

Les syndicats difficilement en phase avec les transformations du travail

Par Anne-Marie Grozelier¹
(In *Mouvements* n° 43, janvier-février 2006)

L'actualité est là pour nous le rappeler tous les jours. Le monde du travail est en proie à des maux multiples. Le malaise social est de plus en plus visible au fur et à mesure que les conditions de travail se dégradent, que la précarité se répand, que le pouvoir d'achat stagne, que le chômage persiste, que s'égrènent les annonces de fermeture de sites. Les raisons ne manquent pas pour que les salariés en plein désarroi se tournent vers les syndicats. Encore faut-il que ceux-ci parviennent à se saisir de leurs problèmes, à définir des perspectives et, plus encore, à proposer des stratégies d'action à la hauteur des enjeux. Bref, qu'ils puissent exercer leur fonction première de syndicaliste dans un contexte qui s'avère de plus en plus complexe et difficile pour eux².

Les préoccupations majeures des salariés se concentrent aujourd'hui autour de trois tendances lourdes qui renvoient à ce qu'on pourrait désigner comme les fondamentaux de la revendication syndicale :

- 1) le chômage, la précarisation des emplois et les difficultés d'insertion des jeunes ;
- 2) la baisse du pouvoir d'achat, les bas salaires et la montée des inégalités sociales ;
- 3) la dégradation des conditions de travail.

Sur ces trois axes les syndicats sont attendus pour formuler des revendications, les porter, et proposer des actions véritablement efficaces. Cependant, on constate un décalage grandissant entre les attentes des salariés et les réponses syndicales. Tout se passe comme si les syndicats n'arrivaient pas à faire émerger une dynamique sociale et du même coup à construire des stratégies mobilisatrices durables et finalisées.

Certes, le monde salarial a évolué et se présente de façon moins homogène qu'il ne l'était il y a une trentaine d'années. Il y a plus de femmes, plus d'étrangers, plus de techniciens et de cadres, et les salariés sont globalement mieux formés. L'activité industrielle n'est plus majoritaire, les services et leur grande diversité occupent le devant de la scène économique. Le contenu du travail, les contours de l'entreprise, les modes de production se sont considérablement transformés. Le chômage de masse s'est installé et plus gravement encore, le chômage des jeunes. La financiarisation de l'économie et la mondialisation pèsent de tout leur poids. Externalisation, délocalisation, fusions-absorptions, reconfiguration des entreprises entre grands groupes internationaux et multitudes de PMI. L'environnement du travail a considérablement changé mais les problèmes demeurent, emploi, salaire, conditions de travail, précarité, insuffisance de création d'emplois. La cohésion sociale est menacée.

1- L'existence d'un chômage massif et persistant, la précarisation de l'emploi et les formes de dislocation du contrat de travail rendent la tâche des syndicats difficile

¹ Sociologue, Secrétaire générale de FSE (Forum Syndical Européen).

² Les développements qui suivent concernent principalement le secteur privé sans pour autant oublier le fait que la tendance à opposer les "nantis" (du secteur public) aux précarisés (du privé) a considérablement freiné l'action collective, alors même que les privatisations contribuaient à fragiliser la condition de l'ensemble du salariat.

La lutte contre la précarisation de l'emploi, ou plutôt contre ses causes ne semble guère aisée à traduire en un objectif prioritaire de l'action syndicale : les chômeurs, les contrats précaires, les jeunes en insertion, les travailleurs au noir ne sont pas vraiment intégrés ni pris en compte par les syndicats qui se sont organisés dans un autre contexte. Le contrat à durée déterminée, inventé à l'origine par le patronat pour retenir dans l'entreprise des travailleurs tentés d'aller s'embaucher ailleurs, est devenu un outil de flexibilité pour l'entreprise qui peut, dès lors, s'ajuster aux aléas de la conjoncture. S'agit-il d'un gain réel pour l'entreprise ? De fait, cette précarisation ne répond pas nécessairement à un impératif d'efficacité économique à long terme. Elle est d'abord la traduction d'un rapport de force défavorable aux salariés créé par la pression du chômage mais aussi de la pression exercée par les entreprises qui dominent le marché sur celles qui sont en aval.

L'éclatement des entreprises en une constellation de PME sous-traitantes très largement dépendantes de leur donneur d'ordre, le développement de l'externalisation et la dislocation des contrats de travail n'ont, dans la plupart des cas, pas d'autre justification que celle, souvent explicitement exprimée, de déplacer la contrainte et le risque sur les sous-traitants et de réduire les collectifs de travail. Le *détricotage* du droit du travail encore aggravé par les mesures gouvernementales récentes accentue la précarisation. Dans ce contexte on comprend que les mobilisations collectives soient plus difficiles.³ Et il est vrai que la précarité du travail, qu'elle soit liée à la nature du contrat ou à la crainte de perdre son emploi, joue à l'encontre de la mobilisation des salariés du secteur privé⁴.

Tout cela a engendré un changement important réduisant de fait la base sociale des syndicats et créant de véritables déserts syndicaux. Cela explique en partie le décalage de l'offre syndicale par rapport au vécu de certaines catégories nouvelles de salariés. Traditionnellement, la CGT a toujours été centrée sur un type de salarié, l'ouvrier qualifié, de sexe masculin, français, appartenant à une grande entreprise industrielle. Les fameux "bastions" qui constituaient la puissance du syndicat dans les 30 glorieuses. FO est aussi issue de cet héritage mais s'est développée de fait dans la fonction publique. La CFDT, pour sa part, a su dans les années 70 s'ouvrir à des couches sociales différentes et porter leurs revendications. Qu'il s'agisse des OS, des femmes, des travailleurs immigrés, des clandestins – pour ne prendre que quelques exemples, on se souviendra du conflit des nettoyeurs du métro parisien ou de l'action des travailleurs clandestins du Sentier – la CFDT avait développé des formes d'action syndicale nouvelles permettant d'associer le plus grand nombre à l'action et à la définition de revendications collectives. C'était la seule manière dans des secteurs nouveaux et avec des salariés différents de trouver des formes d'action collective partagées ; et ceci en établissant un lien avec les consommateurs et les sous-traitants, déjà présents à l'époque. Aujourd'hui, on trouve peu de trace de cette créativité revendicative.

Pour ce qui est de la CGT, elle s'efforce aujourd'hui de s'ouvrir à d'autres catégories. Par exemple, elle apporte son soutien aux organisations de chômeurs, intervient pour la défense des Pakistanais employés par des sous-traitants sur les Chantiers de l'Atlantique ou mène des conflits durs dans la restauration rapide (cf les grèves chez Mc Donald). Malgré un lourd handicap historique ce syndicat s'affiche de plus en plus comme la confédération qui s'efforce de conserver une préoccupation forte vis à vis des chômeurs et des travailleurs immigrés. Mais

³ les conseils en gestion expliquent que du fait de la fragilité des systèmes de travail à flux tendus et zéro stock les entreprises ne peuvent se permettre de connaître des conflits sociaux susceptibles de perturber la production.

⁴ "dès le printemps 2001, un tournant s'est amorcé avec le retour massif des plans sociaux et le cortège des grèves qui accompagnaient les fermetures de sites. Il est difficile d'imaginer une sortie massive dans la rue et par la grève d'ouvriers et d'employés tétanisés par le risque de perte d'emploi. La pression du chômage de masse, la précarité des statuts ont joué à plein." JM Pernot, *Syndicats lendemains de crise ?*, Folio actuel n° 115, Série Le Monde actuel.

cette volonté affichée est encore loin de se traduire globalement par des pratiques syndicales adaptées tant il est vrai que la prise en charge de ces problèmes suscite parfois des contradictions avec la défense plus traditionnelle des travailleurs en place.

2- Sur le terrain de la revendication salariale les syndicats font profil bas

La dégradation de la situation salariale est devenue patente. Elle a été mise en lumière par diverses études, notamment par les travaux de CERC-Association⁵ qui a montré que le niveau de vie relatif des ménages de salariés ou de chômeurs avait fortement chuté depuis 1982 avec l'apparition, nouvelle en France, de la figure *du travailleur pauvre*. Les inégalités se sont accentuées avec le développement des pratiques d'individualisation, les primes, les stock options accordées à certains.

En l'absence de négociation salariale centrale, un déséquilibre s'est opéré dans l'affectation des gains de productivité entraînant une stagnation des salaires et une dégradation du pouvoir d'achat des salariés du secteur privé comme de la fonction publique. Les profits dorénavant, rémunèrent les actionnaires et alimentent la Bourse au détriment des salaires, de l'investissement et de l'innovation. Les deux moteurs de la relance économique que sont le pouvoir d'achat et l'investissement se trouvent ainsi privés de carburants. La stagnation et la dégradation du pouvoir d'achat sont devenus « les ennemis de l'emploi ».

Dans ce contexte, les syndicats construisent au niveau de l'entreprise une revendication salariale, bien souvent, en deçà de ce que souhaitent et surtout de ce que pourraient réclamer les salariés compte tenu des résultats des entreprises. De fait, ils ont tendance à interioriser le déséquilibre du partage salaire/profit alors que la situation s'est inversée par rapport aux années 80 où la part des profits était alors insuffisante pour faire face aux besoins d'investissement. Du même coup, l'absence de pression syndicale a conforté cette répartition erratique de la valeur ajoutée au détriment des salaires et en fin de compte de l'emploi. Il n'en demeure pas moins que c'est sans doute le poids du chômage qui constitue le frein principal à la revendication salariale .

Au niveau national, si la CGT et FO ont toujours maintenu la revendication salariale en première position, la CFDT l'a pour ainsi dire quasiment désertée pendant longtemps. L'annonce en 1983 sur le perron de l'Élysée du blocage des salaires a certainement conduit cette organisation à développer une sorte de culpabilité. Aujourd'hui et depuis quelques années, elle comble son absence sur ce terrain en discutant d'épargne salariale et d'intéressement. Mais, à qui ce discours s'adresse-t-il ? peut-être à des cadres ou des salariés bien rémunérés mais certes pas à des ouvrières du textile ou des caissières à temps partiel.

On en arrive à cette situation étrange où c'est le ministre de l'emploi qui en 2005 se saisit de la question et invite le patronat, qui jusque là s'y refusait obstinément, à négocier les minima

⁵ Pierre Concialdi, Le niveau de vie des salariés : de la « modération » à la régression ?, la note du CERC-Association n°11 mai 2005.