité une lente réflexion du côté de la Mutualité de par son attachement profond à une adhésion individuelle et volontaire. Cette collaboration qui voit le jour a permis à la Mutualité Française de se faire admettre tant comme partenaire sur le plan de la protection sociale complémentaire que comme mouvement social intervenant dans le domaine de la santé. Les rapports de la Mutualité Française avec les organisations professionnelles se sont approfondis par la création, en 1987, de la Commission « prévoyance collective complémentaire », commission à laquelle toutes les organisations syndicales ont été invitées à se joindre. Son but est simple : créer un espace permanent d'échange entre les syndicats et la FNMF. L'un des grands chantiers réalisés a été celui de la prévoyance collective.

Depuis maintenant une dizaine d'années, les relations entre syndicalisme et mutualité se sont stabilisées, allant de l'entente cordiale à un réel partenariat lorsque les circonstances l'exigent. Du point de vue de la seule mutualité, l'heure semble être à une volonté affichée d'unifier le mouvement.

Pour ce qui est des relations passées entre ces deux grands acteurs sociaux que sont le syndicalisme et la mutualité, les choses semblent être claires : si, au cours de l'histoire les

³⁰RADELET (M.), *op.cit.*, p.186.

³¹*Id.*, p.188.

relations n'ont pas toujours été faciles, l'idée d'une collaboration n'a jamais été complètement écartée. La question qui peut maintenant être formulée est celle de l'avenir. Dans une perspective future, quels sont les liens pouvant présider aux relations entre le syndicalisme et la mutualité ? Faut-il encore croire à une possible collaboration voire à une véritable fusion entre ces deux acteurs ? Déjà en 1901 lors du congrès national de la mutualité, Jean Barberet formulait une telle idée : « Je voyais déjà à ce moment lors de l'élaboration de la loi du 21 mars 1884 sur les syndicats la possibilité de faire de ces deux institutions : le syndicat professionnel d'une part, la société de secours mutuels de l'autre, deux actions parallèles qui pouvaient être fusionnées³². » Ainsi ne peut-on pas envisager que la mutualité soit l'avenir d'un syndicalisme en perte de vitesse ?

Partant de cette hypothèse selon laquelle l'avenir du syndicalisme résidait dans une perspective mutualiste, on pouvait légitimement penser trouver des écrits sur l'avenir de ces deux mouvements. Or, il est vite apparu que les écrits de ce type étaient extrêmement rares. Pourquoi un tel silence sur une question aussi importante que l'avenir des deux plus importants mouvements sociaux de notre pays ? Est-ce que cela n'intéresse personne ? Est-ce que l'on n'en parle pas parce qu'il n'y a rien à en dire ou est-ce parce que l'on ne sait pas quoi en dire ?

Il convenait de faire parler ce silence, de l'explicitier. Pour cela, il fallait de la matière. Où chercher des clefs de lecture sinon dans l'histoire croisée du syndicalisme et de la mutualité mais aussi dans les écrits actuels sur chacun de ces mouvements ?

De ces lectures se dégagent un sentiment de crise et plus précisément de crise d'identité. Il apparaît, en effet que tant le syndicalisme que la mutualité souffrent de conflits de logique. Ces conflits sont décelables tant à l'intérieur de chacun des mouvements qu'entre eux.

Le premier conflit de logique est véritablement un conflit interne à chaque mouvement. En effet, si le syndicalisme et la mutualité sont avant tout deux mouvements sociaux, la tendance actuelle tend plutôt vers un règne de l'économique. Il semblerait que, dans chacun des deux mouvements nous intéressant ici, se confrontent une essence sociale et une tendance économique, bouleversant ainsi un ordre depuis longtemps établi. C'est à cette confrontation du social et de l'économique que nous nous attacherons dans un premier temps.

³² BARBERET (J.), *VIIe Congrès national de la mutualité*, Limoges, 1901, p.100, cité par DREYFUS (M.), *Liberté, égalité, mutualité, Mutualisme et syndicalisme 1852-1967*, p.11.

Dans le second temps de notre réflexion, nous nous attacherons au second conflit de logique bouleversant les relations entre le syndicalisme et la mutualité. Il apparaît, en effet, que de par leur nature et leur fonctionnement, chacun des deux mouvements s'apparente pour le syndicalisme à une tendance institutionnelle et pour la mutualité à une tendance contractuelle. Il conviendra donc de s'intéresser dans ce second temps à la confrontation de l'institutionnel et du contractuel.

TITRE 1

LA CONFRONTATION DU SOCIAL

ET DE L'ÉCONOMIQUE

Le syndicalisme, même si son rôle est dans l'esprit du plus grand nombre réduit à la seule contestation, est l'un des plus importants rouages économique et social de notre société. Il en est de même pour le mouvement mutualiste.

Syndicalisme et mutualisme sont, en effet, deux des mouvements sociaux les plus importants de notre pays. En tant que mouvement social, l'un comme l'autre ont pour préoccupation centrale l'Homme. Dans leur lutte pour améliorer la condition des salariés, les syndicats sont amenés à jouer un rôle essentiel dans les relations professionnelles tant sur le lieu de travail qu'au sein même de la société. Pour ce qui concerne la mutualité, son action s'étend sur tout le domaine de la protection sociale volontaire touchant exclusivement la personne humaine. L'Homme est au cœur de ces deux mouvements sociaux.

Si ces deux mouvements sont par essence profondément sociaux, il ne faut cependant pas négliger l'aspect économique. S'il est évident que l'économique intervient nécessairement dans tous les domaines, la question se pose aujourd'hui avec une acuité grandissante dans le domaine social. L'émergence de l'économique ne met-il pas en péril deux acteurs profondément et essentiellement sociaux à savoir le syndicalisme et la mutualité ?

CHAPITRE 1

L'HOMME AU CŒUR DU MOUVEMENT

Nous l'avons vu en introduction, les premières formes de regroupements sur des bases professionnelles et/ou religieuses datent de l'Antiquité. Ainsi les hommes ont éprouvé très tôt le besoin de se rassembler en groupes de défense. Syndicalisme et mutualisme sont l'expression de ces besoins dans leur domaine respectif. Le syndicalisme agit pour la défense des intérêts professionnels de ses membres. Le mutualisme œuvre quant à lui dans le domaine de la protection sociale complémentaire. Chacun dans leur domaine, ces deux mouvements ont pour préoccupation suprême le bien-être de la société et de ceux qui la composent, les hommes.

Il ne fait donc nul doute que ce sont les hommes qui sont au cœur des groupements syndicalistes et mutualistes. Ils en sont au cœur car mutualisme et syndicalisme poursuivent un objectif précis : la protection des hommes. Mais, les hommes sont non seulement au cœur des mouvements, ils en sont aussi le moteur puisque c'est de leur participation à la vie de ces groupements que dépendent leur fonctionnement et l'efficacité de la protection qu'ils entendent mettre en œuvre.

SECTION 1-LA PROTECTION DE L'HOMME

C'est un besoin de défense qui a poussé les hommes à se regrouper dans des structures syndicalistes et/ou mutualistes. Chacun de ces deux mouvements répond donc à un impératif de protection des membres qui le composent. Les personnes se tournant vers ces groupements sont à la recherche d'une aide ou plutôt d'une entraide. C'est cette quête d'entraide qui soutient les mouvements syndicaliste et mutualiste. Ainsi, la solidarité est-elle un pilier fondateur pour l'un comme pour l'autre des collectifs nous intéressant ici.

Par l'action solidaire qu'ils exercent, le syndicalisme et la mutualité présentent une utilité sociale incontestable puisque c'est de leur action dans leur domaine respectif que va résulter l'amélioration de secteur professionnel et de la santé.

Ainsi, c'est de la solidarité, initiatrice d'une utilité sociale incontestable, que découle la protection de l'homme et son mieux-être, deux des objectifs poursuivis tant par le syndicalisme que par la mutualité.

§1-Une valeur fondatrice, la solidarité

Historiquement, le monde salarial présente en majorité une identité ouvrière. C'est en fonction de cette sociologie bien particulière que s'est développée et organisée la solidarité ouvrière. La notion de solidarité n'est pas réductible à l'assistance : au sens étymologique du terme et dans son acception la plus courante, la solidarité fait référence à une véritable communauté de destin. Il était nécessaire d'organiser ce destin. L'impératif de solidarité qui présidait à la cohésion des groupements, que ceux-ci soient à dominante syndicale ou mutualiste, s'est vite ordonné autour de deux axes. Il fallait, d'un côté, mettre en place les moyens d'une action revendicatrice afin de donner à chaque contestation sa place dans une lutte d'ensemble : c'est le principe du syndicalisme. De l'autre côté, il fallait organiser la prise en charge de certains risques comme la maladie ou la vieillesse : c'est le principe mutualiste.

A-Syndicalisme et solidarité

Le syndicalisme prétend établir une identité collective, rechercher et privilégier les solutions collectives et les faire prévaloir par l'action collective. C'est l'essence même du syndicalisme. La solidarité s'impose donc comme étant sa valeur suprême.

Il est possible de concevoir plusieurs représentations de la solidarité. Dans une approche sociologique classique, elle est conçue comme un état d'intégration sociale d'un groupe d'individus. C'est ainsi que l'a défini Emile DURKHEIM : l'interdépendance fonctionnelle des acteurs, l'existence d'une morale collective, et plus précisément professionnelle, constituent une solidarité organique permettant la cohésion de la société tout entière, la fin de l'anomie³³. Dans une autre acception, un acteur peut se solidariser avec les autres parce qu'il présume une convergence d'intérêt. Dans une autre acception, encore, un individu peut tout simplement avoir le souci d'autrui, indépendamment de ses propres intérêts et faire preuve d'un réel altruisme³⁴.

³³ DURKHEIM (E.), *De la division du travail social*, p.XI-XII.

³⁴ BODE (I.), « Le difficile altruisme des groupes d'intérêt, Le cas de la CFDT et de la mutualité ouvrière », *R.franç. sociol.*1997, pp.269-300.

Pour ce qui concerne le syndicalisme, il est difficile de le rattacher à tel ou tel type de solidarité. En effet, le syndicalisme s'est construit sur un système de valeur. Il est fondé sur la prise en considération d'une situation de séparation sociale. Selon Pierre ROSANVALLON, « le monde ouvrier a perçu son identité à partir d'un sentiment de rejet, dans le constat d'une division sociale radicale entre « eux » et « nous »³⁵. » Il semble non seulement s'agir d'une identité et donc d'une solidarité de masse mais également de classe : la masse du monde ouvrier et la masse des autres, traditionnellement l'Etat et le patronat. On peut parler dans une telle hypothèse d'un syndicalisme d'opposition, d'une solidarité dans l'opposition avec les autres.

Parallèlement, la solidarité syndicale s'exerce aussi par la prédominance du « nous » sur le « je » de chacun des membres. La solidarité est également la résultante d'une identité collective où l'individualité de chacun s'efface pour laisser la place à une homogénéité de culture, de destin et de revendication.

Il semblerait donc que la solidarité qui s'exerce au sein du syndicalisme soit une solidarité au sens de convergence d'intérêts particuliers. C'est cette solidarité d'intérêts particuliers qui fonderait l'action collective. N'est-ce pas trop réducteur ? Ramener les organisations syndicales à une simple rencontre d'intérêts convergents occulte un large pan de l'action syndicale dans la mesure où un certain nombre de ces organisations se sont données une mission qui dépasse la défense des intérêts des seuls adhérents. Il ne faut pas oublier que les syndicats constituent des corps intermédiaires entre les individus et l'Etat qui fournissent une vision globale de l'organisation sociale. Ils ne défendent pas seulement les intérêts de leurs adhérents mais ceux de l'ensemble d'une catégorie. Alors, solidarité altruiste ou solidarité égoïste ? Il est, semble-t-il, tout aussi légitime de parler d'un groupement altruiste que d'un groupement égoïste. Altruiste, le syndicalisme l'est assurément dans la mesure où l'objectif de défense qui lui est assigné dépasse aujourd'hui très largement le simple cercle de ses adhérents. Egoïste, il l'est tout autant car les acteurs défendent les intérêts de leur organisation.

Altruiste ou égoïste, il n'en est pas moins évident que le syndicalisme affiche une réelle solidarité, solidarité entre les adhérents, bien entendu, mais également solidarité avec l'extérieur puisque l'action syndicale dépasse de plus en plus fréquemment les frontières de son cercle d'adhérents.

³⁵ ROSANVALLON (P.), *La question syndicale*, p.151.

B-Mutualisme et solidarité

Les mutualistes sont sans cesse à la recherche de solutions collectives à la prise en charge de la maladie et des retraites. Dans cette recherche, la démarche mutualiste présente une certaine ressemblance avec celle des syndicalistes dans la défense des conditions de travail. En adhérant à une mutuelle, le sociétaire bénéficie de la solidarité de ceux qui l'ont précédé et la pratique à son tour. En effet, la philosophie mutualiste est de rassembler les individus pour qu'ils s'entraident dans l'intérêt de tous. La devise de la mutualité, « Un pour tous, tous pour un », démontre de la prise de conscience de la solidarité humaine et exprime la nécessité pour les individus de s'assurer une sécurité collective des plus parfaite et organisée.

Le rôle de la mutualité a pendant longtemps été de prolonger la solidarité assurée par la Sécurité sociale, à savoir une solidarité obligatoire et nationale, par une solidarité volontaire. Dans cette optique, la solidarité mutualiste s'exerce dans une démarche non lucrative exprimée notamment par le refus d'une sélection des risques. Le refus de sélection permet un transfert de ressources vers ceux présentant les risques les plus élevés. La mutualité s'inscrit donc dans une démarche qui peut être qualifiée de solidarité éthique dans la mesure où tous les acteurs défendent l'égalité des chances quelle que soit leur situation personnelle³⁶. Le mouvement mutualiste fait donc preuve d'un réel altruisme. En effet, les différents acteurs, dans le but de maintenir une logique non lucrative, prennent certains risques afin d'assurer au maximum le bien-être de ses sociétaires. Dans cette quête perpétuelle, la mutualité prend en compte les divers paramètres pouvant exercer une influence quelconque sur la santé des hommes. « L'adhérent mutualiste plus fragile n'est pas mis en demeure de payer, le risque qu'il représente n'est pas source de profit pour sa mutuelle³⁷. » Certains voient dans cet altruisme un égoïsme caché : cet altruisme ne serait que le moyen d'assurer la persistance de l'organisation mutualiste, une sorte de démarche purement politique et utilitariste. Cette hypothèse d'un égoïsme caché ne saurait être pertinente. En effet, l'orientation de l'action mutualiste est claire : le refus de la sélection des risques et la possibilité pour tous de bénéficier d'un système complémentaire.

³⁶ BODE (I.), « Le difficile altruisme des groupes d'intérêt, Le cas de la CFDT et de la mutualité ouvrière », *R.franç.sociol.* 1997, pp.269-300.

³⁷ TOUCAS-TRUYEN (P.), *Histoire de la mutualité et des assurances, L'actualité d'un choix*, p.174.

L'exercice du principe de solidarité conditionne donc la nature du comportement mutualiste. Il s'oppose à tout comportement marchand³⁸. Divers éléments garantissent le principe de solidarité. Il s'agit en premier lieu des cotisations, « l'égalité de tous dans un même effort contributif pour soulager la souffrance de chacun et offrir les mêmes prestations pour tous³⁹ ». En second lieu, le bénévolat des administrateurs est une autre garantie du principe de solidarité. Enfin, les groupements mutualistes peuvent réaliser des œuvres sociales, cela supposant une réelle mobilisation des mutualistes.

La mutualité, corps intermédiaire, est un véritable périmètre d'entraide entre les individus et l'Etat. Elle ne part pas de l'Etat mais bien des besoins réels du tissu social auquel elle essaie de pallier en mettant en oeuvre une démarche fondamentale : la solidarité. Elle prône la « promotion de l'individu par la collectivité » à laquelle elle oppose un « libéralisme qui prône la promotion d'une élite par l'élimination des concurrents »⁴⁰. Il y a toujours, dans une mutuelle, de bons et de mauvais risques de sorte que le refus de sélectionner relève non seulement d'un choix éthique mais aussi et surtout d'une volonté éminemment solidaire.

Syndicalistes et mutualistes affichent des conceptions différentes de la solidarité en raison des domaines différents dans lesquels ils interviennent. Cette divergence peut également trouver à s'expliquer, selon Michel DREYFUS, dans les perceptions du temps qui ne sont pas les mêmes pour les deux types de groupements. « La mutualité se projette dans le futur, aléatoire de la retraite, peu souhaité de la maladie et inexorable de la mort alors que le syndicalisme inscrit son action dans le présent des revendications quotidiennes. Les mutualistes font face à la maladie, la vieillesse et la mort, les syndicalistes répondent aux situations imposées par la vie professionnelle⁴¹. » En toutes hypothèses, même si leur conception de la solidarité est différente, syndicalisme et mutualisme présentent par leur action solidaire une utilité sociale indiscutable.

³⁸ BENHAMOU (J.), LEVEQUE (A.), *La mutualité*, p.14.

³⁹ TEULADE (R.), *op.cit.*, p.75.

⁴⁰ SAINT JOURS (Y.), *Traité de Sécurité sociale, La Mutualité*, p.157.

⁴¹ DREYFUS (M.), *op.cit.*, p.103.

§2-Une utilité sociale indiscutable

Syndicalisme et mutualité ont pour valeur fondamentale la solidarité. Cette solidarité, si elle s'exprime à travers l'organisation des mouvements mutualistes et syndicalistes, se traduit également à travers des actions menées par l'un et l'autre mouvement. Sur leurs terrains respectifs, le monde du travail pour le syndicalisme et la santé pour la mutualité, ces deux acteurs ne ménagent pas leurs efforts afin d'y apporter les modifications qui leur paraissent nécessaires. Au travers de ces diverses interventions, syndicalisme et mutualité remplissent une fonction sociale indubitable. Ainsi, le syndicalisme apparaît comme un véritable instrument de régulation du monde professionnel tant par son action revendicative que par son rôle conventionnel. De même, la mutualité parvient-elle régulièrement à influencer sur le secteur de la santé.

A-La régulation professionnelle grâce au syndicalisme

A l'origine des syndicats, on trouve généralement une coalition de différents groupes de salariés pour la défense de leurs conditions de travail et notamment de leur rémunération. La défense des salaires les a conduits à se prononcer et à intervenir dans de nombreux autres domaines comme l'embauche, la sauvegarde des emplois ou encore les qualifications, leur conférant de la sorte un véritable rôle de régulateur du monde professionnel.

Ce rôle de régulation est parfaitement illustré par l'action menée en faveur de la protection des salaires. Il est rare qu'un travailleur négocie de manière individuelle sa rémunération avec son employeur. Le syndicat établit un rapport où les forces apparaissent comme plus équilibrées. La défense des salaires par les syndicats permet de réaliser un équilibre qui ne se fait pas toujours naturellement. Selon Dominique ANDOLFATTO et Dominique LABBE, l'un des premiers objectifs du syndicalisme a donc été d'empêcher la baisse des salaires réels et de limiter les horaires de travail⁴². « Cette attitude [a] un effet stabilisateur et antidéflationniste⁴³. »

Les syndicats mettent sur le marché du travail des informations que celui-ci ne donne pas naturellement. Messieurs ANDOLFATTO et LABBE donnent l'exemple de ces syndicats qui, dès le XIXe siècle, ont publié des listes comportant les salaires minima en fonction des

⁴² ANDOLFATTO (D.), LABBE (D.), *Sociologie des syndicats*, p.6.

⁴³ *Ibid.*

qualifications, ou encore les durées maximales de travail de sorte que les salariés veillaient à ne pas travailler en dehors de ces conditions et que les employeurs avaient la possibilité de planifier leurs coûts⁴⁴.

La négociation collective est, en général, l'expression de cette régulation du monde du travail et ce quel qu'en soit l'objet. Selon Jean-François AMADIEU et Denis BOISSARD, la négociation collective est non seulement un instrument des syndicats au service de la régulation professionnelle, mais également « une forme alternative et complémentaire de la régulation politique »⁴⁵. La négociation collective offre aux salariés et aux partenaires sociaux un espace de dialogue et d'échange permettant ainsi la mise en place d'une réelle communication au service d'une efficacité économique grandissante de la communauté de travail.

Par essence, la négociation collective, puisqu'elle génère le débat, permet l'expression de vues divergentes, d'intérêts antagoniques. L'objectif de cette négociation étant l'élaboration d'un compromis, elle permet de déterminer les limites du conflit et de tenter de le résoudre le plus souvent avec succès. Pour Messieurs AMADIEU et BOISSARD, la négociation vise aussi à dépasser ce conflit d'intérêts. « Elle est un exercice de « coopération conflictuelle » par lequel les partenaires montrent leur volonté de vivre et de prospérer ensemble⁴⁶ », elle est l'instrument de la médiation, de la régulation. En effet, la négociation aboutit tantôt à une nouvelle répartition des ressources comme dans le cas d'une négociation salariale, tantôt elle met en place une nouvelle organisation du travail, voire les deux à la fois. « La négociation garantit en principe une répartition équilibrée des avantages et des concessions, un compromis acceptable par tous les acteurs concernés⁴⁷ ». Il s'agit d'un système de « régulation conjointe », à mi-chemin entre l'omnipotence d'un employeur et l'autorégulation par les salariés eux-mêmes⁴⁸.

Ainsi, si pour certains il est confortable de stigmatiser l'action syndicale et la négociation collective pour en faire des instruments d'agitation sociale, il semblerait plus juste d'y voir des outils complémentaires à la loi et sources de régulation professionnelle voire sociale.

⁴⁴ ANDOLFATTO (D.), LABBE (D.), *op.cit.*, p.7.

⁴⁵ AMADIEU (J-F.), BOISSARD (D.), *La démocratie sociale en danger, Laissons vivre les partenaires sociaux !*, p.43.

⁴⁶ *Id.*, p.45.

⁴⁷ *Ibid.*

⁴⁸ *Id.*, p.47.

Dans le domaine sanitaire et social, un rôle analogue peut être attribué aux groupements mutualistes.

B-La régulation du secteur de la santé grâce au mutualisme

La mutualité intervient dans le domaine sanitaire et social. Sa devise, « Un pour tous, tous pour un », traduit son idéal de solidarité. Cette solidarité que la mutualité met un point d'orgue à faire jouer entre ses membres produit également ses effets dans tout le secteur de la santé. Comme le syndicalisme, les groupements mutualistes jouent le rôle d'un véritable régulateur.

La régulation du secteur de la santé par les groupements mutualistes est en premier lieu visible dans le domaine de la couverture complémentaire des risques maladie.

Le Code de la mutualité permet aux mutuelles de pratiquer dans ce domaine par le biais de la couverture du ticket modérateur. Le ticket modérateur correspond à la partie de la dépense de soins restant à la charge de l'assuré, déduction faite du montant remboursé par la Sécurité sociale. Dans l'esprit du législateur, ce ticket avait pour but de modérer les dépenses de santé. Le remboursement du ticket modérateur aux patients constitue une des activités les plus importantes des sociétés mutualistes. Pour les partisans du mutualisme, la couverture du ticket modérateur facilite l'accès aux soins en rendant gratuites les dépenses de santé. En facilitant l'accès aux soins, les sociétaires recourent moins à l'hospitalisation et évitent ainsi des frais considérables. Par là, la mutualité joue un rôle préventif indiscutable.

Un autre exemple du rôle de régulation du secteur de la santé est celui du tiers-payant. Ce système évite à l'assuré de faire l'avance des frais qui lui seraient ensuite remboursés par la Sécurité sociale et/ou sa mutuelle. Sur le plan social, il ne fait nul doute que le tiers-payant est, pour un certain nombre de dépenses de santé, une nécessité. Par ce procédé, l'accès aux soins est favorisé pour les plus démunis et le contrôle du respect des tarifs est plus rigoureux. Ainsi, la mutualité contribue indirectement à une baisse des dépenses de santé. En aval, le tiers-payant permet de réduire les frais notamment de l'hospitalisation et en amont, il permet un accès plus large aux soins.

La mutualité a donc un véritable effet régulateur sur le marché : elle facilite l'accès à des soins d'une certaine qualité et ce, à moindre prix.

La régulation du secteur de la santé se fait également grâce aux œuvres sanitaires et sociales mises en place par les groupements mutualistes. Ceux-ci ont en effet mis en service des pharmacies, des cabinets dentaires et interviennent pour l'optique, l'orthopédie ou l'audioprothèse⁴⁹. Le réseau d'œuvres sociales mutualistes n'est pas au seul profit des sociétaires, il bénéficie à l'ensemble de la population que ce soit directement puisqu'elles sont en grande majorité d'accès direct, soit indirectement par leur rôle de régulateur sur le marché de la santé. En effet les mutuelles, en respectant les tarifs conventionnels ou en fournissant des prothèses ou des appareillages à moindre coût, obligent les praticiens libéraux à en tenir compte pour leur tarification s'ils veulent garder leur clientèle⁵⁰. Jean BENHAMOU et Aliette LEVEQUE qualifient à ce titre les organismes mutualistes de « moralisateur » ou encore de « modérateur »⁵¹.

Enfin, les structures mutualistes, de par leur poids considérable dans le domaine sanitaire et social, ont une influence non négligeable sur la consommation, la distribution et le remboursement des soins. En effet, chaque fois qu'une réforme des institutions sanitaires et sociales est envisagée, la mutualité ne manque pas de faire connaître sa position. Dans ce cadre, elle a donc multiplié des accords avec tous les acteurs intervenant dans le secteur de la santé : Sécurité sociale, syndicats et organisations de praticiens ou encore, ministères de la santé ou des affaires sociales. Dès la prise de décision, la mutualité exerce un certain contrôle et remplit sa mission de régulation.

Ainsi par le rôle préventif qu'elle exerce au regard des dépenses de santé, par le fait qu'elle facilite l'accès aux soins, la mutualité remplit un réel effet de régulation du secteur de la santé. Il semble que son rôle aille plus loin puisque, loin de se contenter du simple remboursement, la Mutualité agit en amont sur les décisions relatives à l'économie du système de santé français

Par la solidarité qu'ils mettent en œuvre et par leur utilité sociale indiscutable, syndicalisme et mutualité se font un point d'honneur de tout mettre en œuvre pour protéger l'homme. Nous l'avons vu, cette protection est de moins en moins réservée aux seuls

⁴⁹ BENHAMOU (J.), LEVEQUE (A.), *op.cit.*, pp.89-91.

⁵⁰*Id.*, p.96.

⁵¹ *Ibid.*

membres de ces organisations mais s'applique aussi à la société tout entière, mutualisme et syndicalisme faisant par là preuve d'un réel altruisme.

Cependant, pour que cet altruisme touche le plus grand nombre, et en premier lieu les adhérents de ces groupements, il est important voire nécessaire que les intéressés comprennent que tout dépend d'eux. Il est essentiel que les hommes participent activement à la vie et au fonctionnement des organisations syndicales et mutualistes.

SECTION 2-LA PARTICIPATION DE L'HOMME

Pour que la solidarité mise en œuvre par les groupements tant syndicaux que mutualistes produisent tous ses effets, il est nécessaire que les membres de ces mouvements se sentent véritablement concernés. Pour cela, il faut qu'ils prennent conscience que c'est de leur participation active à la vie de l'organisation que dépend l'effectivité de la protection recherchée auprès des syndicats et des groupements mutualistes.

Afin de faciliter cette prise de conscience et l'implication de l'homme censée en découler, il faut intéresser les membres au fonctionnement du groupement afin de les rendre acteurs de leur propre protection. Ainsi, un des principes essentiels présidant aux philosophies mutualiste et syndicaliste est le principe démocratique. A l'intérieur des différentes structures, qu'elles soient syndicales ou mutualistes, les membres sont réellement impliqués dans la gestion du groupement voire dans la prise de décision.

Cependant une telle responsabilité envers soi-même mais aussi envers les autres apporte son lot de difficultés mettant ainsi syndicalisme et mutualisme face à une solide crise de l'engagement.

§1-Un principe essentiel, la démocratie

L'idée démocratique repose sur le principe selon lequel l'autorité appelée à régir la vie collective repose sur l'ensemble des individus composant la collectivité. La démocratie permet aux gouvernés de contrôler et d'influencer les gouvernants.

Dans des collectivités de défense et de protection comme les groupements syndicaux et mutualistes, il apparaît comme essentiel que les individus puissent déterminer eux-mêmes ou à tout le moins avoir un droit de regard effectif sur les mesures mises en œuvre afin d'assurer cette protection. Tant le syndicalisme que la mutualité doivent rassembler des personnes dont

les identités, les intérêts et les points de vue sont différents voire divergents autour d'objectifs communs.

Aussi petit et immédiat que soit un collectif, il pose dès le départ la nécessité de règles démocratiques.

A-La démocratie dans les syndicats

La démocratie au sein des syndicats est l'une des conditions *sine qua non* de l'effectivité de la représentation syndicale au sein de la société. En effet, « les syndicats ne seront véritablement les organes d'une participation démocratique que s'ils sont eux-mêmes véritablement démocratiques⁵² ».

La démocratie serait la possibilité pour l'ensemble des membres du syndicat de participer à la formation, la ratification et la mise en œuvre de la politique syndicale. Or, la défense des intérêts professionnels n'est pas l'œuvre de la base. Elle est celle de ses représentants qui dans cette optique doivent jouir d'une délégation pleine et entière. Il faut que les représentants syndicaux détiennent la confiance de la base et qu'ils soient fidèles à ses aspirations. Un personnage central apparaît alors : le militant syndical. Le militant est le lien entre l'appareil, les représentants et la base non militante. C'est au militant que revient le rôle de traduire, par le fait même de militer, la volonté de participation de la base tout entière à la vie du syndicat et à la détermination de ses orientations. « Il est le mode d'expression obligatoire de la *vox populi* de l'organisation⁵³ ».

La démocratie interne aux syndicats passe par la volonté de participer. La volonté de participer est directement liée au projet syndical. C'est en effet de ce projet que va dépendre la conviction, la mobilisation et donc la participation. Mais la mobilisation n'est parfois pas suffisante. La démocratie requiert un second élément : la possibilité de participer. Cette possibilité est semble-t-il affaire de compétences. Il est nécessaire que le membre qui se veut actif ait une certaine éducation syndicale c'est à dire une volonté personnelle de connaissance et de participation. L'éducation syndicale passe par la formation. Il s'agit là d'un comportement actif dépassant la simple intention et qui constitue par conséquent le premier pas vers la mise en place d'une démocratie interne.

Un autre élément essentiel à la démocratie dans le syndicat est la communication. Cette communication doit se faire tant de l'appareil vers la base que de la base vers l'appareil. Pour

⁵² RIVERO (J.), « Syndicalisme et pouvoir démocratique », *Dr.soc.*1965, p.170

⁵³ ERBES-SEGUIN (S.), *Démocratie dans les syndicats*, p.91.

cela, les militants, interlocuteurs privilégiés de la base et de l'appareil, bénéficient de moyens concrets à savoir les crédits d'heures, la liberté de déplacement accordé au délégué syndical pendant les heures de délégation, la libre circulation dans l'entreprise qui lui est accordée en dehors de ses heures de travail ou encore, la présence de panneaux d'affichage sur le lieu de travail. Ces divers éléments permettent une meilleure circulation des informations à caractère syndicales.

A priori, on pourrait donc penser que la démocratie interne au syndicat se porte bien et ne souffre d'aucun avatar. Or, ce n'est pas le cas. La démocratie dans le syndicat rencontre de nombreuses difficultés dans son exercice. Il est fréquent que fasse défaut la volonté même de participer dans la mesure où la base ne se sent pas concernée par l'action mise en place par le syndicat. Ce phénomène est tout à fait visible dans le cadre de l'entreprise. Il arrive que le syndicat dans l'entreprise refuse de prendre en charge certaines revendications contraires aux orientations syndicales du moment mais qu'il en développe d'autres répondant aux orientations du moment mais n'ayant que peu d'écho parmi les salariés. De telles pratiques aboutissent à un désintérêt des membres de l'organisation. Entrent également ici en compte les lacunes de formation et donc le manque de compétences, le manque de moyens d'expression directe de la base ou encore le phénomène de démocratie partielle, la base ne participant qu'aux actions immédiates et non aux actions de fond.

Il apparaît donc que la démocratie est bien présente au sein des syndicats mais qu'il reste encore beaucoup de progrès à faire pour que la défense des intérêts professionnels soit l'affaire de chaque membre du syndicat. Des remèdes existent (efforts de communication et de mobilisation des travailleurs, clarification des compétences syndicales...), mais il semblerait qu'il faille pour l'instant se contenter de cette démocratie même partielle. Le mot d'ordre semble donc être le suivant : « Mieux vaut encore une démocratie même imparfaite que pas de démocratie du tout⁵⁴ ».

B-La démocratie dans la mutualité

La démocratie est une donnée de base du mouvement mutualiste. Selon René TEULADE, elle est la raison d'être du mouvement mais aussi la contrepartie de l'engagement de l'adhérent. Il écrit à ce titre : « L'adhérent qui apporte sa cotisation à une œuvre collective

⁵⁴ MENU (J.), *Dr.soc.*1984, pp.255-256.

n'en tire pas seulement le droit à des prestations, à un service, mais aussi [...] le droit et le devoir de participer à la vie démocratique de sa mutuelle⁵⁵ ».

La démocratie en mutualité trouve sa traduction dans l'expression classique « un homme, une voix ». Tous les adhérents sont sur un pied d'égalité. La mutualité est un mouvement fonctionnant en autogestion. « La mutualité c'est avant tout l'affaire des mutualistes eux-mêmes⁵⁶ ». Ce sont donc les sociétaires qui gèrent et administrent la mutuelle à travers deux organes principaux que sont l'assemblée générale et le conseil d'administration. L'assemblée générale apparaît comme la véritable détentrice de la souveraineté. Les décisions y sont prises conformément au principe « un homme, une voix ». Elle élit notamment le conseil d'administration. Celui-ci, élu par les sociétaires, est composé de sociétaires. Il s'agit là d'une illustration du système d'autogestion régnant au sein du mouvement mutualiste.

Au centre de ce système, il y a l'élu mutualiste. Celui-ci est élu par et parmi les adhérents. Les mutuelles ont bien compris l'importance du rôle de cet élu et le problème de son statut se pose avec une réelle acuité. Pour la FNMF, « rechercher une authentique représentation des adhérents dans les instances décisionnelles et faire vivre les lieux d'expression statutaire pour que les élus jouent pleinement leur rôle, sont les exigences d'une réelle vie démocratique⁵⁷ ». Chaque élu est le représentant du milieu dont il provient. En cela, il peut analyser les besoins et en faire l'écho auprès des groupements. Les élus ont un rôle important de représentation. Ils sont responsables devant ceux qui les ont élus du bon fonctionnement de leurs organismes. L'élu mutualiste est le représentant des adhérents et ce, au quotidien.

Le principe démocratique est également respecté entre groupements. En effet, les organismes fédératifs représentatifs que sont les unions départementales, nationales ou les fédérations, disposent des mêmes droits que les groupements de base⁵⁸. La démocratie en mutualité se traduit donc également par une indépendance des divers organismes les uns par rapport aux autres.

⁵⁵ TEULADE (R.), *op.cit.*, p.66.

⁵⁶ SAINT JOURS (Y.), *op.cit.*, p.158.

⁵⁷ Rapport du groupe de travail « les moyens de la démocratie » pour la FNMF, « Orientations pour un projet de Statut de l'élu mutualiste », validé par le Comité exécutif du 11 mars 1999 et par le Conseil d'administration du 12 mars 1999, mise à jour du 20 avril 1999, p.7.

⁵⁸ BENHAMOU (J.), LEVEQUE (A.), *op.cit.*, p.10.

Enfin la démocratie s'exprime encore au niveau économique. Sur ce plan, comme ailleurs, l'égalité des adhérents prime. La conséquence en est que la mutualité est un mouvement à but non lucratif. « L'absence de profits, de recherche de bénéfices situe d'emblée le degré de recherche d'égalité entre les sociétaires⁵⁹. » Par conséquent, au sein du groupement mutualiste, chaque sociétaire est à la fois assureur et assuré. De plus, il ne peut y avoir de capital social ou d'idée de propriété individuelle. Enfin, les excédents de gestion restent dans la société puisqu'ils sont réinjectés dans les diverses œuvres sociales mises en place par le groupement mutualiste.

Pour que la démocratie puisse s'exprimer dans tous ces domaines, des efforts permanents sont nécessaires. Information et stimulation apparaissent comme essentielles au bon fonctionnement de la mutuelle sur un mode démocratique et pour conjurer une éventuelle concentration des pouvoirs sur quelques administrateurs. Ainsi, il ne fait nul doute que la démocratie est une composante essentielle de la philosophie mutualiste. C'est bien avec ses adhérents que la mutualité tente de répondre au mieux à leurs besoins.

Pour le syndicalisme comme pour le mutualisme, la protection de l'homme passe par sa responsabilisation. Le moyen d'une telle responsabilisation est de le faire participer aux organismes de protection auxquels il s'est affilié. C'est par la participation de l'homme que passe une meilleure adéquation entre ses aspirations et les orientations poursuivies par les structures mutualistes et syndicales. Seulement, l'implication de l'homme dans la gestion et le fonctionnement des divers groupements nécessitent un véritable engagement que les membres ont parfois des difficultés à accepter. C'est en ces termes que se pose aujourd'hui, tant pour le syndicalisme que pour la mutualité, le problème d'une crise de l'engagement.

§2-La crise de l'engagement

La vocation du syndicalisme et du mutualisme est d'organiser pour et avec leurs adhérents des réponses à leurs besoins de protection dans les domaines professionnel et sanitaire et social. En plaçant l'homme au centre de leurs préoccupations et de leurs gestions, ces deux mouvements sociaux ont misé sur une forte implication humaine. Or, il semblerait que celle-ci

⁵⁹ TEULADE (R.), *op.cit.*, p.68.

ne soit pas à la hauteur de leurs espérances. L'engagement que requièrent mutualisme et syndicalisme connaît aujourd'hui une érosion voire une réelle désaffection.

A-La crise de l'adhésion syndicale

Historiquement, l'adhésion syndicale était le symbole de la volonté de l'individu de s'engager et de participer à la défense de ses intérêts professionnels. Dans cette adhésion, il y avait l'idée que l'on rentrait dans une communauté, que l'on rejoignait une identité collective. Pierre Rosanvallon rappelle que le versement de la cotisation n'était qu'une obligation de l'adhérent parmi d'autres comme obéir aux statuts syndicaux ou encore assister aux réunions⁶⁰. L'adhésion « consistait en une incorporation⁶¹ ». Aujourd'hui, cette conception de l'adhésion semble surannée. Si certains adhèrent encore pour entrer dans une communauté, ce modèle n'apparaît pas comme étant le plus répandu.

En effet, cet esprit collectif a laissé la place à un agrégat de cotisants. C'est à cela que se résume aujourd'hui l'adhésion à un syndicat. Le salarié et l'organisation syndicale n'entretiennent plus les mêmes rapports.

On constate une réelle désaffection des travailleurs pour l'engagement syndical. On remarque que cette évolution de la syndicalisation est semblable quel que soit le groupement syndical. Cela semble exclure la seule cause économique⁶². Quelles sont les causes d'un tel désintérêt ?

En premier lieu, il est d'avis de nombreux observateurs sociaux que le syndicat peut désormais vivre sans adhérents⁶³. Il n'est plus qu'un personnage mineur de l'activité syndicale⁶⁴, une donnée arithmétique. Comment un syndicat pourrait-il vivre sans adhérents ou presque ? Il suffit pour le comprendre de regarder les facilités d'implantation du syndicat dans l'entreprise ou encore les moyens dont il dispose.

On peut aussi citer comme cause à la désaffection syndicale le désaccord avec la ligne de fond de l'organisation, sa trop forte politisation, les problèmes de division syndicale, l'impression qu'ont les salariés d'une absence de défense individuelle.

⁶⁰ ROSANVALLON (P.), *op.cit.*, p.31.

⁶¹ *Id.*, p.32.

⁶² La Fédération de l'Education Nationale connaît une érosion semblable de l'adhésion syndicale alors même qu'elle est implantée dans un secteur protégé.

⁶³ Cf. ROSANVALLON (P.), *op.cit.*, p.90.; ADAM (G.), « L'institutionnalisation des syndicats, esquisse d'une problématique », *Dr.soc.* 1983, p.59.

⁶⁴ SACHS-DURAND (C.), « La légitimité syndicale dans l'entreprise », *Dr.ouvrier* 1993, p.45.

Il convient également de tenir compte des changements du paysage actif français. Traditionnellement, le syndicalisme présente un visage très ouvrier, organisé autour de la défense de ces ouvriers. Or, on constate une érosion de cette image. Aujourd'hui, l'image du syndicalisme ouvrier est de plus en plus supplantée par un syndicalisme de classes moyenne et supérieure. De plus, on ne peut pas mettre de côté la hausse du nombre de chômeurs et de travailleurs précaires écartés de fait du paysage syndical français. Tous ces éléments sont autant d'éléments d'explicitation sinon d'explication du phénomène de désaffection que connaît, de nos jours, le syndicalisme.

Il convient de s'intéresser enfin au fonctionnement même des organisations syndicales. En effet, on peut se demander si entre le syndicalisme et ses membres il n'y aurait pas une rupture d'une sorte de pacte de communication. Il appartient au syndicat d'informer ses adhérents sur ses orientations, ses actions, son fonctionnement. Or, on constate sur ce point de véritables lacunes. L'information ne circule pas entre l'appareil et la base. Si des moyens d'information existent (comme les panneaux d'affichage mis à disposition sur le lieu de travail), ils semblent clairement insuffisants. Une réunion trimestrielle des salariés comme en Allemagne serait la bienvenue et raviverait très certainement l'intérêt d'un certain nombre d'entre eux.

Il apparaît donc que les militants dévoués et altruistes soient de moins en moins nombreux. Le système syndical français est entré dans un cercle vicieux dont il va avoir bien des difficultés à sortir. La désaffection des adhérents a des répercussions directes sur le nombre de militants puisque ceux-ci sont issus de la masse des adhérents. Moins d'adhérents signifie moins de militants et par conséquent des effectifs réduits. De cette situation résulte une capacité d'intervention elle aussi diminuée et donc une amplification de la désaffection. Le syndicalisme se trouve aujourd'hui plus que jamais face à un véritable défi : reconquérir des membres actifs et motivés.

B-La crise de l'engagement mutualiste

Si le mouvement mutualiste connaît une certaine baisse de ses effectifs, cela est sans commune mesure avec la désaffection qui frappe le syndicalisme. Bien que l'on continue à rechercher l'adhérent, la crise de l'engagement vécue par la mutualité touche plus particulièrement la sphère des militants. Les adhésions se poursuivent mais le sociétaire, une

fois en place dans la structure mutualiste accepte difficilement de prendre certaines responsabilités.

Le militant mutualiste est un bénévole. Au sens étymologique, c'est celui qui agit sans obligation et gratuitement et s'investit de son propre chef dans une action qui le motive, sans qu'il y recherche une source de profit. De par l'image positive qu'elle véhicule, la mutualité devrait bénéficier d'une capacité d'attraction qui lui permette d'avoir un tissu militant en perpétuel renouvellement et véritablement représentatif de la société tout entière. Or, les militants mutualistes vieillissent et il n'y a pas beaucoup de jeunes désirant s'investir plus avant dans l'activité mutualiste.

Les causes peuvent en être recherchées dans un éventuel désintéressement pour la vie de la structure de base dans laquelle les membres sont engagés. Mais il semble qu'il faille aussi se tourner vers les attributions des militants. En effet, outre un engagement moral, les militants mutualistes doivent présenter certaines compétences dans des domaines divers et variés. S'investir dans la mutualité requiert des qualités humaines telles que le désintéressement, la volonté d'aider ou encore le sens de l'écoute⁶⁵. En s'engageant, le militant accepte un devoir d'information et de formation afin d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de sa fonction. Enfin, le militant s'engage à être suffisamment disponible pour exercer cette mission dans les meilleures conditions. Il apparaît donc qu'être volontaire n'est plus suffisant et s'engager en mutualité c'est accepter ces exigences de qualification, de compétence et de disponibilité. Ce sont ces contraintes, certes essentielles à un fonctionnement de qualité, qui freinent ceux qui souhaiteraient s'engager.

Enfin, du fait de l'absence de réel statut de l'élu mutualiste, les membres craignent de s'investir dans des postes qui ne sont pas véritablement réglementés. Dans les entreprises, les candidats à une éventuelle implication dans l'univers mutualiste sont peu nombreux. Ceux-ci préfèrent s'engager dans les syndicats où le statut d'élu bénéficie d'une réglementation protectrice. C'est pourquoi la mutualité a, depuis quelques temps déjà, engagé une réflexion sur l'élaboration d'un réel statut de l'élu mutualiste.

S'engager en mutualité ne fait plus appel à la seule bonne volonté des adhérents. Si ceux-ci ne sont pas déficients, ils ne s'investissent pas plus avant dans la gestion du mouvement

⁶⁵ Rapport du groupe de travail « les moyens de la démocratie » pour la FNMF, « Orientations pour un projet de Statut de l'élu mutualiste », validé par le Comité exécutif du 11 mars 1999 et par le Conseil d'administration du 12 mars 1999, mise à jour du 20 avril 1999, p.8.

hormis par leur présence aux assemblées générales. Ce comportement met la mutualité face un double problème : une sphère militante vieillissante et un renouvellement de celle-ci qui tarde à se faire. Or, nous l'avons vu, le fonctionnement mutualiste nécessite la présence et l'implication de ces militants. L'avenir de cette question est donc entre les mains des diverses fédérations mutualistes et dépend de leurs orientations quant à la promotion d'un statut de l'élu mutualiste.

Syndicalisme et mutualité sont deux mouvements sociaux faits pour l'homme et par l'homme. En répondant à leurs besoins par la mise en place de structures et de politiques solidaires, elles font du bien-être de l'homme leur finalité. En le plaçant au centre du fonctionnement de leurs diverses instances, elles le responsabilisent en le rendant acteur de sa propre protection mais aussi de celle des autres. Si, historiquement, le syndicalisme et le mutualisme se sont construits et forgés dans une perspective profondément sociale, et s'il ne fait pas de doute que cette logique imprègne encore les deux mouvements, la question se pose aujourd'hui d'un certain basculement vers une logique plus économique. En effet, l'époque actuelle fait la part belle à l'économie et a tendance à vouloir tout lui soumettre. Qu'en est-il de ces mouvements où la dimension sociale est plus qu'essentielle ? Syndicalisme et mutualité ne sont-ils pas en train de glisser vers une logique où l'économique va supplanter le social ou à tout le moins le réduire à l'état de portion congrue ? C'est à ce problème d'une actualité certaine qu'il convient maintenant de s'attacher.

CHAPITRE 2

L'EMERGENCE DE L'ECONOMIQUE

Syndicalisme et mutualité se sont affirmés dans la pensée sociale dominante à la fin du XIXe siècle. Ce besoin de structures sociales découlait des conséquences désastreuses sur la population ouvrière, tant du point de vue professionnel que du point de vue sanitaire et social, de l'émergence d'une donnée économique s'exprimant au travers de la Révolution industrielle.

Aujourd'hui, l'économie est une variable essentielle voire primordiale. Toutes les composantes de la société tendent vers une perspective économique qui semble être inéluctable. Cette évolution ne donne pas l'impression de vouloir épargner les mouvements syndicalistes et mutualistes.

En effet, syndicalisme et mutualisme présentent certains travers tendant à confirmer un basculement dans la sphère économique. Si l'on peut comprendre que dans une société où tout semble voué à entrer dans le domaine économique le social n'y échappe pas, ce nouvel état de choses présente cependant un certain nombre de risques.

SECTION 1- LES DERIVES ECONOMIQUES DES MOUVEMENTS SOCIAUX

Le syndicalisme et le mutualisme sont les deux principaux mouvements sociaux de notre pays. Ils ont toujours œuvré dans le sens d'une réduction sinon d'une disparition des inégalités sociales. Dans la plupart des cas, celles-ci sont la résultante de la situation économique du moment. A ce titre, les structures syndicales et mutualistes n'ont jamais ignoré l'économie mais se sont plutôt placés comme des rectificatifs à celle-ci.

Il semble aujourd'hui que le rapport entre les mouvements sociaux et l'économie change de nature. Syndicalisme et mutualité présentent tous deux différents aspects témoignant de l'entrée de l'économie dans la sphère même du social. A côté d'une logique de solidarité se développe une logique de l'utilité, modifiant par là même le rapport des organisations à leurs membres. Si cette tendance est présente tant dans l'univers syndical que dans l'univers

mutualiste, c'est au sein de ce dernier que cette question revêt une importance particulière et génératrice d'un débat vif et passionné.

§1-Du social à l'économique

Nous l'avons vu, syndicalisme et mutualité se sont développés en faisant de la solidarité un principe directeur essentiel. Ce choix de la solidarité contribue à inscrire ces deux mouvements dans une approche profondément sociale. Depuis quelques temps, cependant, il est apparu au sein de ces structures des comportements qui témoignent d'un certain rapprochement avec l'économie. Il semblerait qu'à la solidarité, pourtant toujours revendiquée comme objectif principal, se substitue peu à peu l'utilité, bouleversant ainsi les rapports existant entre le syndicalisme, le mutualisme et leurs adhérents respectifs.

Au sein du syndicalisme, l'idéal d'identité collective est en train de s'effacer au profit d'un certain clientélisme, alors qu'au sein de la mutualité, la solidarité doit faire face à une exigence de plus en plus accrue des sociétaires.

A-Le syndicalisme face à l'utilitarisme

Les syndicats ont-ils cessé d'être « un lieu de sociabilité, d'échange d'idées et de production de vision du monde⁶⁶ » ? La question peut aujourd'hui être posée en ces termes tant il semblerait que le syndicalisme ne produise plus une identité collective automatique.

En effet, le sentiment de destin commun et d'identité que faisait naître le phénomène syndical a laissé la place à un nouveau type de rapports entre le syndicalisme et ses membres. Ce rapport peut être qualifié d'utilitariste en ce sens où les syndicats apparaissent être pensés comme un simple outil, un instrument au service de ses membres et en vue de satisfaire des besoins plus individuels que collectifs. La relation unissant l'adhérent et le syndicat est devenue plus instrumentale, moins personnelle. Aux dires de Pierre Rosanvallon, le syndicat n'est plus qu'un outil, « outil technique pour tirer les tracts, fournir des salles de réunion et des lignes de téléphone, outil organisationnel pour mener une négociation et transmettre des demandes⁶⁷ ».

⁶⁶ BODE (I.), « Le difficile altruisme des groupes d'intérêt, Le cas du syndicalisme CFDT et de la Mutualité ouvrière », R.Franç.socil. XXXVIII, 1997, p.271.

⁶⁷ ROSANVALLON (P.), *op.cit.*, p.35.

Aujourd'hui, plus de la moitié des adhésions nouvelles sont des adhésions de type utilitaristes. C'est le besoin d'information ou de défense qui a conduit l'individu à s'adresser au syndicat et l'adhésion est la contrepartie de cette aide⁶⁸. La recherche d'un collectif, d'une communauté n'est plus le motif d'adhésion par excellence. La notion d'adhérent tend à s'estomper. Il est beaucoup plus un client. Si les deux termes ne sont pas synonymes, la proximité entre eux se fait de plus en plus sentir. Un certain nombre d'individus se tournant vers le syndicalisme le fait dans une perspective marchande.

Ainsi, dans cette perspective, ce n'est plus une défense collective que les individus attendent mais bel et bien la défense de leur situation personnelle. Ce qui compte c'est le profit que l'individu va retirer de son adhésion. Nous sommes ici dans une véritable logique d'échange et même d'échange personnalisé et individualisé.

Pourquoi un tel rejet face à la figure collective qu'offre le syndicalisme ? Faut-il relier ce phénomène à un regain d'individualisme voire d'égoïsme ? Il est vrai que nous nous trouvons bien loin de l'idéal de solidarité qui, en théorie, préside toujours à l'activité syndicale. Cet idéal n'a certes pas complètement disparu mais il est en concurrence avec un besoin d'efficacité individuelle et de recherche de profit personnel. Les adhésions se font de plus en plus précaires, conjoncturelles. L'adhérent recherche moins une manifestation d'appartenance sociale qu'une réponse à sa réalité particulière⁶⁹.

Ainsi, le syndicalisme doit désormais faire face non plus à une demande collective de défense mais à une multitude de demandes individuelles. Certains y voient un regain de l'individualisme. Pour d'autres, ce n'est que l'expression d'une tendance naturelle de l'homme à rechercher son propre profit. Pour d'autres, encore, la faute est à rechercher du côté du syndicalisme lui-même qui n'a pas su s'adapter aux nouvelles réalités de la société. Mais n'est-ce pas tout simplement la résultante d'une société que tout tend à rendre de plus en plus marchande et donc économique ? Quoi qu'il en soit, le syndicalisme s'engage sur une pente qui semble le conduire inexorablement vers une dimension où l'économique prédomine. Cette tendance paraît se confirmer puisqu'un phénomène similaire touche la mutualité.

⁶⁸ ANDOLFATTO (D.), LABBE (D.), *op.cit.*, pp.15-16.

⁶⁹ ROSANVALLON (P.), *op.cit.*, p.38.

B-Le mutualisme face à la concurrence

La mutualité intervient dans des domaines divers. Outre la protection maladie proprement dite à savoir le remboursement ou la fourniture de soins en cas de maladie, la mutualité a développé son intervention par le biais d'œuvres sanitaires et sociales mais également par des activités de prévoyance. C'est dans ce domaine que les structures mutualistes ont à subir les assauts de la concurrence notamment des compagnies d'assurances.

Les activités de prévoyance mises en place par la mutualité visent les contrats individuels ou collectifs prévoyant le versement de sommes afin de compenser la perte de revenus dans le cas d'une interruption de travail consécutive à la maladie, au décès ou à la survenance d'un accident. Le marché de ce type de prestations est considérable dans la mesure où la législation obligatoire est encore insuffisante.

Les premières difficultés intervenues entre la mutualité et les compagnies d'assurances datent de 1965. Les entreprises désirant protéger des groupes de salariés devaient, afin d'obtenir la couverture du ticket modérateur et de la prévoyance, s'adresser à des sociétés mutualistes différentes. Les compagnies d'assurances, avec le développement des conventions collectives incluant des accords de prévoyance, entrent dans les entreprises.

Les choses se précipitent à partir de 1967. A cette époque, le Syndicat national de l'industrie pharmaceutique recherche un accord global de prévoyance. La mutualité n'ayant pas la possibilité de prendre en charge autant de salariés, le SNIP s'oriente vers une compagnie d'assurance. La mutualité se doit de réagir. De 1967 à 1975 se succèdent divers systèmes afin de garantir la mutualité sur le terrain de la prévoyance. Le principal de ces systèmes est la création du Mutex ou Mutualité expansion qui consiste en un véritable label commercial de diffusion des produits avec pour assises juridiques et financières les structures mutualistes fédérales. En 1978, divers accords sont signés entre la mutualité et les instances syndicales avec pour principal objectif de « soustraire la prévoyance au secteur du profit⁷⁰ ».

En dépit de la signature de ces accords, la concurrence se fait toujours sentir avec autant de force. La prévoyance est perçue comme ne relevant pas du secteur de la santé et donc plutôt du domaine de l'assurance. Les mutuelles se retrouvent par conséquent en concurrence avec les compagnies d'assurances, mais aussi avec des banques et diverses autres institutions

⁷⁰ BENHAMOU (J), LEVEQUE (A.), *op.cit.*, p107.

financières. Pour conquérir le marché, tous ces groupes n'hésitent pas à proposer leurs prestations à des coûts inférieurs à ceux pratiqués par les mutuelles. Les prestations mutualistes ne sont en effet pas toujours très compétitives et il est aisé de proposer une tarification plus favorable. Ce type de pratiques a amené les groupements mutualistes à se centraliser afin de proposer de meilleures prestations à moindre coût. Par là, ceux-ci commencent à entrer dans logique commerciale d'où il est difficile de sortir.

D'une nature à l'origine éminemment sociale, syndicalisme et mutualité glissent chacun à leur manière dans la sphère économique. En ce qui concerne le syndicalisme, l'utilité a supplanté en partie la solidarité mettant ainsi en défaut la création d'identité collective. Pour ce qui est de la mutualité, la concurrence à laquelle elle est soumise depuis maintenant près de quarante ans l'a conduite à adopter des comportements plus ou moins marchands afin d'accroître sa compétitivité. Le mutualisme est entré dans un système de dérives assurantielles.

§2-Les dérives assurantielles du mutualisme

« La santé n'est pas un commerce⁷¹ . » Les mutualistes ont beau se raccrocher à ce slogan, ils sont toujours la cible des assauts de la concurrence. Les assureurs commerciaux renforçant peu à peu leurs positions sur le terrain de la protection des personnes, les mutuelles se sont orientées vers des pratiques qui étaient, jusqu'à récemment, l'apanage de ses propres concurrents. Des dérives assurantielles existent donc bien au sein des structures mutualistes, même si elles sont encore minoritaires. Il n'en demeure pas moins que l'on parle aujourd'hui des clients des mutuelles et de moins en moins des sociétaires, pourtant appellation légale et statutaire des membres. Ce terme de client risque cependant d'être le plus adapté et ce d'autant plus que la transposition des directives européennes des 18 juin et 10 novembre 1992 dans le Code de la mutualité semble renforcer cette concurrence déjà bien établie entre mutualité et assurances.

⁷¹ Référence à la campagne publicitaire de la FNMF sur ce thème.

A-Des dérives existantes mais minoritaires

Dans un climat de forte concurrence avec les assurances, il est apparu nécessaire aux mutuelles de tenter d'asseoir au mieux leur position dans le secteur de la complémentaire santé.

Selon Hervé Mauroy, tous les types de mutuelles ne sont pas également touchés par la concurrence. Les plus éprouvées sont les mutuelles interprofessionnelles. Pour recruter, celles-ci ont dû mettre en place de réelles stratégies de marketing, de démarchage, techniques habituellement employées par les compagnies d'assurances⁷². La FNMF a, à cet égard, une forte responsabilité. «A partir des années 1980, la FNMF a développé l'idée que les mutuelles de base devaient adapter leurs usages à ceux de leurs concurrents en matière de garantie maladie⁷³ ».

Les mutuelles adoptent désormais des pratiques traditionnellement propres aux assurances. Certaines ont instauré des limites d'âge à l'adhésion. D'autres ont prolongé les délais de stage avant que la prise en charge ne devienne définitive. Certaines pratiques des tarifs différents en fonction de l'âge de l'adhérent, mettant ainsi à mal le principe « A cotisation unique, prestation unique ». On peut également citer les diverses entorses au principe du bénévolat comme, par exemple, des versements injustifiés aux administrateurs⁷⁴.

La délimitation entre mutuelles et assurances est parfois difficile même en ce qui concerne les prestations. Patricia TOUCAS-TRUYEN donne, à ce titre, l'exemple des mutuelles étudiantes qui, depuis que les étudiants doivent s'inscrire au régime spécifique de Sécurité sociale, « se livrent à une débauche concurrentielle ». « Certaines mutuelles ont décrété que la santé n'était pas un argument porteur pour la catégorie estudiantine, et la lutte pour gagner des parts de marché les a amené à proposer des offres de services ayant un rapport plus ou moins lointain avec le mutualisme [...] mais assurant la promotion de sociétés commerciales⁷⁵ ».

Si les dérives assurantielles au sein de la mutualité ne font nul doute, il convient de nuancer le propos. En effet, les centrales fédérales, si elles soutiennent ces dérives, recommandent cependant d'agir en fonction des principes et de l'éthique gouvernant le mutualisme. La mutualité ne veut perdre ni son image ni son originalité. De plus ces dérives,

⁷² MAUROY (H.), *La mutualité en mutation, la politique solidariste en question*, p.9.

⁷³ *Ibid.*, p.11.

⁷⁴ TOUCAS-TRUYEN (P.), *op.cit.*, p.181.

⁷⁵ *Id.*

notamment celle concernant le bénévolat sont le plus souvent le fait d'un nombre très limité d'organismes et dont l'appartenance fédérale reste à préciser.

Malgré cette nuance, il serait souhaitable que la mutualité opère un recentrage de ses activités. A trop s'éloigner de sa nature, elle risque d'être battue sur son propre terrain. Cette observation se justifie d'autant plus que la mutualité connaît aujourd'hui des bouleversements qui pourraient bien modifier tant son visage que son fonctionnement. En effet, la transposition dans le Code de la mutualité des directives européennes d'assurances vie et non-vie des 18 juin et 10 novembre 1992 a suscité un vif débat et a amplifié le problème de la concurrence. Celle-ci n'est plus seulement française, les compagnies d'assurances étrangères espérant investir ce marché.

B-La transposition des directives européennes d'assurances

Si les mutualistes se refusent à le reconnaître, la santé n'en est pas moins un marché. De plus en plus investi par des modes de gestion privés, celui-ci accède désormais à un haut niveau de rentabilité. Au niveau des autorités européennes, il apparaissait donc nécessaire de mettre en place un nouveau mode de gestion de la santé fortement inspiré des techniques assurantielles, et permettant l'ouverture à des groupes financiers de grande envergure du secteur de la complémentarité, domaine jusque là réservé aux groupements mutualistes.

Du point de vue européen, en effet, la logique mutualiste constituait une « enclave » dans un système où à la solidarité devait se substituer la responsabilisation des individus par l'argent⁷⁶. Un nouveau droit des assurances a donc été érigé. A ce titre, la mutualité a fait l'objet d'une nouvelle réglementation européenne réalisée par les directives européennes « assurances non-vie » du 18 juin 1992 et « vie » du 10 novembre 1992⁷⁷. L'objectif de cette réglementation est d'absorber l'économie sociale dans l'économie de marché faisant ainsi des acteurs de la première des entreprises commerciales ordinaires. Pour les mutuelles, ces directives signifiaient la dissociation des activités de prévoyance, à savoir la complémentarité santé, et des œuvres sociales. Elles mettaient également en place des règles prudentielles très lourdes certes adaptées pour des sociétés commerciales mais pas pour les mutuelles. Ainsi,

⁷⁶ CHARVIN (R.), ANTIPOLIS (S.), « Le mouvement mutualiste face aux directives « assurances » européennes », *Dr. ouvrier* 1996, p.359.

⁷⁷ Directive « non-vie » n°92.49 CEE du 18 juin 1992, *JOCE* n°L228 du 11 août 1992, pp.0001-0023, et Directive « vie » n°92.96 CEE du 10 novembre 1992, *JOCE* n°1360 du 9 décembre 1992, pp.0001-0027.

cette nouvelle réglementation offrait la possibilité aux assurances d'adopter en France la forme des mutuelles régies par le Code de la mutualité.

Ces textes ont rencontré l'opposition des mutualistes. Certains, très profondément attachés à la fonction sociale de leur mouvement, affirmaient que le droit européen des assurances leur était étranger et que les directives leur étaient en quelque sorte inopposables. D'autres arguaient que les activités sociales n'étaient pas dissociables des activités de complémentarité santé. Pour Robert CHARVIN et Sophia ANTIPOLIS, les directives mettent en place une véritable « procédure de démutualisation »⁷⁸.

Quelles que soient les opinions des uns et des autres, la transposition devait se faire. Tant pour le gouvernement français que pour les instances mutualistes, tout devait être fait pour ne pas dénaturer le caractère propre de la mutualité. Pour la FNMF, il convenait d'élaborer « un corps de règles juridiques permettant à la spécificité mutualiste d'être reconnue dans les textes européens »⁷⁹. Les autorités françaises ne manifestant que peu d'empressement à la transposition des directives, une procédure de recours en manquement fut introduite le 5 mars 1997. Le 16 décembre 1999, la Cour de justice des Communautés européennes condamne la France pour manquement à ses obligations⁸⁰.

L'ordonnance du 19 avril 2001 relative au Code de la mutualité réalise cette transposition⁸¹. Désormais, la liste des activités autorisées aux organismes régis par le Code de la mutualité est limitativement énumérée. Ainsi le nouvel article L 111-1 du Code de la mutualité identifie quatre types d'activités : l'assurance, la prévention, la gestion de réalisations sanitaires et sociales et la gestion d'un régime légal d'assurance maladie et maternité. Il conviendra de faire la distinction entre les mutuelles exerçant une activité d'assurance ou de gestion d'un régime légal de Sécurité sociale dites mutuelles du Livre II et celles exerçant l'une des autres activités autorisées dites mutuelles du Livre III. Est mis en place un registre national des mutuelles ainsi qu'une procédure d'agrément pour les mutuelles du Livre II. Un chapitre du Code de la mutualité est désormais consacré aux principes mutualistes. Mais ce qui risque de bouleverser le secteur est la prochaine harmonisation des

⁷⁸ CHARVIN (R.), ANTIPOLIS (S.), « Le mouvement mutualiste français face aux directives « assurances » européennes », *Dr. ouvrier* 1996, p.361.

⁷⁹ « Menace sur les mutuelles », *FO Hebdo* n°2394, 24 juin 1998, p.5.

⁸⁰ CJCE 16 décembre 1999, *Commission des Communautés européennes c/ République Française*, *Rec. CJCE* Partie I, 1999-12, p.8935.

⁸¹ Ordonnance n°2001-350 du 19 avril 2001, *JO* du 22 avril 2001, p.6288.

régimes fiscaux des organismes mutualistes, des institutions de prévoyance et des compagnies d'assurance.

La transposition des directives européennes « assurances » de 1992 a abouti à une refonte du Code de la mutualité. La priorité semble être donnée à la transparence et à l'amélioration de la gestion des mutuelles tout en préservant les principes mutualistes et donc l'identité du mouvement. Même si elles poursuivent plus avant le processus de mise en concurrence des institutions mutualistes avec des professionnels de l'assurance, les mutuelles, et notamment la FNMF, reconnaissent que tout n'est pas négatif. La vigilance doit cependant être le maître mot puisque la question est désormais de savoir comment les mutuelles vont évoluer dans un univers concurrentiel tout en conservant leurs caractéristiques. Une telle poussée vers le secteur économique présente certains risques auxquels il convient de rester attentif.

SECTION 2-RISQUES ET CONSEQUENCES DES DERIVES ECONOMIQUES

Depuis plusieurs années maintenant, une tendance se dessine : celle du glissement de mouvements par essence sociaux dans une dimension où l'économie règne en maître. Syndicalisme et mutualité s'inscrivent désormais dans une double mouvance. Sociaux par nature, ils évoluent dans un contexte où la place de l'économie est grandissante et en adoptent progressivement les règles.

Si le social et l'économique ne sont pas forcément antinomiques, encore faut-il tenter de les faire cohabiter en bonne intelligence. Ces deux composantes étant inévitables, il apparaît donc indispensable de les concilier tout en respectant les caractéristiques propres à chacune. Il est en effet impératif que la nécessaire conciliation de l'économique et du social n'ôte pas à ce dernier l'importance qu'il doit revêtir dans la société moderne. Dans une société où tout semble tendre vers le « tout-économique », une réflexion sur la place du social s'impose.

§1-La conciliation du social et de l'économique

Le social et l'économique sont deux composantes essentielles à l'équilibre de notre société. Si à l'heure actuelle tout tend vers une orientation majoritairement économique, il est encore des domaines où le social a un rôle primordial à jouer. C'est notamment le cas dans les secteurs syndical et mutualiste. Nous l'avons vu, ces deux mouvements sociaux connaissent aujourd'hui chacun à leur manière les assauts de l'économie et des comportements

marchands. Cependant, le syndicalisme et la mutualité ne peuvent pas se permettre de délaissier voire d'abandonner leur dimension sociale. Inversement, il n'est maintenant plus possible de faire abstraction de la poussée économique. Il convient donc de tout faire pour aboutir à une conciliation du social et de l'économique. Un projet certes difficile mais qui s'avère nécessaire.

A-Une conciliation difficile

Le syndicalisme et la mutualité ont, depuis quelques années, adopté certains travers du système économique. Aujourd'hui, les nouvelles générations d'adhérents du syndicalisme français semblent éprouver un besoin de défense ou d'information plutôt que d'épouser une idéologie syndicale. Les membres des différents syndicats font preuve d'une sorte de consumérisme les rendant plus clients qu'adhérents. Le même constat peut être fait dans l'organisation du système de santé où les mutuelles évoluent dans un univers concurrentiel qui les conduit à adopter certaines pratiques marchandes pour attirer les sociétaires, ou plutôt devrait-on dire les clients. Les adhérents tant mutualistes que syndicalistes ont donc tendance aujourd'hui à faire de leur relation avec leur groupement une relation de type économique.

Les mouvements syndicalistes et mutualistes entretiennent ainsi en leur sein un conflit opposant une essence sociale et des comportements marchands. Comment concilier deux logiques évoquant des images aussi diamétralement opposées que celles qu'évoquent le social et l'économique ?

Prenons l'exemple de la mutualité. C'est en effet au sein de celle-ci que le conflit entre le social et l'économique s'exprime avec le plus de virulence. La mutualité fonctionne avant tout selon une logique éthique et solidaire. « Le champ sémantique de la mutualité englobe tous les aspects de la réciprocité et de la solidarité, laissant entendre aux adhérents que leurs intérêts se confondent avec ceux de l'organisme qui les assure⁸². » Il s'agit là d'une image très porteuse en terme de marché. Elle l'est à tel point que les compagnies d'assurances entretenaient la confusion qui pouvait parfois exister dans l'esprit du public avec les mutuelles. Certaines de ces compagnies se présentaient comme étant des groupements mutualistes, ce qui augmentait considérablement leur attrait auprès des clients potentiels. Pour remédier à cela et pour protéger l'intégrité des « vraies » mutuelles, le législateur a décidé d'en réserver l'appellation aux seuls groupements relevant du Code de la mutualité, obligeant

⁸² TOUCAS-TRUYEN (P.), *op.cit.*, p.168.

ainsi les compagnies d'assurances à préciser qu'elles en sont⁸³. Il est vrai que l'image des ces dernières est beaucoup plus négative que celle véhiculée par les mutuelles puisque dans l'esprit des clients, l'assureur ne recherche en effet que son profit.

Le public est un élément central à prendre en compte dans cette tentative de conciliation. Il faut reconnaître que son comportement paradoxal ne facilite pas une cohabitation éventuelle entre le social et l'économique. D'une part, le public adopte un comportement de plus en plus égoïste, exigeant mais surtout consumériste poussant ainsi les groupements mutualistes dans une logique marchande et concurrentielle. D'autre part, il loue l'image de solidarité et d'éthique véhiculée par la mutualité, rejetant du même coup l'image commerciale du système assurantiel. Est-ce là la traduction de l'impossibilité de concilier deux éléments aussi différents que l'économique et le social ou conviendrait-il plutôt d'y voir la volonté d'une prise en charge de sa santé dans le respect d'une certaine éthique mais également dans des conditions commerciales optimales ? Il semblerait qu'il faille privilégier cette seconde hypothèse.

Ce n'est donc pas seulement l'air du temps qui pousse le social et l'économique dans la même direction mais également la société tout entière. L'entrée de l'économique dans la sphère sociale ne fait que traduire l'envie des individus d'allier les avantages d'un système où l'homme tient une place centrale et ceux que la société de consommation et les lois du marché leur apportent. Une conciliation entre le social et l'économique apparaît *a priori* périlleuse, celle-ci n'est pas que nécessaire. Elle est aussi possible et la société y est prête.

B-Une conciliation possible

Il est de tradition d'opposer l'économique et le social et de les traiter comme deux sphères distinctes et inconciliables. Or la conciliation est non seulement nécessaire mais elle est également possible.

Le premier exemple que l'on peut donner touche à la protection de la santé et donc à la mutualité. Nous l'avons évoqué à diverses reprises, les mutuelles ont un marché vaste et qui ne cesse de s'accroître. Ce marché de la santé, puisque c'est de cela qu'il s'agit, est couvert en premier lieu par des régimes de base répondant à un besoin de solidarité obligatoire et en

⁸³ Art.L112-2 C.mut.

second lieu par des régimes complémentaires répondant à un besoin de solidarité volontaire et dont fait partie le système mutualiste. Au fil des années, il est apparu que les régimes de base n'étaient plus suffisants pour répondre à une demande croissante des individus. A ce titre, les régimes complémentaires ont vu l'intérêt qu'on leur portait s'accroître dans les mêmes proportions. Il leur appartenait de développer leur offre. C'est sur ce fondement que les organismes mutualistes ont développé des prestations relevant du régime de la solidarité volontaire. D'autres acteurs ont également investi ce marché, les compagnies d'assurances notamment. Cependant, à partir du moment où la mission sociale qui leur était échu est accomplie, que les moyens mis en œuvre pour y parvenir soient de nature économique ou de nature purement sociale n'a pas grande importance. Tous les acteurs oeuvrant dans le secteur de la protection sociale peuvent remplir ce rôle, que ce soient des mutuelles ou des assureurs. L'accomplissement d'une mission sociale n'est donc pas exclusive de la mise en œuvre de techniques commerciales. Sur ce point, l'économique et le social peuvent être conciliés.

Un second exemple, plus explicite, d'une réelle conciliation entre sphères économique et sociale est celui de l'économie sociale, encore appelée économie solidaire. L'économie solidaire désigne l'ensemble des activités économiques caractérisées par une certaine éthique. Celle-ci consiste en la primauté des personnes sur le capital, l'autonomie de gestion, ou encore en un processus décisionnel démocratique. Le mutualisme s'inscrit totalement dans ce schéma et y est intégré. La Charte de l'économie sociale en est l'illustration. Celle-ci a été adoptée en 1980 par des organisations regroupées au sein du Comité des activités mutualistes, coopératives et associatives (CNLAMCA) depuis 1976⁸⁴. S'inscrit également dans l'économie sociale le commerce équitable qui met sur pied des circuits de production et de distribution qui contribuent à « humaniser l'économie »⁸⁵.

La finalité de l'économie solidaire est de s'inscrire dans une économie de marché mais avec certaines normes et certaines valeurs. Elle n'exclut pas la rentabilité mais ce n'est pas son objectif principal. Dans l'optique de l'économie solidaire, il faut socialiser l'économie, la démocratiser. Il s'agit d'une véritable démarche d'accompagnement durable du développement humain.

⁸⁴ HASCOËT (G.), « L'économie solidaire au cœur des nouvelles régulations économiques », disponible sur <http://www.social.gouv.fr/economie-solidaire/index.htm>.

⁸⁵ *Ibid.*

Ces deux exemples démontrent qu'il est tout à fait possible et même souhaitable de concilier l'économique et le social. Loin d'être antinomiques, ils peuvent s'avérer complémentaires. Il faut cesser de voir le social comme le seul moyen de privilégier le bien-être de l'homme et comprendre que l'économie peut revêtir plusieurs visages dont celui de l'économie sociale. Les dérives économiques qui secouent le syndicalisme et le mutualisme ne sont que l'expression de deux mouvements sociaux qui changent et qui se cherchent. Il faut accepter qu'ils revêtent certains aspects économiques mais seulement dans la mesure où ils continuent à remplir leur mission sociale. Il n'est pas possible d'envisager une dimension économique dans le syndicalisme et dans le mutualisme sans se poser la question de la place du social.

§2-La place du social

Se dessine depuis maintenant quelques années l'émergence d'une culture économique au sein des deux principaux mouvements sociaux français à savoir le syndicalisme et la mutualité. Cette culture économique grandissante ne peut éviter une réflexion sur le social. S'il apparaît qu'il faille concilier ces deux dimensions, il convient de prendre garde à deux écueils que les observateurs sociaux prédisent et dont ils perçoivent déjà les signes. Il conviendra, en premier lieu, de se méfier de l'éventualité d'une logique dominante. Il est nécessaire de parvenir à un équilibre entre le social et l'économique et éviter que l'un ne soit le faire-valoir de l'autre. En second lieu, il faudra prêter attention à un possible phénomène de banalisation des mouvements sociaux. Il ne serait pas souhaitable que syndicalisme et mutualisme soient considérés comme n'étant que deux acteurs parmi tant d'autres éclipsant par là tout ce qui fait leur spécificité.

A-L'éventualité d'une logique dominante

Dans une société où tout tend vers l'économie, il est légitime de craindre un primat de celle-ci sur toute autre logique, et pour ce qui nous intéresse ici, sur le social. S'il doit y avoir conciliation entre les deux tendances, cela ne doit pas être au prix d'un recul du social.

Ce risque se profile cependant, aux dires des observateurs sociaux, dans le secteur mutualiste. Il y est en effet plus exposé que le syndicalisme puisque ouvert à la concurrence. Les directives européennes assurances « vie » et « non-vie » de 1992 et leur récente transposition dans le Code de la mutualité n'ont fait que renforcer ces craintes. Au lendemain

de la condamnation de la France par la Cour de justice des communautés européennes en 1999, Claude J. BERR formulait déjà l'interrogation suivante : « Comment échapper toutefois au sentiment que les forces du marché l'ont bel et bien emporté sur celles de la solidarité sociale ?⁸⁶ ».

Les mutuelles devant faire face à la concurrence des compagnies d'assurances, leur dynamisme économique peut prendre le pas sur leur rôle social. Le renforcement de cette dynamique économique, s'il est sans nul doute un atout essentiel pour la pérennité du mouvement mutualiste, peut également conduire à une conception très minimaliste de la mission sociale dont il est investi. La pression croissante de la concurrence et l'adoption des comportements marchands qui en découle risque d'établir durablement la prééminence d'une logique économique.

Cette évolution, qui pour bon nombre d'observateurs semblent être inéluctable, n'est que l'application française de ce qui se passe au niveau européen. En effet, la dimension sociale n'a jamais été la priorité de la construction européenne. Le social ne serait que le résultat des « effets positifs enregistrés par l'économie des différents Etats membres grâce au marché commun⁸⁷ ». Le social doit découler de l'économique. Or depuis quelques années, la tendance serait plutôt à faire du social une priorité. Selon Robert CHARVIN et Sophia ANTIPOLIS, cette tendance ne serait présente que dans les discours. Ils estiment que la seule préoccupation des instances européennes serait la recherche du « consensus social » contribuant au renforcement de la compétitivité des entreprises⁸⁸.

Dés lors, une question se pose : l'économique est-il un moyen de faire du social ou, au contraire, le social n'est-il qu'un moyen au service de l'économie ? Nous l'avons vu, les valeurs sociales que véhicule la mutualité possèdent un pouvoir attractif très important. Pourquoi ne pas s'en servir pour « appâter » de nouveaux clients. Certaines compagnies d'assurances n'hésitent pas à diriger des groupements baptisés « mutuelles » et ce dans l'unique but d'attirer et de séduire le client potentiel. Il semblerait, ainsi, que le social ne soit qu'un faire-valoir, un instrument comme un autre de promotion de l'économie.

⁸⁶ BERR (C.J.), « La France rappelée à l'ordre ou l'obligation de soumettre la mutualité au droit européen des assurances », *Resp. civ. et assur.*, Février 2000, p.5.

⁸⁷ CHARVIN (R.), ANTIPOLIS (S.), « Le mouvement mutualiste français face aux directives « assurances » européennes », *Dr. ouvrier* 1996, p.357.

⁸⁸ *Ibid.*

S'il doit y avoir une logique dominante, tout désigne la logique économique. Dans une société où les lois du marché sont essentielles, le social seul ne permet plus d'assurer une pérennité suffisante aux mouvements qui en avaient fait leur finalité. De ce problème d'une prédominance économique découle une autre difficulté. Le risque, nous l'avons mentionné, est de faire du social « un instrument comme un autre » au service de la logique économique. Ainsi, le second écueil d'une mauvaise conciliation du social et de l'économique serait d'aboutir à la banalisation des mouvements sociaux.

B-La banalisation des mouvements sociaux

Le phénomène de banalisation est perceptible tant au sein du syndicalisme que du mutualisme.

Pour ce qui est de la mutualité, ce phénomène découle directement de l'ouverture à la concurrence de diverses prestations mutualistes. Il s'agit en effet d'un risque inhérent à la réforme du Code de la mutualité. Celui-ci a accéléré le mouvement de regroupement des mutuelles notamment des plus petites. Celles-ci ne devront leur survie qu'à des alliances voire des fusions avec d'autres mutuelles ou même avec des institutions de prévoyance. L'exigence de compétitivité ne peut les pousser que vers une banalisation. Les groupements mutualistes qui voudraient agir comme des assureurs privés, oubliant le social pour ne rechercher que le profit, se tromperaient. Le rapprochement avec les sociétés de capitaux que représentent les compagnies d'assurance viendrait rompre le lien unissant l'adhérent à sa mutuelle. Il est nécessaire que la mutualité conserve son originalité et joue la carte de la proximité. Perdre ses principes gouverneurs reviendrait pour le mutualisme à être considéré comme un acteur comparable aux autres, offrant les mêmes prestations et employant les mêmes techniques commerciales.

Un danger similaire menace le syndicalisme. Si l'emprise économique y est moindre c'est parce que ce qu'il défend et protège ne fait pas l'objet d'un marché. Pourtant, les adhérents aux divers syndicats adoptent de plus en plus un comportement consumériste, recherchant une satisfaction personnelle plutôt que la mise en place d'un réel lien social. La forme syndicale serait, elle aussi, en voie de banalisation. Il ne s'agirait plus que d'une forme de représentation d'intérêts parmi d'autres. Selon Pierre ROSANVALLON, le syndicalisme s'est peu à peu imposé comme un mode de représentation d'intérêts et de défense à caractère collectif dans toutes les

sphères de la vie sociale, dépassant ainsi le simple cadre des conditions professionnelles⁸⁹. La forme syndicale n'est plus exclusive de la seule défense professionnelle. Elle est adoptée par de nombreux autres groupements de défense. A ce titre, on peut citer les syndicats de locataires, de consommateurs ou encore des familles. « De multiples « syndicats » ou « confédérations syndicales » verront le jour dans les années 1960 dans les domaines du loisir, de la consommation, du cadre de vie⁹⁰. » La forme syndicale est devenue un modèle standard pour tout groupement de défense d'intérêts et ce, quels que soient ces intérêts.

L'engagement du syndicalisme et de la mutualité sur la voie de la banalisation est-il le signe d'une perte d'identité ? Ce qui fait l'originalité de ces mouvements, ce sont les principes qui les gouvernent à savoir l'entraide, la solidarité, la primauté de l'homme. Faut-il nécessairement y voir un recul de ces valeurs et le triomphe du « tout-économique » ? La société change et ses aspirations aussi. Associer banalisation et recul de la solidarité, et donc du social, c'est oublier un peu vite que les organisations syndicales et mutualistes ont, elles aussi, besoin de se moderniser, de s'adapter à la société qu'elles entendent protéger. La place du social n'est pas remise en question. Il convient juste de l'envisager autrement. Il faut voir dans la banalisation un rappel à l'ordre, l'idée qu'il ne faut pas que la nécessaire adaptation des mouvements sociaux à leur époque leur fasse oublier ce qu'ils sont vraiment et les valeurs qu'ils défendent.

Par nature, syndicalisme et mutualité sont deux mouvements profondément sociaux. Leur finalité est l'homme tant dans sa protection que dans sa participation. Par la solidarité qu'ils entendent mettre en œuvre et par leur utilité sociale indiscutable, ces deux mouvements se placent comme promoteurs de valeurs humaines essentielles. Leur fonctionnement démocratique, s'il reste encore à parfaire, est le gage d'une réelle volonté de rendre l'homme acteur de sa propre protection et plus largement de son existence. Ces divers éléments témoignent de leur ancrage social et de ce qui fait leur identité.

Cependant, le social n'est pas la seule composante de notre société. L'économie y tient une très grande place si ce n'est la plus grande. Elle trouve à s'exprimer dans toutes les sphères de l'activité humaine dont le social. Syndicalisme et mutualité présentent, à ce titre, différents

⁸⁹ ROSANVALLON (P.), *op.cit.*, p.60.

⁹⁰ *Ibid.*, p.61.

comportements manifestant de la présence en leur sein d'une dimension économique certaine. Dans l'un comme dans l'autre, des comportements marchands ont fait leur apparition et les directives européennes assurances de 1992 ont accentué la démarche concurrentielle dans laquelle la mutualité s'était engagée. Pour certains observateurs sociaux, cette percée de l'économie dans un domaine où l'on lutte contre ses effets négatifs marque la fin du social et de la solidarité.

Il est impossible d'affirmer avec certitude que le social va résister. Mais il est également impossible de rejeter en bloc toute incursion de l'économie dans le social. La meilleure façon de préserver le social n'est-elle pas de l'associer à l'économie ? Il est nécessaire d'avancer dans la voie de la conciliation entre ces deux dimensions essentielles à l'équilibre de la société. Des exemples existent, à l'image de l'économie sociale. Cependant, la conciliation ne doit pas exclure la mise en œuvre d'une réelle réflexion sur le social, sur la place qu'il doit tenir et sur son exercice. Il faut veiller à ne pas faire du social un instrument parmi d'autres au service de l'économie. Domination économique et banalisation sont les deux écueils dont il faut se méfier et ce, à court terme.

Il semblerait donc que le syndicalisme et la mutualité soit aujourd'hui en pleine crise d'identité. Mouvements sociaux possédant des moyens économiques ou groupements économique à mission sociale, il s'agit là d'une orientation difficile à déterminer. Plus que jamais un cloisonnement de ces deux mouvements apparaît comme périlleux. Il l'est d'autant plus que cette confrontation du social et de l'économique n'est pas le seul conflit de logique que syndicalisme et mutualisme ont à affronter. Tous deux s'inscrivent dans deux dialectiques différentes, l'institutionnel pour ce qui est du syndicalisme et le contractuel pour ce qui est du mutualisme, dialectiques qui portent en elles-mêmes leur propre ambiguïté.

TITRE 2

LA CONFRONTATION DE L'INSTITUTIONNEL ET DU CONTRACTUEL

Syndicalisme et mutualité, s'ils oeuvrent tous deux pour la protection de l'homme, n'en demeurent pas moins des mouvements distincts. N'intervenant pas véritablement sur le même terrain, ils s'inscrivent dans des logiques différentes.

Les syndicats s'inscrivent dans une perspective institutionnelle. Que ce soit dans l'organisation ou dans les rapports avec les autres composantes de la société, le syndicat présente les caractères de l'institution comme définie par Maurice HAURIOU⁹¹. Le syndicat répond donc à la définition suivante : « une idée d'œuvre ou d'entreprise qui se réalise et dure juridiquement dans un milieu social ; pour la réalisation de cette idée, un pouvoir s'organise qui lui procure des organes ; d'autres part, entre les membres du groupe social intéressé à la réalisation de l'idée, il se produit des manifestations de communion dirigées par les organes du pouvoir et réglée par des procédures⁹² ». Mais s'il ne fait nul doute que le syndicalisme répond à une tendance institutionnelle, celle-ci est en elle-même source de paradoxe.

La mutualité présente, quant à elle, un caractère contractuel. S'inscrivant dans le domaine de la complémentarité santé et offrant à ce titre diverses prestations, elle s'apparente à un prestataire de service. Un contrat s'établit entre l'organisme mutualiste et ses sociétaires dans la mesure où ceux-ci adhèrent à l'idéologie de la mutualité qui s'engage en retour à lui fournir les prestations qui seront nécessaires. Toutefois, cette nature contractuelle n'est pas sans présenter une certaine ambiguïté.

⁹¹ HAURIOU (M.), *La théorie de l'institution et de la fondation : essai de vitalisme social*.

⁹² *Id.*, p.10.

CHAPITRE 1

LE CARACTERE INSTITUTIONNEL DU SYNDICALISME, SOURCE DE PARADOXE

A la lecture des différentes législations de la fin du XIXe siècle, il apparaît que toutes ont comme fondement le contrat. La loi du 21 mars 1884 sur l'organisation des syndicats professionnels fait, à ce titre, figure d'exception. En effet, ce texte ne comporte aucune référence au contrat alors que le syndicat est composé d'individus dont il faut régler les rapports. Ces rapports devraient, en toute logique, être régis par le Code civil au moyen de la théorie des contrats. Or, ce n'est pas le cas.

Le syndicat, bien que composé d'individus, est avant tout un groupement ne pouvant avoir comme fondement essentiel l'individu. Ce fondement, c'est la conscience collective. Par conséquent, le syndicat ne peut être de nature contractuelle : il est de nature institutionnelle. De manière abstraite comme de manière concrète, le syndicat fonctionne en tant que tel ce qui n'est pas sans lui apporter certains avantages. Toutefois, il ne faut pas occulter le fait que ce caractère institutionnel présente certains effets pervers révélant ainsi tout le paradoxe du syndicat-institution.

SECTION 1-LE SYNDICAT EN TANT QU'INSTITUTION

Lors de sa consécration légale, le syndicat s'est vu octroyer une nature institutionnelle. Pour apprécier ce que cette nature emporte comme conséquences, il convient d'envisager le syndicat de deux manières distinctes et successives. Tout d'abord, il faut envisager le syndicat de manière abstraite c'est à dire qu'il convient d'appréhender le syndicat en lui-même comme étant un « syndicat-institution ». Ensuite, le syndicat doit être analysé de manière concrète c'est à dire au sein du milieu social dans lequel il évolue et voir en quoi, dans ses rapports avec les autres acteurs le syndicat se situe dans un processus d'institutionnalisation.

§1-Le syndicat-institution

Il est ici question d'envisager le syndicat de manière abstraite. Cette démarche consiste à rechercher dans le syndicat les éléments constitutifs de l'institution permettant ainsi de conclure à sa nature institutionnelle. Dans toute institution, on dénombre trois éléments : une idée directrice à savoir l'idée de l'œuvre à réaliser, un pouvoir organisé et des manifestations de communion. Certains de ces éléments sont présents au stade de la constitution du syndicat. Le syndicat est nécessairement une institution par sa constitution. Cette nature institutionnelle emporte des conséquences sur l'organisation même du syndicat. Il se révèle ainsi comme un corps hiérarchisé où règne une réelle discipline.

A-La constitution du syndicat

La nature institutionnelle du syndicat s'exprime dès sa constitution. A ce stade, divers éléments permettent de conclure à cette nature institutionnelle.

Il convient tout d'abord de s'attacher au fait d'adhésion. Selon Maurice HAURIOU, l'adhésion à une institution procède d'un phénomène spécial de consentement. Cette adhésion est accompagnée d'une véritable procédure. L'institution est un fait accompli, une procédure commencée. Dès lors, l'adhésion d'un membre est une adhésion à un fait accompli, donnée par la volonté de continuer la procédure commencée sans que cela implique pour autant acceptation du contenu de l'acte. A titre d'illustration, la décision votée par l'Assemblée s'impose à la minorité du syndicat sans que cela implique nécessairement que tous soient en accord avec le contenu de la décision. La loi du 21 mars 1884 exige que le syndicat ne soit composé que de « personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou connexes⁹³ » : on peut parler d'adhésions spontanées à un fait posé. Les volontés individuelles, dans un tel schéma, tendent vers l'objet de l'institution permettant ainsi une individualité objective du groupement. Ce type d'adhésion est caractéristique de la forme institutionnelle.

Un autre élément tendant à confirmer la nature institutionnelle du syndicat est à rechercher dans l'objet du syndicat. Selon Maurice HAURIOU, l'idée directrice présente dans toute institution est similaire à la notion d'objet. L'objet du syndicat est légalement défini par l'article 3 de la loi du 21 mars 1884 qui dispose que « les syndicats professionnels ont

⁹³ Art.2 de la loi du 21 mars 1884.

exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles ». L'objet du syndicat est donc prédéterminé par la loi de 1884. L'idée directrice du syndicat-institution est la défense des intérêts de la profession et est exclusivement professionnel. A ce titre, il lui est interdit d'exercer toute autre activité. Cette interdiction vise les activités politiques, commerciales et religieuses. Cette interdiction permet cependant au syndicat d'effectuer des actes de commerce en vue de son fonctionnement. Ainsi, il a la possibilité d'agir de manière limitée et encadrée dans d'autres types d'activité et ce, par le biais de son objet. Maurice Hauriou avait d'ailleurs précisé qu'il existe toujours une part d'indéterminé dans l'objet des institutions corporatives. Aux fins d'illustration, la loi du 28 octobre 1982⁹⁴ est venue élargir l'objet du syndicat. Il s'agit désormais de « l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par les statuts »⁹⁵. Cette extension s'inscrit bel et bien dans une logique institutionnelle.

La nature institutionnelle nécessite enfin, au stade de la constitution du syndicat, la présence de manifestations de communion. L'article 2 de la loi du 21 mars 1884 fait référence aux personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou professions connexes. La profession, en tant que communauté de travail, constitue un lien naturel entre les membres du syndicat. Ceux-ci se reconnaissent plus facilement dans l'adhésion syndicale, en raison même de ce lien professionnel. Ce lien est l'expression de manifestations de communion spontanée.

Outre un fait d'adhésion particulier aux institutions, le syndicat présente dès sa constitution deux des trois éléments que l'on dénombre nécessairement dans une institution : une idée directrice et des manifestations de communion. Pour ce qui est du troisième élément de la théorie de l'institution, à savoir un pouvoir organisé procurant des organes pour la réalisation de l'objet, il se retrouve également dans l'organisation du syndicat.

⁹⁴ Loi 82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel, *JO* n°253 du 29 octobre 1982, p.3255.

⁹⁵ Art L 411-1 C.trav.

B-L'organisation du syndicat

L'institution est nécessairement hiérarchisée. Cela se traduit dans les faits par une séparation des pouvoirs c'est à dire une séparation des compétences entre les organes⁹⁶.

Les organes d'administration et leurs pouvoirs, tout comme les droits et obligations des membres du syndicat sont librement déterminés par les statuts. Ceux-ci constituent la loi du groupement et posent les principes d'organisation et de fonctionnement du syndicat. Pour Maurice HAURIU, l'institution a besoin d'une autonomie interne. Cette autonomie lui permet de réaliser son objet mais aussi de remplir ses fonctions⁹⁷. L'institution, quelle qu'elle soit, doit donc se doter de divers organes, dépositaires de la souveraineté du pouvoir. Ainsi, va s'instaurer une organisation hiérarchique en vue de la réalisation d'un objet commun, l'idée directrice.

Cette organisation hiérarchiquement organisée se retrouve au sein du syndicat. Elle comprend deux organes essentiels qui assurent l'administration du groupement. Il s'agit, en premier lieu de l'Assemblée générale ou Congrès, assemblée délibérante qui prend les décisions importantes et assure le fonctionnement du groupement au quotidien. Qu'elle soit ordinaire ou extraordinaire, le vote des décisions adopte le mode majoritaire. Dans la conception institutionnelle, « le pouvoir de prendre des décisions est accordé à la majorité qui est l'expression organique de la volonté de l'institution⁹⁸ ». Il faut toutefois noter que ce pouvoir de la majorité ne peut s'exercer de manière absolue. Deux limites garantissent le groupement contre le risque d'abus de majorité. Tout d'abord, l'organisation doit respecter l'objet de l'institution, pour la modification duquel l'unanimité est requise⁹⁹. Ensuite, la majorité ne peut porter atteinte aux droits fondamentaux des membres du syndicat. La majorité ne peut donc affecter ni le droit de vote des adhérents, ni leur droit de retrait.

Le second organe de l'organisation hiérarchique du syndicat est le Conseil syndical. Il est composé d'administrateurs élus par l'Assemblée générale parmi les membres du syndicat¹⁰⁰. Le Conseil élit en son sein un bureau composé d'un président, d'un vice-président, d'un secrétaire et d'un trésorier, respectant ainsi l'impératif de hiérarchie présent dans la notion

⁹⁶ HAURIU (M.), *Principes de droit public à l'usage des étudiants en licence et en doctorat des sciences politiques*, p.117.

⁹⁷ *Id.*, p.113.

⁹⁸ *Id.*, pp.137-152.

⁹⁹ Cass.soc.9 mai 1968, *D.* 1968, p.602, note Brèthe de la Gressaye.

¹⁰⁰ Art.L 411-6 C.trav.

d'institution. Il représente le groupement auprès des pouvoirs publics et des autres organisations professionnelles et exécute les décisions de l'Assemblée.

L'organisation hiérarchique du syndicat lui confère le troisième élément nécessaire à toute institution. Cependant il est nécessaire que cette institution présente une autonomie suffisante. Pour cela, elle a besoin de discipline.

Le pouvoir disciplinaire syndical, s'il est reconnu par la jurisprudence, ne fait l'objet d'aucune disposition légale. L'autorité que le syndicat peut avoir sur ses membres trouve sa justification dans le fait qu'il est nécessaire à l'efficacité de l'action syndicale. Maurice HAURIOU avait envisagé une certaine indétermination du pouvoir disciplinaire de l'institution. Comme la sanction n'a pas à être acceptée par le sujet, elle n'a pas à être précisée. En raison de sa nature institutionnelle, le syndicat est habilité à donner des ordres à ses membres et à les soumettre à diverses obligations. Ce pouvoir de direction a pour corollaire un pouvoir disciplinaire. Le syndicat est dépositaire d'une autorité destinée à assurer la prédominance de l'intérêt collectif de la profession sur les intérêts individuels de ses adhérents. Selon Maurice HAURIOU, il procède de l'autorité nécessaire à tout groupement et il en est le complément indispensable.

Un tel pouvoir nécessite certaines limites¹⁰¹. En premier lieu, le groupement ne peut user de son pouvoir qu'en vue d'atteindre son objet. Ensuite, le principe de subordination des membres du syndicat ne peut entraîner une atteinte à leurs droits individuels. En dernier lieu, seuls les membres sont soumis à la discipline syndicale.

On retrouve au sein du syndicat tous les éléments nécessaires à la reconnaissance d'une nature institutionnelle. Dès sa constitution, il ne fait nul doute que le syndicat présente un caractère institutionnel. Cette certitude est renforcée par l'organisation de celui-ci, organisation caractéristique des institutions. Une approche abstraite n'est cependant pas suffisante pour appréhender le syndicat-institution dans son intégralité. Il convient maintenant d'examiner le syndicat de manière concrète. Pratiquement, dans ses relations avec les autres acteurs, le syndicat se comporte comme une institution. Il s'inscrit ainsi dans un véritable processus d'institutionnalisation.

¹⁰¹ COUTURIER (G.), *Droit du travail / 2. Les relations collectives de travail*, pp.314-320.

§2-Le processus d'institutionnalisation

Le syndicat tend vers la réalisation de son objet. Dans cette optique, il exerce, au sein du milieu social où il évolue, un certain nombre de fonctions. Nous nous intéresserons ici aux fonctions que le syndicat remplit dans d'autres institutions. Il s'agit d'un véritable processus d'institutionnalisation. Il est possible de définir ce phénomène comme l'incorporation du syndicat dans une autre institution par l'exercice des fonctions de l'institution dans laquelle il est incorporé. Depuis sa reconnaissance légale par la loi du 21 mars 1884, le syndicat a connu une formidable évolution. Il bénéficie d'une présence généralisée dans bon nombre d'institutions de la vie économique et sociale. Toutefois, c'est au sein de l'entreprise et de l'Etat que le syndicat connaît une réelle intégration.

A-L'institutionnalisation dans l'entreprise

Si on reprend la thèse de Paul DURAND, l'entreprise est une véritable institution. Elle constitue une communauté de travail. Les dirigeants et les salariés, ayant des intérêts communs, participent ensemble à la réalisation de cette communauté. De plus, le dirigeant qui a la responsabilité du bon fonctionnement de l'entreprise bénéficie d'un pouvoir de direction lui permettant de sanctionner les éventuels manquements des membres du groupe. Nous retrouvons bien ici les différents éléments nécessaires à toute institution et tels que définis par Maurice HAURIOU : une idée directrice, un pouvoir organisé au service de cette idée et des manifestations de communion au sujet de l'idée.

Le syndicat, étant incorporé dans l'entreprise, connaît un processus d'institutionnalisation. Bien que consacré par la loi et par la constitution, le droit syndical, pour ce qui est de son exercice dans l'entreprise, n'a pendant longtemps fait l'objet d'aucune réglementation. Or, l'entreprise est au cœur de la vie syndicale. La loi du 27 décembre 1968¹⁰² constitue une étape essentielle dans l'évolution de l'intégration du syndicat dans l'entreprise. Elle appréhende désormais le syndicat dans l'entreprise comme un pouvoir auquel des prérogatives concrètes sont accordées : la section syndicale d'entreprise et les délégués syndicaux.

¹⁰² Loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises, *JO* du 31 décembre 1968, D.1969, p.28.

Les sections syndicales constituent, sous réserve d'un certain effectif¹⁰³, le prolongement du syndicat dans l'entreprise permettant ainsi aux adhérents de se réunir, de promouvoir le syndicat ou encore de faire circuler les informations syndicales. Les syndicats représentatifs bénéficiant d'une section syndicale désignent un ou plusieurs délégués syndicaux. Le délégué syndical apparaît comme l'organe essentiel de la présence syndicale dans l'entreprise. Grâce à eux, l'incorporation du syndicat dans l'entreprise se renforce.

Les lois Auroux des 28 octobre et 13 novembre 1982 constituent une seconde étape dans le processus d'institutionnalisation du syndicat dans l'entreprise. Elles renforcent ses pouvoirs au sein de cette institution, communauté de travail. La loi du 28 octobre 1982¹⁰⁴ étend à toutes les entreprises sans considération d'effectif les droits reconnus aux organisations syndicales de manifester leur présence par la création d'une section syndicale d'entreprise. Ce texte promulgue également une nouvelle rédaction de l'article L 411-1 du Code du travail, étendant ainsi le domaine d'intervention des syndicats. L'objet du syndicat, son idée directrice, est élargi puisqu'il ne se limite plus à la seule défense des intérêts collectifs des salariés.

La loi du 13 novembre 1982¹⁰⁵, quant à elle, met en place la négociation collective dans l'entreprise. Désormais, tout chef d'entreprise est tenu d'engager chaque année une négociation avec les syndicats représentatifs dans l'entreprise au sujet des salaires, de la durée de travail et de son organisation. Enfin, ce texte permet aux syndicats de déroger par accord d'entreprise à des règles générales de portée nationale d'origine légale ou conventionnelle. Cette nouvelle conception de l'ordre public social accroît les pouvoirs du syndicat dans l'entreprise.

Ces diverses lois ont poussé plus avant l'incorporation du syndicat dans l'entreprise et ont ainsi favorisé son institutionnalisation. Celle-ci permet au syndicat de poursuivre son objet au plus près des réalités et des individus qu'il entend défendre. Toutefois, l'entreprise n'est pas la

¹⁰³ La possibilité de constituer une section syndicale dans l'entreprise n'était reconnue que pour les entreprises occupant au moins cinquante salariés.

¹⁰⁴ Loi du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel, JO n°253 du 29 octobre 1982, p.3255.

¹⁰⁵ Loi n°82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation et au règlement des conflits du travail, JO n°265 du 14 novembre 1982, p.3414.

seule institution au sein de laquelle le syndicat joue un rôle essentiel. L'institutionnalisation du syndicat se réalise également par son incorporation au sein de l'appareil étatique.

B-L'institutionnalisation dans l'Etat

L'incorporation du syndicat dans l'Etat se fait par divers moyens. En premier lieu, les syndicats participent à des commissions consultatives mises en place par les pouvoirs publics, tant au niveau national qu'au niveau régional ou départemental, en vue de l'élaboration de la politique sociale du pays. Cette participation des syndicats se fait en dehors de toute finalité politique puisque, rappelons le, l'activité politique est interdite aux syndicats¹⁰⁶. Au titre de ces commissions consultatives, on peut citer le Conseil économique et social, la Commission nationale de la négociation collective ou encore les Commissions départementales du travail.

L'institutionnalisation des syndicats dans l'appareil étatique se réalise également du fait de la possibilité pour eux d'élaborer au niveau national des conventions et accords collectifs. Cette prérogative leur confère un véritable pouvoir normatif, délégué par l'Etat.

De plus, il convient de noter que le syndicat s'incorpore également par le biais judiciaire. Les différends résultant de la relation individuelle de travail sont de la compétence du Conseil des prud'hommes. Les juges de cette juridiction ne sont pas des magistrats professionnels mais des conseillers élus de façon paritaire par le collège des employeurs et par le collège des salariés. L'incorporation des syndicats à l'appareil étatique intervient ici, en ce sens que les candidats au poste de conseiller prud'homal sont le fait d'une désignation par les organisations syndicales et patronales. Les conseillers élus sont, ainsi, très souvent syndiqués mais doivent accomplir leur fonction en toute impartialité. Il ne s'agit pas de juger au nom de son propre collège mais au nom de la société tout entière.

Toutefois, on ne peut évoquer l'institutionnalisation du syndicat dans l'Etat sans s'intéresser à la question du paritarisme de gestion. Le paritarisme se dit d'un système impliquant des mécanismes paritaires fonctionnant sous l'entière responsabilité des partenaires sociaux. Un système est dit paritaire lorsque diverses catégories de personnes ayant des intérêts distincts ont un nombre égal de représentants. De la sorte, les organismes paritaires sont composés à égalité de représentants des employeurs et de représentants des

¹⁰⁶ Cass.ch.mixte.10 avril 1998, Syndicat Front National de la police c/ Syndicat national des policiers en tenue et autres, RJS 1998, n°754, p.481.

salariés¹⁰⁷. On rencontre le paritarisme en matière d'assurance chômage, en ce qui concerne la gestion des caisses de Sécurité sociale où l'Etat exerce une réelle tutelle. Le paritarisme est un élément déterminant dans le processus d'institutionnalisation des syndicats. Il réalise une véritable incorporation des organisations professionnelles dans l'appareil étatique et lui confie à des degrés divers la prise de décisions dans des domaines essentiels.

Le syndicat est de plus en plus incorporé à l'Etat. Pour Maurice HAURIOU, l'institutionnalisation marquait un réel progrès. Cependant, cet aspect de l'activité syndicale a été beaucoup critiqué. Ces critiques étaient le fait, notamment, des syndicats de métier ou de ceux formés au niveau d'une seule entreprise. Pour eux, il s'agit d'une véritable « politisation » du syndicat. On peut, en effet, reprocher à l'institutionnalisation du syndicat dans l'Etat de marquer la fin d'une certaine conception du syndicalisme et de son rôle de défense des intérêts professionnels. De la défense des intérêts collectifs des travailleurs, les syndicats ont glissé à la défense de l'intérêt de tous, l'intérêt général. Il nous semble tout aussi légitime de voir dans l'institutionnalisation le moyen pour les syndicats d'assurer la défense des travailleurs en dehors de la stricte relation de travail.

Le syndicat, qu'il soit abordé de façon abstraite ou concrète, présente tous les critères d'une véritable institution. En lui-même, il correspond en tout point avec la théorie de l'institution de Maurice HAURIOU. Dans ses rapports avec les autres acteurs, et notamment l'entreprise et l'Etat, il fonctionne comme une institution et s'incorpore à d'autres. Cette nature institutionnelle représente-t-elle un atout pour les syndicats ou est-ce au contraire un obstacle à la pleine réalisation de son objet ? Le syndicat-institution ne porterait-il pas en lui-même du fait de sa nature un véritable paradoxe ?

¹⁰⁷ Il est à noter que le système du paritarisme ne concerne que les cinq grandes confédérations syndicales salariées (CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC) et les trois organisations patronales (MEDEF, UPA, CGPME).

SECTION 2-LE PARADOXE DU SYNDICAT- INSTITUTION

Décrié par les uns, loué par les autres, le syndicat-institution ne fait pas l'unanimité. Si son incorporation dans l'entreprise semble normale, il en est différemment en ce qui concerne son incorporation au sein de l'Etat. C'est de ce point de vue que le syndicat-institution renferme en lui-même un réel paradoxe. L'institutionnalisation du syndicat par incorporation à l'appareil étatique présente des conséquences positives dans la mesure où elle lui offre les moyens d'une véritable reconnaissance mais également d'une pérennisation. Toutefois, loin de n'être qu'un atout, la nature institutionnelle du syndicat génère des effets pervers, conséquences d'une incorporation croissante dans l'Etat. L'institutionnalisation renferme en elle-même tant la promotion du syndicat que ce qui cause aujourd'hui la désaffection des adhérents.

§1-Les atouts du syndicat-institution

La nature institutionnelle du syndicat ainsi que le processus d'institutionnalisation dans lequel il s'est engagé par incorporation à l'Etat lui confère certains atouts. En effet, cette incorporation dans l'appareil étatique présente une certaine utilité au syndicat lui-même. En premier lieu, elle lui assure une certaine reconnaissance tant en interne que par les pouvoirs publics. En second lieu, elle lui offre un moyen de s'inscrire dans la durée. Ainsi, bien que décrié, le caractère institutionnel du syndicat peut être appréhendé de façon positive.

A-Un instrument de reconnaissance

L'institutionnalisation du syndicat par incorporation dans l'Etat présente une utilité certaine pour celui-ci. Cette utilité offre deux visages qui ne sont pas sans lien.

Nous l'avons dit, les syndicats occupent au sein de l'appareil étatique différentes fonctions d'administration et de gestion de services économiques et sociaux. A ce niveau, et même s'ils appliquent la politique de l'Etat, les syndicats vont avoir la possibilité d'exprimer leur opinion. Ces postes leur confèrent un moyen de pression supplémentaire pour faire valoir leurs idées. A titre d'illustration, le MEDEF a quitté l'administration des caisses de Sécurité sociale parce qu'il ne parvenait pas à imposer son refus de voir la Sécurité sociale financer les

35 heures. La participation des syndicats à des organismes sociaux tels que les ASSEDIC ou les CAF peut apparaître comme le témoin de l'intérêt qu'ils portent au problème des chômeurs ou à celui des conditions sociales des travailleurs. Ils se présentent ainsi comme se préoccupant de problèmes dépassant le strict cercle de l'entreprise.

En outre, et c'est le second aspect de l'utilité de l'institutionnalisation pour les syndicats, la participation des groupements professionnels aux institutions étatiques leur confère une certaine légitimité dans la mesure où l'Etat leur reconnaît une aptitude pour gérer des institutions que l'on pourrait qualifier d'essentiellement sociales. Cela peut en effet être analysé comme la reconnaissance par les pouvoirs publics de l'efficacité des syndicats. Cet aspect révèle une double légitimité du syndicat. D'une part, on constate une légitimité à l'intérieur du syndicat, à l'occasion de la désignation dans les divers conseils et institutions. D'autre part, se révèle une légitimité à l'égard des salariés, plus subjective. Ici, la reconnaissance par l'Etat lui-même de l'efficacité du syndicat et de son sérieux influe sur les salariés et sur l'image qu'ils ont des organisations professionnelles.

Cependant, n'est-ce pas là une vision idyllique des conséquences positives de l'institutionnalisation pour les syndicats ? Il faut en premier lieu se poser la question de savoir si le syndicat, par son rôle croissant, ne risque pas de dépasser l'Etat. Ne va-t-il pas nuire aux intérêts étatiques ou s'y opposer de façon excessive ? C'est un risque que l'Etat a, semble-t-il, pris en compte. La solution adoptée semble être l'entretien du pluralisme syndical en imposant, pour composer les institutions auxquelles les syndicats participent, la désignation par les plus représentatifs. Ce système entretient le pluralisme et la concurrence entre les différentes organisations syndicales.

De même, au sujet de la légitimité que l'institutionnalisation confère aux syndicats, l'idée d'une double légitimité n'est pas unanimement partagée. Pour certains auteurs, en se rapprochant de l'Etat, les syndicats s'éloignent parallèlement de leur base. Ils s'éloignent de la réalité du terrain perdant ainsi toute légitimité et toute crédibilité¹⁰⁸.

Il semblerait qu'il faille aborder l'institutionnalisation des syndicats comme leur offrant assurément un moyen de reconnaissance. En interne comme dans ses relations avec les pouvoirs publics, l'incorporation à l'appareil étatique renforce la légitimité originelle des organisations professionnelles. Elles ont trouvé là un moyen complémentaire à l'action revendicative pour faire passer leurs idées, renforçant ainsi leur statut de contestataire.

¹⁰⁸ LYON-CAEN (G.), « La légitimité de l'action syndicale », *Dr.ouvrier* 1988, p.53.

Toutefois, l'institutionnalisation n'a pas fait que renforcer la légitimité des syndicats. Elle leur a offert une certaine pérennité.

B-Un moyen de s'inscrire dans la durée

Par sa nature institutionnelle et par le processus d'institutionnalisation dans lequel il s'est engagé, le syndicat semble avoir trouvé un moyen de s'inscrire dans la durée.

Cette inscription dans la durée tient, en premier lieu, à la nature institutionnelle du syndicat. Afin de comprendre en quoi l'institution permet un ancrage temporel important, il convient de la comparer au contrat. C'est ainsi qu'a procédé en son temps Georges Renard, disciple autoproclamé de Maurice HAURIOU¹⁰⁹. L'institution échappe à ses créateurs et est, à ce titre, irrévocable. En cela, elle survit à ses fondateurs. Une fois l'opération de fondation effectuée, les procédures mises en place afin de permettre de prendre toutes les décisions et les organes mis en place hiérarchiquement, la structure de l'institution ne peut être remise en cause. On peut citer, à titre d'exemple, l'article 4 de la loi du 21 mars 1884 qui dispose que « le dépôt des statuts sera renouvelé à chaque changement de direction ou des statuts ». L'institution demeure et ce, quelles que soient les modifications qui pourraient intervenir, exception faite, bien entendu, d'un changement dans l'objet.

A l'inverse, la forme contractuelle est caractérisée par le fait qu'elle se dénoue au moindre irrespect des obligations de chacun des partenaires. Dans la conception institutionnelle, le manquement de l'un des membres causera éventuellement son exclusion mais ne marquera pas la mort de l'institution. De plus, il faut remarquer qu'un contrat même de longue durée ne pourra pas dépasser quatre-vingt-dix-neuf ans. Les engagements perpétuels sont, en effet, interdits. Le contrat ne produit d'effets qu'entre les parties tandis que l'institution engendre un être s'imposant tant à ses auteurs qu'aux tiers. A titre d'illustration, on peut citer le fait que la convention collective conclue par les syndicats s'impose autant aux membres des divers syndicats qu'aux autres travailleurs du champ professionnel visé par cette convention.

Le syndicat s'est donc inscrit dans la durée. Il s'agit là d'une conséquence de sa nature institutionnelle.

En second lieu, l'inscription dans la durée des organisations syndicales tient au processus d'institutionnalisation dans lequel elles se sont engagées et plus particulièrement à leur

¹⁰⁹ RENARD (G.), *La théorie de l'institution : essai d'ontologie juridique*, p.355 sq.

incorporation dans l'Etat. Les syndicats ont, en effet, su se rendre indispensables aux yeux des pouvoirs publics. Par sa participations à diverses institutions étatiques, le syndicat présente une réelle utilité pour l'Etat.

Grâce à ses fonctions d'administrateur, le syndicat œuvre, pour la défense des intérêts professionnels, dans des institutions publiques mais en excluant toute participation au pouvoir. Il se positionne ainsi en associé de l'Etat, le déchargeant de la gestion et de l'administration de services économiques et sociaux mais en conservant son indépendance.

L'Etat, dans le même temps, se dote d'une légitimité sociale réelle. Il est ainsi perçu comme abandonnant aux travailleurs et aux patrons la gestion des problèmes qui les concernent. Parallèlement, dans l'éventualité d'une mauvaise gestion, le syndicat sera considéré comme le seul responsable.

Par le jeu de l'incorporation des syndicats dans l'appareil étatique, l'Etat se met partiellement à l'abri de toute contestation de leur part sur la gestion des différentes institutions dont ils font partie. Il semble en effet évident que les syndicats ne contesteront pas une gestion qu'ils ont eux même mis en place.

Les syndicats ont peu à peu pris la mesure des avantages que pouvait avoir leur nature institutionnelle et leur rôle croissant au sein de l'Etat. Moyen de reconnaissance et de pérennisation, le syndicat-institution présente de véritables atouts. Il ne faut cependant pas occulter les aspects négatifs qu'un certain nombre de personnes, syndicalistes ou non, semblent attacher au syndicat-institution. Il apparaît en effet, que celui-ci, loin de ne présenter que des atouts, a également des effets pervers auxquels il convient de prêter attention.

§2-Les effets pervers du syndicat-institution

Si le syndicat, eu égard à sa nature institutionnelle, a trouvé les moyens de sa reconnaissance et de sa pérennisation, il semblerait qu'il soit parallèlement entré dans une sorte de perversion du système. En effet, l'institutionnalisation, loin de faire l'unanimité, apparaît comme drainant dans son sillage divers effets néfastes pour le syndicat. Des critiques, émanant de syndicalistes comme de non-syndicalistes, mettent en exergue deux problèmes : la professionnalisation du militantisme et la rupture du dialogue et de la confiance. Ces deux travers, que la critique attribue à la nature institutionnelle du syndicat et à son institutionnalisation, sont deux difficultés très actuelles du syndicalisme français et participent à la désaffection des adhérents pour les organisations professionnelles.

A-La professionnalisation du militantisme

Le militant est une figure centrale du syndicalisme. Il est le lien permanent entre l'appareil syndical et les adhérents. A la faveur de la désaffection des adhérents pour le syndicalisme, les militants ont vu leur nombre diminuer. Parallèlement, l'institutionnalisation des syndicats et leur rôle grandissant au sein de l'Etat ont multiplié les obligations des militants ainsi que leurs mandats.

La tendance actuelle est de confier à une minorité, les militants, des fonctions de plus en plus nombreuses au sein des structures syndicales mais également au sein de l'entreprise et des organismes paritaires dans lesquels les syndicats sont parties. Ainsi, les militants se voient confier dans le même temps plusieurs mandats. Le syndicalisme est une affaire de professionnels. Militer fait désormais figure de véritable métier. Selon Messieurs ANDOLFATTO et LABBE, « un discours et des plans de formation, relatifs à la « professionnalité » des militants se sont développés »¹¹⁰. Cette professionnalisation entraîne elle aussi des effets pervers puisque se développe aujourd'hui un certain « carriérisme » syndical. Les militants étant de manière croissante occupés par leurs missions syndicales ; il arrive de plus en plus fréquemment qu'ils arrêtent de travailler pour se consacrer uniquement à leur carrière au sein de l'appareil syndical. Dans une telle situation, comment peut se faire le lien avec la base ?

La professionnalisation du militantisme pose en filigrane la question d'une relative expertise des militants. La professionnalisation s'accompagne de la volonté des confédérations syndicales de voir leur militant être non seulement formés mais spécialisés dans différents domaines. Face à des questions techniques complexes comme celles que peuvent être amené à traiter les organismes paritaires, il convient d'avoir de véritables experts syndicaux. Experts en stratégie, en finance, en gestion, en communication, rien n'est laissé au hasard. La formation syndicale tend à s'apparenter à une réelle formation professionnelle. Militer, ce n'est plus seulement défendre ses convictions. Militer, c'est désormais accepter de faire du syndicalisme sa véritable profession.

¹¹⁰ ANDOLFATTO (D.), LABBÉ (D.), *.op.cit.*, p.76.

La question peut être posée de savoir si la professionnalisation du syndicalisme par le canal des militants n'est pas le moyen d'un renouveau de la légitimité syndicale ? En effet, la spécialisation inhérente à la notion de professionnalisation garantit au salariés un discours et une pratique quotidienne du syndicalisme recevable. Un tel discours et une telle pratique présente un caractère légitimant pour les salariés. Ils ont affaire à des experts et qui mieux que des experts pourraient défendre leurs intérêts. Déjà, dans certaines sections syndicales se mettent en place des enquêtes sociologiques afin de mieux connaître les salariés. Il s'agit d'une pratique minoritaire mais certains y voient un des moyens d'appréhender le social comme le font les professionnels des directions engagés dans les observatoires du climat social¹¹¹.

Faire de la professionnalisation l'instrument de la « relégitimation » du syndicalisme semble être un raccourci quelque peu rapide. Il ne faut en effet pas oublier que la professionnalisation des syndicalistes est une des raisons de la désaffection des adhérents pour la forme syndicale. Si la professionnalisation est un des effets pervers de l'institutionnalisation des syndicats, son corollaire, à savoir la rupture du dialogue et de la confiance, semble éloigner la conception d'une professionnalisation comme facteur de légitimation. Ainsi, le second effet pervers de l'institutionnalisation est-il en lien direct avec le premier.

B-La rupture du dialogue et de la confiance

Nous l'avons vu, institutionnalisation du syndicat et professionnalisation du militantisme sont intimement liées. Il convient de rattacher à la professionnalisation une difficulté qui se révèle de plus en plus aux syndicats : la rupture du dialogue et de la confiance entre l'organisation et les adhérents.

La professionnalisation est synonyme de multiplication des mandats. Corrélativement, multiplication des mandats signifie présence réduite. En effet, l'insuffisance de la présence des militants voire leur absence totale sont les conséquences de la professionnalisation et donc de l'institutionnalisation des syndicats. Ce problème touche les élus au comité d'établissement, les interlocuteurs de la direction au moment des négociations, les

¹¹¹ DURAND (J.P.), *Le syndicalisme au futur*, p.53.

responsables des structures syndicales ou encore les militants des organisations syndicales engagées dans des accords au sein de l'entreprise. S'ensuit presque nécessairement une rupture, une distanciation entre les militants sur le terrain, dont le nombre décroît, et ceux très liés à la tête de l'organisation. Cette distanciation rompt le nécessaire dialogue devant s'établir entre l'appareil syndical et la base et génère bon nombre d'incompréhensions notamment au regard de la ligne suivie par le syndicat.

Les lois Auroux de 1982 ont véritablement donné un nouvel élan à un processus d'institutionnalisation déjà bien enclenché. La multiplication des réunions augmente de fait la fréquence des échanges entre la direction et les représentants des organisations syndicales. Cette augmentation des rencontres pourrait être la bienvenue, le signe d'une volonté réelle d'associer les syndicats à la vie de l'entreprise. Toutefois, une grande partie des syndiqués y voit la cause de leur perte de confiance envers les organisations professionnelles dont ils sont les adhérents. Beaucoup ne voient plus dans leur représentant le porte-parole de leur organisation mais un simple médiateur entre eux et la direction. Pour certains, à trop se rapprocher de l'Etat et du patronat, les militants avec charge de représentation y perdent leur indépendance et leur liberté de jugement. Comment dans ces conditions faire confiance à son représentant syndical et au syndicat lui-même ? Il ne faut pas oublier que l'entreprise est un espace essentiel de l'engagement syndical. L'institutionnalisation, et plus particulièrement l'incorporation au sein de l'appareil étatique, éloigne les syndicats de ce lieu privilégié et par conséquent des réalités pratiques du terrain. Certains syndicalistes y voient un changement de rôle des syndicats et le déclin de la recherche d'un contact avec la base.

La rupture du dialogue et de la confiance est, elle aussi, une cause de désaffection pour les syndicats. Les individus ne s'y reconnaissent plus. La défiance est venue remplacer la confiance. Il semblerait qu'il faille donner la priorité à l'engagement des militants sur le terrain, dans l'entreprise, l'atelier, au plus proche des salariés. C'est là que se construit la confiance entre les travailleurs et les organisations syndicales. Si la professionnalisation n'est pas le meilleur moyen de rendre au syndicat toute sa légitimité, c'est vers une restauration de la présence sur le terrain qu'il faut s'orienter.

A une époque où la forme contractuelle était la règle, le syndicat s'est forgé autour d'une logique institutionnelle. Au fil de son évolution, divers textes sont venus accentuer cette nature institutionnelle mettant en place un véritable processus d'institutionnalisation. Si

l'institutionnalisation dans l'entreprise n'est pas remise en question, l'incorporation des syndicats au sein de l'appareil étatique soulève plus de critiques. Louée par les uns au regard de sa participation à la reconnaissance du syndicat et à sa pérennité, elle est cependant décriée par les autres pour les effets pervers qu'elle entraîne dans son sillage. Bienfait ou préjudice, elle n'en demeure pas moins dans la nature profonde du syndicat. Consacrée à la même époque par la loi du 1^e avril 1898, on pourrait penser que la mutualité a adopté la forme du moment à savoir le contrat. Si elle présente bien un visage contractuel, la mutualité nous offre une réalité bien plus complexe, où le contractuel côtoie l'institutionnel et où l'ambiguïté règne en maître.

CHAPITRE 2

LE CARACTERE HYBRIDE DU MUTUALISME, SOURCE D'AMBIGUÏTE

S'il ne fait nul doute que le syndicalisme présente une nature institutionnelle, le mutualisme présente un visage plus complexe.

Une réelle ambiguïté préside à la détermination de la nature profonde de la mutualité. Consacrée à une époque où le contrat était la norme, elle en a indéniablement adopté le caractère. Toutefois, vouloir se limiter à cet aspect contractuel amputerait la mutualité de tout un pan de son identité. Le mutualisme présente, en effet, des tendances institutionnelles. Contrat ou institution, c'est la question que revêt l'ambiguïté mutualiste.

Cependant, là n'est pas tout le problème. Il apparaît en effet difficile de cerner avec précision les relations qu'entretiennent à l'heure actuelle syndicalisme et mutualité. Comment ces deux mouvements sociaux s'articulent-ils ? Il est vrai que leurs domaines d'intervention sont différents mais sont-ils véritablement étrangers l'un à l'autre. Ainsi l'ambiguïté mutualiste, si elle est indéniable pour ce qui est de la nature profonde de la mutualité, ne se limite pas à cette question. Il semble qu'elle étende ses effets aux relations entre syndicalisme et mutualité.

SECTION 1-LA NATURE HYBRIDE DE LA MUTUALITE

La mutualité est le siège d'une véritable ambivalence quant à sa nature. Consacrée à une époque où le contrat était la norme, elle présente en effet un visage contractuel. Aussi existe-t-il un véritable contrat mutualiste, reconnu comme tel par la loi. Toutefois, la mutualité présente, par certains aspects, des tendances institutionnelles. A titre d'exemple, on ne peut pas ignorer l'implication des instances mutualistes dans le service public de la Sécurité sociale. Ainsi, on ne peut clairement affirmer que la mutualité est de nature purement contractuelle ou purement institutionnelle. En cela, le mutualisme présente indubitablement un caractère hybride.

§1-Le contrat mutualiste

A priori, il n'y a aucune définition du contrat mutualiste. Le lien qui s'établit entre un adhérent et sa mutuelle repose sur un échange de volontés faisant naître des obligations réciproques. Dans de telles conditions, les relations juridiques qui se nouent entre les parties sont de nature contractuelle¹¹². Ainsi, il existe bel et bien un véritable contrat mutualiste s'inscrivant dans le rejet du contrat commercial d'assurance. Toutefois, comme tout contrat, il met en place entre l'organisme mutualiste et ses membres des obligations réciproques, obligations constituant les termes de ce contrat mutualiste.

A-Le rejet d'un contrat commercial d'assurance

S'il n'y a aucune véritable définition du contrat mutualiste, il n'en est pas moins reconnu par le nouveau Code de la mutualité. Avec la transposition des directives européennes « vie » et « non-vie » de 1992, les mutualistes avaient été nombreux à exprimer leurs craintes de voir ce qu'il considérait comme un contrat spécifique se transformer en contrat commercial d'assurance. Or, le nouveau Code de la mutualité reconnaît cette spécificité mutualiste, tout en rejetant l'analogie avec le contrat commercial. Il semble qu'il faille ici voir le signe d'un refus de voir le mutualisme perdre ce qui fait son originalité. Le contrat mutualiste existe au même titre que le contrat d'association ou que le contrat d'assurance. Il s'agit seulement d'un contrat propre au domaine mutualiste.

Contrat d'adhésion, les stipulations du contrat mutualiste résultent des statuts. Il s'agit d'un contrat de droit privé, synallagmatique, et normatif. Il régleme, en effet, les rapports entre les adhérents et le groupement mutualiste. L'adhésion peut être individuelle, c'est à dire résultant d'une manifestation de volonté expresse du futur adhérent, mais elle peut également être collective. Dans ce cas, elle est le résultat d'un contrat de travail, d'une convention collective...

Que l'adhésion soit individuelle ou collective, la question du contrat mutualiste est très liée à celle des statuts de la mutuelle à laquelle l'individu adhère. Adhérer à une mutuelle à titre individuel, c'est en accepter les statuts, le règlement. Les statuts sont la loi fondamentale du groupement mutualiste. C'est ce qui fait la différence entre une relation de type mutualiste et

¹¹² SAINT-JOURS (Y.), *op.cit.*, p.165.

une relation de type assurantielle. Le contrat mutualiste, c'est accepter la philosophie du mutualisme, c'est souscrire à cet impératif de solidarité. Il ne s'agit pas d'une relation purement individuelle entre le mutualiste et sa mutuelle. Le contrat mutualiste comporte toute une dimension collective, et ce dans sa philosophie même.

De plus, le nouveau Code de la mutualité a modifié la mise en œuvre du contrat, révélant sa nature collective. En effet, jusqu'à récemment, c'est par l'adhésion aux statuts que l'on adhéraient à un groupement mutualiste. Désormais, les droits et obligations des parties seront précisés dans les statuts, ceux-ci étant votés par l'Assemblée générale¹¹³. Ainsi, acceptés par tous, ces droits et obligations ne pourront plus être source de récriminations de la part des membres. Des contrats plus particuliers pourront accompagner ce contrat mutualiste « collectif ». Il convient de préciser que le contrat mutualiste doit primer sur les contrats particuliers. Une question reste cependant toujours en suspens, celle du droit régissant les contrats particuliers. Ceux-ci vont-ils relever du droit mutualiste ou du droit des assurances ? Il faut aussi envisager la possibilité qu'ils soient régis par le Code de la consommation. Pour l'instant, nous n'avons pas de réponse à ce problème. La pratique nous la donnera très vraisemblablement.

La liberté d'adhésion est un des principes mutualistes. Celle-ci ne renvoie pas seulement à l'expression d'un choix, selon René TEULADE, elle traduit également et surtout « la volonté de s'engager, de contracter »¹¹⁴. La consécration du contrat mutualiste s'est révélée être une des expressions de l'envie des pouvoirs publics de sauvegarder la spécificité mutualiste. La reconnaissance du contrat mutualiste, c'est la reconnaissance de la grande différence entre les institutions de prévoyances mutualistes et les compagnies d'assurances. Toutefois, si cette reconnaissance apparaît comme chargée de symboles, on ne peut faire l'économie d'un examen plus terre à terre du contrat mutualiste. Il convient, en effet, de s'intéresser plus précisément à l'aspect normatif du contrat mutualiste, aux termes même du contrat.

¹¹³ Art L114-1 C.mut.

¹¹⁴ TEULADE (R.), *op.cit.*, p.72.

B-Les termes du contrat

Le contrat mutualiste dispose d'un pouvoir normatif en ce sens qu'il régleme les rapports entre les membres et le groupement mutualiste auquel ils ont adhéré. Il s'agit ici d'examiner les termes du contrat mutualiste. Ceux-ci s'articulent autour de deux axes : les cotisations, d'une part, et les prestations mutualistes, d'autre part.

Outre le respect de l'idéal mutualiste, le versement de la cotisation est l'obligation principale de l'adhérent à une mutuelle. Les cotisations constituent l'essentiel des ressources des groupements mutualistes. Leur acquittement, en principe individuel, peut également être pour partie pris en charge par l'employeur. Les cotisations doivent être déterminées de façon très précise que ce soit en ce qui concerne leur montant ou leur périodicité. Cette exigence trouve sa justification dans la volonté de mettre l'adhérent en condition d'une connaissance réelle de la portée de son engagement. Les cotisations peuvent être fixes, variables, individuelles ou familiales. Quelles que soient leurs modalités, elles ouvrent droit aux diverses prestations mutualistes et sont destinées à leur couverture.

En contrepartie du versement de la cotisation, le groupement mutualiste s'engage à fournir, lorsque cela s'avère nécessaire, différentes prestations. Chaque mutuelle détermine librement les prestations dont elle assure le service. Ces prestations sont de deux ordres : elles peuvent être en nature ou en espèces.

Pour ce qui est des prestations en nature, il s'agit tout d'abord de la couverture du ticket modérateur, c'est à dire le remboursement des soins de santé laissés à la charge de l'assuré social, et des services sanitaires et sociaux, notamment les pharmacies mutualistes, cabinets dentaire ou encore les centres d'optiques. Les mutuelles gèrent ainsi des activités sociales et culturelles, des établissements ou services à caractère sanitaire, médico-social et ce, soit directement soit en association avec des collectivités territoriales ou des personnes morales de droit privé à but non lucratif.

Les prestations en espèces renvoient quant à elles aux garanties de prévoyance collective. En effet, la mutualité ne limite pas son action à la « complémentarité santé ». Elle étend son activité à la prévoyance collective. Ainsi, elle prend en charge la couverture de divers risques liés au décès, à l'invalidité ou à l'accident.

En outre, le contrat mutualiste engage la mutuelle à respecter un fonctionnement démocratique, la cotisation ouvrant droit à une réelle participation au fonctionnement de

l'organisme. « Le contrat mutualiste est ainsi assorti d'un pouvoir de décision qui s'exerce collectivement et suppose un débat préalable afin de permettre aux intéressés de s'exprimer en connaissance de cause. »¹¹⁵

Gage d'une spécificité mutualiste désormais légalement reconnue, le contrat mutualiste n'en est pas moins un vrai contrat : au versement de la cotisation répond la mise en œuvre de diverses prestations. Toutefois, le contrat mutualiste présente un aspect beaucoup plus profond, faisant appel à la psychologie des adhérents potentiels. Souscrire un contrat mutualiste c'est adhérer aux principes défendus par les groupements mutualistes et c'est prendre conscience de sa participation à une œuvre commune. Adhérer en mutualité s'accompagne d'un réel engagement moral.

Que l'on se place d'un côté pratique ou d'un côté plus psychologique, le mutualisme présente indéniablement un visage contractuel. Peut-on pour autant conclure à sa nature contractuelle ? Rien n'est moins sur. En effet, le mutualisme présente des tendances institutionnelles, révélant ostensiblement son caractère hybride.

§2-Les tendances institutionnelles de la mutualité

Lorsque l'on étudie le mutualisme plus attentivement, se révèlent diverses tendances en contradiction avec une nature que nous avons précédemment qualifiée de contractuelle. En effet, il apparaît que le mutualisme présente certaines des caractéristiques de l'institution telle que définie par le Doyen HAURIOU. Pour ce qui est de la nature même de la mutualité, il convient donc de se poser la question de l'éventualité d'un caractère institutionnel. De plus, dans les relations que la mutualité noue avec d'autres acteurs et en particulier l'Etat, la certitude d'un processus d'institutionnalisation se dégage. Il semblerait donc, au vu de ces divers éléments, que la nature du mutualisme ne soit pas purement contractuelle mais également institutionnelle.

¹¹⁵ SAINT-JOURS (Y.), *op.cit.*, p.176.

A-L'éventualité d'une nature institutionnelle

Rappelons le, selon Maurice HAURIOU, une institution peut être définie de la manière suivante : « une idée d'œuvre ou d'entreprise qui se réalise et dure juridiquement dans un milieu social ; pour la réalisation de cette idée, un pouvoir s'organise qui lui procure des organes ; d'autre part, entre les membres du groupe social intéressé à la réalisation de cette idée, il se produit des manifestations de communion dirigées par les organes du pouvoir et réglées par des procédures ». Afin de déterminer l'éventualité de tendances institutionnelles dans la nature même de la mutualité, il convient de rechercher au sein de celle-ci la présence des trois éléments essentiels à la nature institutionnelle : une idée directrice, un pouvoir organisé et des manifestations de communion.

Nous l'avons dit à propos du syndicalisme, l'idée directrice renvoie à l'objet du groupement en question. Il convient donc de rechercher l'objet de la mutualité. Celui-ci s'exprime au travers de l'article L111-1 du Code de la mutualité. Au terme de ce texte, l'objet des groupements mutualistes apparaît comme étant une « action de prévoyance, de solidarité et d'entraide [...] afin de contribuer au développement culturel, moral, intellectuel et physique de leurs membres et à l'amélioration de leurs conditions de vie ». Ici réside l'idée directrice de la mutualité : elle cherche à réaliser le bien-être de ses membres.

Le second élément caractéristique de l'institution est un pouvoir organisé. Cette condition semble être remplie dans les instances mutualistes. En effet, au sein des mutuelles, deux organes organisent, chacun à son niveau, la vie du groupement en vue de la réalisation de l'idée directrice.

Le premier de ces organes est l'Assemblée générale¹¹⁶. Composée par l'ensemble des membres de la structure mutualiste, elle vote les statuts, la loi fondamentale du groupement. Elle est l'organe suprême du groupement mutualiste. Fonctionnant suivant le principe « un homme, une voix », elle est le lieu privilégié de l'expression de l'impératif de démocratie présidant au fonctionnement du mutualisme.

Le second organe est le Conseil d'administration¹¹⁷. Ses membres sont élus au sein de l'Assemblée générale et par celle-ci. Toutes les modalités les concernant (nombre, indemnité éventuelle, durée du mandat...) sont fixées par les statuts. Le Conseil d'administration

¹¹⁶ Art L114-6 à L 114-15 C.mut.

¹¹⁷ Art L114-16 à L114-20 C.mut.

détermine les orientations de l'organisme et veille à leur application. Il respecte lui-même l'exigence d'organisation puisqu'il a à sa tête un président et peut être divisé en différentes composantes. A titre d'illustration, le Conseil d'administration de la FNMF est divisé en deux organes : d'un côté, le bureau et de l'autre, le comité exécutif.

Il apparaît donc que le mutualisme comporte bel et bien « un pouvoir » organisé « qui lui procure des organes », second élément nécessaire à toute institution.

Le dernier élément caractéristique de la nature institutionnelle sont les manifestations de communion. Au sein de la mutualité, cet élément est difficilement identifiable. Au contraire du syndicalisme, il n'y a pas nécessairement de lien professionnel favorisant une cohésion naturelle entre les membres. Si manifestations de communion il doit y avoir, celles-ci ne seront pas spontanées mais interviendront postérieurement à la rédaction des statuts. En cela, nous rejoignons la conception contractuelle. Il semblerait donc que le dernier élément nécessaire à la reconnaissance de la nature institutionnelle du mutualisme fasse défaut.

La mutualité ne présente que deux des trois éléments essentiels à toute institution : une idée directrice et un pouvoir organisé. Au vu de ces constatations, il apparaît impossible d'affirmer que la mutualité présente une nature institutionnelle. Toutefois, force est de constater qu'elle en est très proche. Il y a donc dans la nature même du mutualisme de réelles tendances institutionnelles. Mais il ne s'agit que de tendances. Le doute n'est plus possible lorsque l'on s'intéresse aux relations que la mutualité entretient avec les autres acteurs et plus particulièrement l'Etat. A ce niveau, un processus d'institutionnalisation peut être identifié avec certitude.

B-La certitude d'un processus d'institutionnalisation

Rappelons, à titre liminaire, que le processus d'institutionnalisation renvoie à l'incorporation d'une entité dans une institution. Un tel processus peut être identifié dans les relations que noue la mutualité et l'Etat.

Les relations entre la mutualité et le pouvoir politique ont pendant longtemps été ambiguës. Le XIXe siècle a montré la volonté de l'Etat de garder l'entraide propre aux mutualistes en rejetant l'idée d'un contre-pouvoir¹¹⁸. L'avènement de la Sécurité sociale balaie cette

¹¹⁸ BENHAMOU (J.), LEVEQUE (A.), *op.cit.*, p.61.

conception et semble écarter la mutualité. « Après avoir été quasiment « tétanisée » par l'existence de la Sécurité sociale, la répartition des rôles s'est éclaircie »¹¹⁹. La mutualité est entrée dans un véritable processus d'institutionnalisation par incorporation à l'appareil étatique.

Ce processus d'incorporation est en premier lieu identifiable dans le fait que la mutualité participe au service public de la Sécurité sociale. La Sécurité sociale présente des origines mutualistes. En raison de son caractère obligatoire, elle s'est progressivement détachée de cette histoire mutualiste. Pour autant, elle n'en continue pas moins à associer le mutualisme au service public qu'elle gère¹²⁰. La mutualité participe de façon, directe à la gestion des structures administratives de l'assurance maladie. Cette participation renvoie à différents aspects. On peut tout d'abord citer la représentation au sein des diverses caisses du régime général. A ce titre, la mutualité bénéficie d'un droit de présenter des candidats aux élections des conseils d'administrations de ces caisses et ce, au même titre que les organisations syndicales. La loi du 17 décembre 1982¹²¹ a attribué d'office deux sièges d'administrateurs à la mutualité au sein de la caisse nationale d'assurance maladie et au sein des caisses primaires. Au niveau régional, un siège leur est également accordé d'office. Ainsi, la mutualité se trouve réellement impliquée dans la gestion des caisses du régime général. La participation de la mutualité au service public de la Sécurité sociale prend aussi le visage d'une intégration dans les structures des caisses primaires ainsi que celui d'une intervention dans la gestion des régimes d'assurance maladie des travailleurs non salariés.

Le processus d'institutionnalisation a été poursuivi par le Code de la mutualité. En effet, celui-ci met en place un Conseil supérieur de la mutualité, présidé par le ministre chargé de la mutualité¹²². Il s'agit d'une instance consultative auprès du gouvernement. Il est saisi par ce dernier pour avis sur tout projet de texte relatif au fonctionnement des organismes mutualistes. Il peut également faire des suggestions et proposer des modifications dans tous les domaines concernant la mutualité. De plus, ce conseil gère pour le compte de l'Etat le fonds national de solidarité et d'actions mutualistes. Les membres de ce conseil sont élus par

¹¹⁹ *Id.*, p.62.

¹²⁰ SAINT-JOURS (Y.), *op.cit.*, p.252.

¹²¹ Loi du 17 décembre 1982 relative à la composition des conseils d'administration des organismes du régime général de Sécurité sociale, *JO* n°294 du 18 décembre 1982, p.3779.

¹²² Art L 411-1 à L 411-3 C.mut.

les comités régionaux de coordination de la mutualité, eux aussi incorporés à l'appareil étatique puisque placés auprès du préfet de région¹²³.

La mutualité présente véritablement un caractère hybride. Le contrat mutualiste étant légalement reconnu, il est impossible de nier un aspect contractuel dans la nature de la mutualité. Cependant, dans cette nature même, des tendances institutionnelles viennent semer le doute quant à un caractère purement contractuel. Ce doute devient certitude à l'examen des rapports existant entre le mutualisme et l'Etat. Engagée dans un processus d'institutionnalisation, la mutualité ne peut être exclusive de tout aspect institutionnel. Cependant, est-ce véritablement étonnant ? Selon Georges RENARD, le contractuel tend inexorablement vers l'institutionnel¹²⁴. Ce glissement est dans l'ordre des choses. Ainsi, le caractère hybride peut être analysé en une période transitoire entre son état contractuel, dont le contrat mutualiste serait l'un des derniers vestiges, et son état institutionnel, dont son rôle dans l'appareil étatique serait le premier indice. En tout état de cause, il est à l'heure actuelle impossible d'affirmer que la mutualité est de nature contractuelle ou, à l'inverse, de nature institutionnelle. Cette situation n'est pas sans ambiguïté, tout comme les relations existant entre syndicalisme et mutualité, celles-ci révélant une réelle complexité.

SECTION 2-LA RELATION COMPLEXE DU SYNDICALISME ET DE LA MUTUALITE

Historiquement, les relations entre syndicalisme et mutualité n'ont jamais été très simples. Parfois fusionnelles, souvent houleuses, ces relations sont encore aujourd'hui la source de nombreuses interrogations. Une réelle complexité règne, en effet, sur les rapports que nouent le syndicalisme et la mutualité tant entre eux qu'avec les acteurs extérieurs.

Traditionnellement appelés « partenaires sociaux », les syndicats le sont-ils réellement ? Leur présence au sein de la sécurité sociale, par exemple, pose la question d'un éventuel rôle gestionnaire. Une question similaire peut être posée pour ce qui concerne la mutualité. Syndicalisme et mutualité sont-ils des partenaires ou des gestionnaires ? La question mérite aujourd'hui d'être, sinon résolue, du moins évoquée.

¹²³ Art L 412-1 C.mut.

¹²⁴ RENARD (G.), *op.cit.*, p.365.

La complexité des relations entre syndicalisme et mutualité se révèle, également, avec une acuité certaine lorsque l'on se penche sur la question du syndicalisme de service. Ce type de syndicalisme, fortement présent dans les pays étrangers, ne présente-t-il aucun lien avec la mutualité ? N'est-ce pas une forme de mutualisme détournée ? Il convient, en tout état de cause, de se le demander.

§1-Le choix de la gestion ou du partenariat

Le choix d'un rôle gestionnaire ou partenaire ne se pose véritablement en ces termes que dans le cadre des relations entre le syndicalisme et le mutualisme d'une part, et les autres acteurs auxquels ils se confrontent. Dans ce contexte, la nécessité de ce choix se révèle dans toute son ampleur. Il convient en effet de clarifier le rôle de chacun.

La question se pose en des termes différents lorsque l'on s'attache aux relations même entre syndicalisme et mutualité. Si l'aspect gestionnaire disparaît ici de l'énoncé, la question de l'aspect partenaire s'impose. Est-il possible de faire collaborer le syndicalisme et le mutualisme ? Un partenariat est-il envisageable entre ces deux grands acteurs sociaux ? La question mérite d'être posée.

A-Un rôle à définir dans leurs relations avec les autres acteurs

Le problème se pose en des termes quelque peu différents selon que l'on envisage le syndicalisme ou le mutualisme.

Traditionnellement, les syndicats sont appelés « partenaires sociaux ». Il semblerait donc qu'ils se soient historiquement inscrits dans une perspective de partenariat. Ce choix sous-entend nécessairement la présence d'un autre partenaire. Pour ce qui est des syndicats, nous pouvons identifier ce partenaire dans la figure patronale. Entre les organisations syndicales de salariés et le patronat doit impérativement se mettre en place une relation de partenariat. A une certaine époque, les rôles étaient bien différenciés : il y avait les patrons d'un côté et les syndicats de l'autre. Toutefois, du côté de la direction, personne ne savait parler aux salariés. Le syndicat s'est ainsi posé en intermédiaire incontournable entre la direction et les travailleurs. A ce stade deux options s'offraient au patronat : subir avec un syndicalisme d'opposition ou en faire un véritable partenaire afin de rapprocher la direction de ses salariés. La deuxième optique semble être la plus sage. Faire des syndicats des partenaires, c'est les

responsabiliser et les reconnaître comme tels. Il ne s'agit pas d'organiser un contre-pouvoir mais de composer, de travailler avec les syndicats. Faire des syndicats des acteurs à part entière permet une meilleure communication entre les différentes entités de l'entreprise. Mis en position de réel partenariat, les syndicats apportent aux salariés « une information utile, traduite en des termes compréhensibles et souvent bien comprise¹²⁵ ». Il faut préciser que le partenariat n'exclut pas des relations houleuses entre la direction et les syndicats. Toutefois, le dialogue est préservé et la communication se fait.

Les syndicats s'inscrivent donc bel et bien dans une démarche de partenariat. Cependant, à l'examen de ses relations avec l'Etat, c'est l'aspect gestionnaire qui se dégage. La participation des syndicats à différentes institutions étatiques, et en particulier à la Sécurité sociale, éclaire le rôle du syndicalisme sous un autre angle. On ne peut que constater sa participation à la gestion de la sécurité sociale, participation qui ne laisse que peu de doute sur l'existence d'un aspect gestionnaire. Mais peut-on être à la fois gestionnaire et partenaire ?

Cette question se pose également lorsque l'on s'intéresse à la mutualité. Depuis sa reconnaissance par la loi du 1^{er} avril 1898, la mutualité s'est positionnée en partenaire de l'Etat pour l'élaboration d'une véritable politique de santé publique. L'avènement de la Sécurité sociale a brouillé les pistes. En effet, en tant que régime complémentaire, la mutualité apparaît comme un partenaire potentiel de la Sécurité sociale. Toutefois, associée, tout comme le syndicalisme, à la gestion de celle-ci, elle en devient gestionnaire à part entière. N'y a-t-il pas là une incompatibilité réelle ? On ne comprend pas bien comment la mutualité peut légitimement participer à la gestion d'un organisme dont elle est la partenaire. N'est-elle pas en cette hypothèse, et selon l'expression consacrée, « juge et partie » ?

A la fois gestionnaire et partenaire, le syndicalisme et le mutualisme sont engagés dans une voie où la confusion règne. Une clarification des rôles apparaît comme nécessaire d'un côté comme de l'autre. Cependant, en l'état actuel des choses, cette clarification semble difficilement possible. En effet, cela obligerait le syndicalisme et la mutualité à faire un choix entre gestion et partenariat. Or, il ne semble pas que ces deux mouvements sociaux soient en mesure de renoncer à l'un ou l'autre de ces aspects de leurs relations avec les autres acteurs de la société.

¹²⁵ DURAND (J.P.), *op.cit.*, p.235.

Il est un domaine où l'aspect gestionnaire ne présente plus que peu d'importance, celui des relations internes au syndicalisme et à la mutualité. Entre eux, c'est le partenariat qui doit être recherché. Si celui-ci apparaît comme en bonne voie, des efforts restent à faire.

B-Un partenariat à développer dans leurs relations internes

Nous le savons, syndicalisme et mutualité, bien que tous deux mouvements sociaux, n'interviennent pas dans les mêmes domaines. Le syndicalisme a en charge les intérêts des travailleurs, tandis que la mutualité intervient principalement dans le domaine de la complémentarité santé. Ces deux domaines d'intervention sont-ils tout à fait étrangers l'un à l'autre ? Un partenariat est-il envisageable entre le syndicalisme et le mutualisme ? Différents éléments militent en faveur d'un rapprochement des deux mouvements sociaux. Tout d'abord, syndicalisme et mutualité ont des valeurs communes et en particulier la solidarité. Ensuite, dans la plupart des cas, les salariés mutualistes sont syndicalisés et mènent sur leur lieu de travail une activité militante alliant les deux aspects. Enfin, la complémentarité et la prévoyance se négocient essentiellement au niveau de l'entreprise et avec les partenaires sociaux. Toutefois, une collaboration véritable existe-t-elle dans les faits ?

C'est surtout autour de la question de la prévoyance que se sont développés les premiers signes d'un partenariat entre le syndicalisme et la mutualité. Divers accords sur la prévoyance ont été signés par les organisations syndicales et mutualistes. Le premier de ces accords est intervenu en 1971 entre la CGT et la FNMF afin de soutenir la Société nationale de prévoyance créée par la fédération mutualiste. Suivront un certain nombre de déclarations communes successives entre la FNMF et diverses organisations syndicales. C'est le 20 février 1978 qu'interviendra le grand accord concernant la prévoyance et signé par la CGT, la CFDT, la CFTC, la FEN et les deux fédérations mutualistes, la FNMF et la FNMT. Cet accord vient délimiter le rôle des institutions de prévoyance et laisse à la mutualité l'exclusivité de la couverture complémentaire des prestations en nature¹²⁶.

Au delà d'un partenariat dans les déclarations, un partenariat dans l'action s'est également mis en place entre la FNMF, la CFDT, FO, la CFTC et la CGPME. Réunies au sein d'une commission prévoyance collective complémentaire, elles ont travaillé ensemble dans le but de favoriser au mieux le choix de la mutualité.

¹²⁶ SAINT-JOURS (Y.), *op.cit.*, p.345.

Ainsi, un partenariat semble possible entre le syndicalisme et le mutualisme. En effet, le syndicalisme a en charge les intérêts généraux des salariés. Leurs intérêts mutualistes sont nécessairement inclus dans ce champ. Il convient toutefois de préciser que cette collaboration ne remet nullement en question l'indépendance des deux mouvements ainsi que leur vocation spécifique.

Ce partenariat, s'il est possible, doit tout de même être développé plus avant. En effet, certains paradoxes peuvent être relevés, constituant un frein à une collaboration plus poussée mais surtout plus efficace du syndicalisme et de la mutualité.

La FMF bénéficie ostensiblement du soutien de la CGT. Or, sur le lieu de travail, la centrale cégétiste lui oppose souvent sur le même champ d'intervention, des institutions de prévoyance dite « L4 »¹²⁷. Ces institutions interviennent normalement dans le champ de la prévoyance lourde, c'est à dire la prise en charge des revenus de remplacement du salarié, et sont administrées paritairement par des représentants du patronat et par des représentants des syndicats de salariés. Ainsi, les institutions de prévoyance apparaissent en contradiction avec les mutuelles. Au fil de leur évolution respective, et dans le souci d'étendre leur activité, la mutualité et les institutions de prévoyance ont développé chacune les prestations normalement offertes par l'autre mais de manière encore relativement subsidiaire. Eu égard à la proximité de leur domaine d'intervention, un rapprochement n'est-il pas envisageable entre mutualité et institutions de prévoyance ? On peut avancer un certain nombre de raisons militent en faveur d'un tel rapprochement. Tout d'abord, elles interviennent, et nous l'avons dit, dans des domaines complémentaires. Ensuite, elles fonctionnent comme des sociétés de personnes. Enfin, elles ont la même utilité sociale à savoir intervenir en complément du régime obligatoire de Sécurité sociale. Les efforts en direction d'un partenariat entre les mutuelles et les institutions de prévoyance, gérées par les partenaires sociaux, doivent se poursuivre et ce, dans l'intérêt même de celui que toutes deux entendent protéger : l'individu. Celui-ci attend en effet une prise en charge globale et non parcellaire de ses besoins.

La complexité est le maître mot quand il s'agit d'aborder tant les relations entre syndicalisme, mutualité et les autres acteurs de la société, que les relations pouvant exister entre syndicalisme et mutualité eux-mêmes. Entre partenariat et gestion, le choix s'avère

¹²⁷ Art L931-1 CSS; l'appellation "L4" fait référence à l'ancienne définition de ces institutions dans le même code.

difficile. Il le sera d'autant plus que ces deux mouvements sociaux attendront pour le faire. : dans un rôle comme dans l'autre, ils ont su se rendre indispensables. Il convient juste de veiller à ce que l'un ne prenne pas le pas sur l'autre. En revanche, dans leurs relations internes, le choix du partenariat ne fait pas de doute. S'il est encore à développer, les bases en sont déjà jetées. Ne peut-on, à ce propos, voir dans le syndicalisme de service une forme de partenariat entre syndicalisme et mutualité ?

§2-Syndicalisme de service et mutualité

Le syndicalisme de service trouve son fondement dans l'hypothèse selon laquelle les adhérents potentiels ne recherchent plus dans le syndicalisme qu'une action militante. Ceux-ci adoptant un comportement de plus en plus consumériste, le syndicat doit apporter autre chose. Les adhérents se livreraient désormais à un calcul « coût/avantage » avant d'adhérer¹²⁸. Historiquement, des tentatives de syndicalisme de service ont vu le jour à la fin du XIXe siècle. Toutefois ces tentatives n'ont été que parcellaires et se sont vite essouffées. Certains auteurs parlent ici de rendez-vous manqué entre le syndicalisme et la mutualité¹²⁹. Avec, l'érosion des adhésions, la question du syndicalisme de service a ressurgi, certains y voyant une solution potentielle à la désaffection syndicale. Si, historiquement, le syndicalisme de service n'a pas été couronné de succès, qu'en est-il dans le contexte actuel ? Est-ce vers le syndicalisme de service que les syndicats doivent à l'avenir s'orienter ?

A-L'échec passé du syndicalisme de service

A la fin du XIXe siècle, les syndicats ont développé toute une gamme de service au bénéfice de leurs adhérents. On peut citer, à titre d'illustration, les caisses de secours mutuels, les caisses de chômage, les bureaux de placement ou encore les bibliothèques. Les bourses du travail étaient elles aussi des prestataires de services, notamment en matière d'emploi. Toutefois, ces tentatives d'organisation d'un syndicalisme de service sont restées embryonnaires et ne se sont pas développées plus avant. Quelle explication peut être donnée à cet « échec » ?

¹²⁸ SACHS-DURAND (C.), *op.cit.*, p.54.

¹²⁹ cf ROSANVALLON (P.), *op.cit.*, p.81 ; BAUMARD (M.), BLANCHOT (M.), *Crise du syndicalisme*, p.58.

On peut avancer, en premier lieu, une explication d'ordre idéologique. En effet, au moment où la loi Waldeck-Rousseau du 21 mars 1884 est adoptée, le souvenir des affrontements de juin 1848 est encore très présent dans les mémoires. Ce contexte de violence oriente le choix d'une majorité du mouvement ouvrier en construction vers le syndicalisme révolutionnaire. Le syndicalisme français n'est alors que peu intéressé par les questions de santé et par la perspective d'un syndicalisme de service. Certes, tout le syndicalisme français n'est pas révolutionnaire, les tentatives d'organisation d'un syndicalisme de service en sont les témoins. Néanmoins, c'est essentiellement dans une culture révolutionnaire et contestataire que le syndicalisme s'est forgé en France. Sans doute est-ce là une des raisons pouvant expliquer l'échec du syndicalisme de service.

Une autre raison peut être avancée pour comprendre cet échec. Il s'agit de la séparation des mouvements syndicaliste et mutualiste. Dans un premier temps, le syndicalisme s'était organisé à partir des structures mutualistes existantes, celles-ci n'étant parfois qu'un écran masquant la vraie nature du groupement. Très vite, la rupture intervient. A l'époque, le syndicalisme est considéré comme une forme d'organisation professionnelle supérieure en ce sens qu'elle a une visée universaliste¹³⁰. Il est, en effet, reproché aux groupements mutualistes de ne rechercher que le bien de ses adhérents, sans s'étendre à la population tout entière. Or, là est tout le fondement du syndicalisme de service : réserver d'éventuels avantages à ses seuls adhérents. Ainsi, en 1886, c'est la séparation du syndicalisme et de la mutualité, en application de la loi du 21 mars 1884. Pour Pierre Rosanvallon, « ce rendez-vous manqué [...] a pesé lourd dans l'histoire du syndicalisme français »¹³¹. Il rajoute qu'en délaissant le champ social, il a permis au patronat de s'y installer « en mettant en place ses propres institutions de prévoyance »¹³².

A titre d'explication de l'échec du syndicalisme de service, il convient également de mentionner l'hostilité des adhérents à un éventuel contrôle de leurs comportements, un tel contrôle étant le corollaire indispensable pour un syndicalisme de service efficace. « Toute une conception libertaire de l'individu s'opposait ainsi à l'organisation par le syndicat de services aux adhérents¹³³ ».

¹³⁰ ROSANVALLON (P.), *op.cit.*, p.82.

¹³¹ *Id.*, p.83.

¹³² *Ibid.*

¹³³ *Id.*, p.84.

Diverses raisons peuvent être avancées pour expliquer l'échec du syndicalisme de service en France, les deux principales étant un fort attachement à la tradition révolutionnaire et la séparation du syndicalisme et de la mutualité. Si un certain nombre d'hommes politiques et de réformateurs sociaux prônaient une collaboration efficace entre syndicalisme et mutualité pour favoriser le syndicalisme de masse, le syndicalisme français est resté majoritairement hermétique à ces suppliques. Progressivement, tous les services qui auraient pu être gérés par les syndicats sont devenus des services publics ou des institutions paritaires. Toutefois, la question se pose aujourd'hui de savoir si le syndicalisme ne pourrait pas développer d'autres types de services et ce pour relancer un processus d'adhésion depuis longtemps en perte de vitesse.

B-Présent et avenir du syndicalisme de service

La question du syndicalisme de service se pose à l'heure actuelle avec beaucoup d'acuité. Ce type de syndicalisme s'est beaucoup développé dans les pays étrangers, même les plus proches. En Allemagne, par exemple, certaines organisations syndicales offrent une assurance juridique familiale ou une assurance loisirs à leurs adhérents¹³⁴. En Belgique, la Confédération des syndicats chrétiens et la Fédération générale du travail de Belgique gèrent les dossiers de leurs adhérents sans emploi. En Italie, la Confédération italienne des syndicats de travailleurs intervient dans tous les conflits possibles et notamment au niveau de l'assistance sociale. En Angleterre et aux Etats-Unis, enfin, le « closed shop », réservant l'embauche aux porteurs d'une carte syndicale, est une pratique très répandue.

Force est de constater que ce sont ces pays qui ont les plus forts taux de syndicalisation. Si c'est une coïncidence, il faut bien admettre qu'elle est troublante. Un économiste américain, Mancur OLSON, en a fait une véritable théorie. Selon lui, « seule l'organisation à même d'offrir des produits privés, non collectifs, ou des bénéfices de type social ou récréatif à l'usage de ses membres, disposera d'une source d'incitation positive »¹³⁵. Pourquoi ne pas en France mettre en place un syndicalisme de ce type ?

Certaines centrales syndicales françaises ont tenté de mettre en place des services qui sont restés, il faut l'avouer, embryonnaires. A titre d'illustration, la CFDT a expérimenté une « carte Cézam » permettant aux adhérents de bénéficier, dans certaines régions, de réductions

¹³⁴ ROSANVALLON (P.), *op.cit.*, p.77.

sur les loisirs. FO avait elle aussi mis en place une carte « FO plus », octroyant des réductions sur les achats automobiles. La CGC a instauré un fonds commun de placement, tandis que la CGT et FO ont développé des services contentieux. Ces diverses expériences ne rencontrent pas, pour l'instant, l'unanimité. Aucune des centrales syndicales ne s'est orientée vers des services à une plus grande échelle. Pourquoi une telle réticence ?

Les organisations syndicales refusent de verser dans un syndicalisme « boutique ». Si le syndicalisme de service vient à être développé, ce sera en activité annexe, mais en aucun cas cela ne doit devenir l'activité principale des syndicats. Ce type de syndicalisme demande d'ailleurs des efforts de gestion très importants : il faut développer des produits performants et ce, surtout dans un contexte de concurrence syndicale qui ne manquerait pas de s'accroître. De plus, un tel syndicalisme nécessite de nombreux permanents et une discipline certaine, notamment en ce qui concerne l'octroi des différents services. Il s'agit d'une infrastructure très lourde, infrastructure qui fait aujourd'hui défaut au syndicalisme français.

Selon Pierre Rosanvallon, le syndicalisme de service appartient au passé. S'il est un bon moyen pour limiter l'érosion syndicale, il ne peut s'agir d'un vecteur du renouveau syndical¹³⁶.

Est-il réellement de la compétence du syndicalisme d'offrir des services ? N'est-ce pas dénaturer la nature profonde du syndicalisme ? En effet, dans le cadre du syndicalisme de service, l'adhésion se veut plus contractuelle : l'adhérent s'inscrit non pour réaliser l'objet du syndicat mais pour les avantages particuliers que celui-ci peut lui apporter. Dans une telle hypothèse la nature institutionnelle du syndicat serait remise en cause, mettant ainsi en danger sa pérennité. Si le syndicat doit changer de visage et si certains services pourraient être les bienvenus, le syndicalisme de service en lui-même ne semble pas être la meilleure solution. Mais y en a-t-il d'autres ? La question reste entière.

¹³⁵ OLSON (M.), *Logique de l'action collective*, Paris : PUF, 1978, , cité par BAUMARD (M.), BLANCHOT (M.), *op.cit.*, p.56.

¹³⁶ ROSANVALLON (P.), *op.cit.*, p.79.

CONCLUSION

« Syndicalisme et mutualité ». Devant un tel sujet, la perplexité est dans l'esprit du plus grand nombre de mise. Quel lien peut-il bien y avoir entre deux organisations oeuvrant sur des terrains si différents? Certes, syndicalisme et mutualité présentent des origines communes et une histoire qui ne les a jamais vraiment séparés. Mais, aujourd'hui, plus rien ne les rassemble, il s'agit de deux mouvements bien différenciés.

Il est vrai que la question du syndicalisme et de la mutualité peut laisser à première vue perplexe. Toutefois, comment après une histoire aussi longtemps enchevêtrée ne peut-on plus avoir aucun lien? Sur ce point, la doctrine et les observateurs sociaux ont leur part de responsabilité : lorsque des écrits paraissent, ils ne font que très rarement le lien entre ces deux mouvements. Pourquoi en est-il ainsi ? Peut être n'y a-t-il véritablement plus rien à en dire.

Un tel silence ne peut être satisfaisant. Il convenait de l'explicitier et c'est à cette tâche que nos développements ont tenté de répondre.

Syndicalisme et mutualité se révèlent aujourd'hui en prise avec de véritables crises d'identité. La confrontation du social et de l'économique, d'une part, et du contractuel et de l'institutionnel, d'autre part, ne sont que les traductions des difficultés que rencontrent syndicalisme et mutualité pour se situer dans notre société. Ainsi, l'avenir de ces deux mouvements semble être placé sous le signe du changement et de l'adaptation à une société qui évolue de plus en plus rapidement.

Ces conflits d'identité nous offrent une clef de lecture essentielle pour comprendre le pourquoi du silence des auteurs. Ce qui gêne, c'est le manque de sécurité, de certitudes. Il est à l'heure actuelle impossible de cloisonner le syndicalisme et la mutualité, de dire clairement s'il s'agit de mouvements sociaux ou économiques, une nature contractuelle ou institutionnelle. On ne peut pas leur donner d'étiquette, les ranger dans une catégorie précise. De nombreuses interactions se sont révélées et peut-être est-ce là l'avenir. Si la mutualité n'est pas en tant que telle l'avenir du syndicalisme, elle y participe nécessairement. L'avenir semble être plus que jamais inscrit sous le signe d'une collaboration du syndicalisme et de la

mutualité. Le temps est peut être enfin venu de réparer les conséquences de ce rendez-vous manqué entre le syndicalisme et la mutualité.

BIBLIOGRAPHIE¹

I/ Ouvrages

- COUTURIER (G.), *Droit du travail / 2.Les relations collectives de travail*, 1^e édition, Paris : PUF, 1991, 514 p.
- HAURIOU (M.), *Principes de droit public à l'usage des étudiants en licence et en doctorat és sciences politiques*, 2^e édition, Paris : Recueil Sirey, 1916, 828 p.
- SAINT-JOURS (Y.), *Traité de Sécurité sociale, Tome V : La Mutualité (Histoire, Droit, Sociologie)*, Paris : LGDJ, 1990, 532 p.

II/ Monographies et thèses

- AMADIEU (J.F.), BOISSARD (D.), *La démocratie sociale en danger, Laissons vivre les partenaires sociaux !*, Collection En débat, Rueil-Malmaison : Editions Liaisons, 2001, 86 p.
- ANDOLFATTO (D.), LABBE (D.), *Sociologie de syndicats*, Collection Repères n°304, Paris: La Découverte, 2000, 123 p.
- BANCEL (J.), *La démocratie mutualiste est-elle encore d'actualité ?*, in CHARPENTIER (F.) (dir.), *Encyclopédie Protection sociale, Quelle refondation ?*, Paris : Economica, 2000, 1494 p.
- BAUMARD (M.), BLANCHOT (M.), *Crise du syndicalisme*, Collection Enjeux, Paris : Hatier, 1991, 78 p.
- BENHAMOU (J.), LEVEQUE (A.), *La mutualité, Que sais-je ? n°2114*, Paris : PUF, 1983, 126 p.
- DREYFUS (M.), *Liberté, égalité, mutualité, Mutualisme et syndicalisme 1852-1967*, Paris : Editions de L'Atelier, 2001, 350 p.
- DURAND (J.P.) (dir.), *Le syndicalisme au futur*, Collection Alternatives sociologiques, Paris : Syros, 1996, 365 p.

¹ Recherche documentaire arrêtée au 1^e juin 2002.

- DURKHEIM (E.), *De la division du travail social*, Collection Quadrige, 4^e édition, Paris : PUF, 1998, 416 p.
- ERBES-SEGUIN (S.), *Démocratie dans les syndicats*, Paris : Mouton & Co, 1971, 189 p.
- HATZFELD (H.), *Du paupérisme à la Sécurité sociale, 1850-1940*, Paris : Armand Colin, 1971, 344 p.
- HAURIOU (M.), *La théorie de l'institution et de la fondation : essai de vitalisme social*, in *La cité moderne et les transformations du droit*, Cahiers de la nouvelle journée n°4, Bloud et Gay, Paris, 1925, pp 2-45.
- LE CACHEUX (J.), *La notion de solidarité a-t-elle encore un avenir ?*, in CHARPENTIER (F.) (dir.), *Encyclopédie Protection sociale, Quelle refondation ?*, Paris : Economica, 2000, 1494 p.
- LOURDELLE (H.), *Quel rôle pour les syndicats européens dans la protection sociale ?*, in CHARPENTIER (F.) (dir.), *Encyclopédie Protection sociale, Quelle refondation ?*, Paris : Economica, 2000, 1494 p.
- MAIRIAUX (J.P.), CARLE-EMPEREUR (R.), *Comment le mouvement mutualiste peut-il s'inscrire dans l'Europe ?*, in CHARPENTIER (F.) (dir.), *Encyclopédie Protection sociale, Quelle refondation ?*, Paris : Economica, 2000, 1494 p.
- MAUROY (H.), *La mutualité en mutation, La politique solidariste en question*, Collection Logiques sociales, Paris : L'Harmattan, 1996, 252 p.
- MOURIAUX (R.), *Le syndicalisme en France*, Que sais-je ? n°585, 4^e édition corrigée, Paris : PUF, 1999, 128 p.
- RADELET (M.), *Mutualisme et syndicalisme, Ruptures et convergences de l'Ancien Régime à nos jours*, Paris : PUF, 1991, 205 p.
- RENARD (G.), *La théorie de l'institution : essai d'ontologie juridique*, Paris : Sirey, 1930, 639 p.
- ROSANVALLON (P.), *La question syndicale*, Collection Pluriel, Paris : Hachette Littératures, 1998, 273 p.
- SOUBIRAN-PAILLET (F.), *L'invention du syndicat (1791-1884), Itinéraire d'une catégorie juridique*, Collection Droit et société, Paris : LGDJ, 1999, 189 p.
- TEULADE (R.), *La Mutualité française, un idéal pour 25 millions d'hommes et de femmes*, Paris : Ramsay, 1984, 269 p.

- TOUCAS-TRUYEN (P.), *Histoire de la mutualité et des assurances, L'actualité d'un choix*, Paris : Syros, 1998, 197 p.

III/ Etudes doctrinales et articles

- ADAM (G.), « L'institutionnalisation des syndicats, esquisse d'une problématique », *Droit social* 1983, p.59.
- BEAU (P.), TEULADE (R.), « Nouveaux défis pour la mutualité », *Espace social européen* du 24 avril 1998, p.13.
- BERR (C.J.), « La France rappelée à l'ordre ou l'obligation de soumettre la mutualité au droit européen des assurances », *Responsabilité civile et assurances* février 2000, p.4.
- BODE (I.), « Le difficile altruisme des groupes d'intérêts, Le cas du syndicalisme CFDT et de la mutualité ouvrière », *Revue française de sociologie* XXXVIII 1997, p.269.
- BOUMEDIENE (M.), « La démocratie comme fondateur du droit de la mutualité », *Droit ouvrier* 1999, p.473.
- CALMETTE (P.), « Présentation du mouvement mutualiste », *Vie sociale* n°5 1995, p.3.
- CHARVIN (R.), ANTIPOLIS (S.), « Le mouvement mutualiste français face aux directives « assurances » européennes », *Droit ouvrier* 1996, p.357.
- DREYFUS (M.), « Mouvements ouvrier et mutualiste : premiers éléments d'une approche internationale », *Revue internationale de Sécurité sociale* n°3 1993, p.21.
- GALBOIS (Y.), « Les perspectives d'avenir de la mutualité, Le développement des systèmes solidaires », *Revue française des affaires sociales* n°3 1994, p.19.
- GIBAUD (B.), « Les deux ruptures fondatrices de la mutualité », *Espace social européen* du 18 décembre 1992, p.23.
- HASCOËT (G.), « L'économie solidaire au cœur des nouvelles régulations économiques », disponible sur <http://www.social.gouv.fr/economie-solidaire/index.htm>

- HELARY-OLIVIER (C.), « La CMU: impact sur les mutuelles et sur l'organisation de la protection sociale en France », *Droit social* 2000, p.41.
- HELARY-OLIVIER (C.), « Les mutuelles ont-elles encore une raison d'exister ? », *Droit social* 2000, p.878.
- HELARY-OLIVIER (C.), DE BARMON (H.), « Le nouveau Code de la mutualité: un petit pas pour le droit, un grand pas pour la mutualité », *Droit des sociétés* n°8-9, août- septembre 2001, p.12.
- HOURCADE (P.), « Mutualité gestionnaire ou partenaire : il faut choisir ! », *Droit social* 2000, p.39.
- LYON-CAEN (G.), « La légitimité de l'action syndicale », *Droit ouvrier* 1988, p.47.
- MENU (J.), « L'institutionnalisation des syndicats : absence de problématique », *Droit social* 1984, p.255.
- RIVERO (J.), « Syndicalisme et pouvoir démocratique », *Droit social* 1965, p.170.
- SACHS-DURAND (C.), « La légitimité syndicale dans l'entreprise », *Droit ouvrier* 1993, p.45.
- SAINT-JOURS (Y.), « Le Code de la mutualité à l'épreuve de la transposition des directives « assurances » », *Dalloz* 2001, p.10.

IV/ Articles de presse

- CHARPENTIER (F.), FAIRISE (A.), « La prévoyance santé suscite des convoitises », *Liaisons sociales magazine* mai 2000, p.85.
- CHARPENTIER (F.), MOREAU (I.), « L'assurance complémentaire en ébullition », *Liaisons sociales magazine* mai 2001, p.77.
- DAVANT (J.P.), « Sur la voie de l'unification et de la modernisation », *La vie ouvrière CGT* n°2930/369 du 20 octobre 2000, p.26.
- LIMOGES (F.), DUFLOT (F.), GAME (F.), « La prévoyance collective attire les opérateurs », *Liaisons sociales magazine* mai 2002, p.69.
- PARADAS (M.), « La voie mutualiste dans le débat », *Témoignage chrétien* du 16 décembre 1994, p.4.
- « Prendre en compte syndicalement les questions mutualistes », *Le peuple* n°1242 du 4 juin 1987, p.9.

- « Le principe mutualiste : entre l'Etat et la personne, un corps intermédiaire », *CFTC La vie à défendre* n°59 juin 1998, p.17.
- « Menace sur les mutuelles », *FO Hebdo* n°2394 du 24 juin 1998, p.5.
- « Mutuelles, spécificité reconnue vis à vis des assurances », *FO Hebdo* n°2480 du 7 juin 2000, p.11.
- « Le commerce va-t-il détrôner la solidarité ? », *FO Hebdo* n°2509 du 7 février 2001, p.8.

V/ Actes de colloques et de congrès

- Document préparatoire au congrès national de Lille, 35^e congrès de la Mutualité française, « La mutualité demain »

VI/ Rapports et documents officiels

- Loi du 21 mars 1884 relative à la création des syndicats professionnels, *JO* n°81 du 22 mars 1884, p.1577.
- Loi du 1^e avril 1898 relative aux sociétés de secours mutuels, *JO* n°94 du 5 avril 1898, p.2089.
- Loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises, *JO* du 31 décembre 1968, D 1969, p.28.
- Loi du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel, *JO* n°253 du 29 octobre 1982, p.3255.
- Loi n°82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation et au règlement des conflits du travail, *JO* n°265 du 14 novembre 1982, p.3414.
- Loi du 17 décembre 1982 relative à la composition des conseils d'administration des organismes du régime général de Sécurité sociale, *JO* n°294 du 18 décembre 1982, p.3779.
- Directive 92/49 CEE du 18 juin 1992, *JOCE* n°L228 du 11 août 1992, pp.0001-0023.
- Directive 92/96 CEE du 10 novembre 1992, *JOCE* n°L360 du 9 décembre 1992, pp.0001-0027.
- Ordonnance 2001-350 du 19 avril 2001 relative au Code de la mutualité et transposant les directives 92/49 CEE et 92/96 CEE du Conseil des 18 juin et 10 novembre 1992, *JO* n°95 du 22 avril 2001, p.6288.

- Rapport du groupe de travail « Les moyens de la démocratie » pour la FNMF, « Orientations pour un projet de statut de l'élu mutualiste », validé par le Comité exécutif du 11 mars 1999 et par le Conseil d'administration du 12 mars 1999, mise à jour du 20 avril 1999.

VII/ Jurisprudence

- Cass.soc.9 mai 1968, *Dalloz* 1968, p.602, note Brèthe de la Gressaye.
- Cass.ch.mixte 10 avril 1998, Syndicat Front National de la police c/ Syndicat national des policiers en tenue et autres, *Revue de jurisprudence sociale* 1998, n°754, p.481.
- CJCE 16 décembre 1999, Commission des Communautés européennes c/ République Française, *Recueil de la Jurisprudence de la Cour de justice et du Tribunal de première instance*, Partie I, 1999-12, p.8935.

TABLE DES MATIERES

<u>Introduction</u>	9
<u>Titre 1-La confrontation du social et de l'économique</u>	21
<u>Chapitre 1-L'homme au cœur du mouvement</u>	22
<u>Section 1-la protection de l'homme</u>	22
<u>§1-Une valeur fondatrice, la solidarité</u>	23
<u>§2-Une utilité sociale indiscutable</u>	27
<u>Section 2-La participation de l'homme</u>	31
<u>§1-Un principe essentiel, la démocratie</u>	31
<u>§2-La crise de l'engagement</u>	35
<u>Chapitre 2-L'émergence de l'économique</u>	40
<u>Section 1- les dérives économiques des mouvements sociaux</u>	40
<u>§1-Du social à l'économique</u>	41
<u>§2-Les dérives assurantielles du mutualisme</u>	44
<u>Section 2-Risques et conséquences Des dérives économiques</u>	48
<u>§1-La conciliation du social et de l'économique</u>	48
<u>§2-La place du social</u>	52
<u>Titre 2-La confrontation de l'institutionnel et du contractuel</u>	57
<u>Chapitre 1-Le caractère institutionnel du syndicalisme, source de paradoxe</u>	58
<u>Section 1-Le syndicat en tant qu'institution</u>	58
<u>§1-Le syndicat-institution</u>	59
<u>§2-Le processus d'institutionnalisation</u>	63
<u>Section 2-Le paradoxe du syndicat-institution</u>	67
<u>§1-Les atouts du syndicat-institution</u>	67
<u>§2-Les effets pervers du syndicat-institution</u>	70
<u>Chapitre 2-Le caractère hybride du mutualisme, source d'ambiguïté</u>	75
<u>Section 1-La nature hybride de la mutualité</u>	75
<u>§1-Le contrat mutualiste</u>	76
<u>§2-Les tendances institutionnelles de la mutualité</u>	79
<u>Section 2-La relation complexe du syndicalisme et de la mutualité</u>	83
<u>§1-Le choix de la gestion ou du partenariat</u>	84
<u>§2-Syndicalisme de service et mutualité</u>	88
<u>Conclusion</u>	92
<u>Bibliographie</u>	94
<u>Table des matières</u>	100