

Quelles stratégies syndicales face à la précarisation de l'emploi et du travail ? *

Sophie Bérout

Le processus de précarisation qui déstabilise en profondeur le monde du travail depuis maintenant plus d'une trentaine d'années recouvre plusieurs dimensions. En effet, et à la suite d'autres auteurs (Appay, Jefferys, 2009), il nous semble important d'insister sur le fait que ce processus renvoie à trois formes de précarité, étroitement imbriquées : la précarité de l'emploi qui va au-delà des emplois dits atypiques (CDD, temps partiel imposé, intérim, stages, contrats aidés, etc.) pour englober, par exemple, la fragilité des CDI dans des entreprises sous-traitantes ; la précarité du travail (non reconnaissance des qualifications, absence de perspective de carrières, forte amplitude horaire, etc.), la précarité des droits et de la représentation (Bérout, Bouffartigue, 2009). Cette dernière forme de précarité touche particulièrement les salariés travaillant pour des entreprises sous-traitantes, mais également les intérimaires ou les contractuels et les vacataires dans les fonctions publiques. Malgré l'existence de quelques dispositions juridiques pour permettre à ces salariés de voter aux élections professionnelles sur leur lieu de travail ¹, ou en-

¹ La loi du 20 août 2008 qui a réformé les critères de la représentativité syndicale établit que les salariés mis à disposition d'une autre entreprise depuis au moins un an ont le droit de choisir l'entreprise dans laquelle ils vont voter pour les élections professionnelles (leur entreprise d'origine ou l'entreprise d'accueil). Cette disposition nécessite cependant que les syndicats présents dans l'entreprise utilisatrice se préoccupent de l'inscription de ces travailleurs sur les listes et surtout qu'ils fassent la démarche de les consulter.

*Texte rédigé suite à la rencontre de l'Institut Tribune Socialiste du 26 mars 2015, sur le thème : précarités, mouvements et syndicats.

core de bénéficiaire éventuellement d'une partie des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise (ou équivalent), la réalité est plutôt celle d'une très forte méconnaissance des droits et d'une absence, de fait, de possibilité de faire entendre leurs revendications.

L'intrication de ces trois formes de précarité contribue, on le sait, à fragmenter les collectifs de travail et à enfermer les travailleurs dans des démarches de survie et/ou de résistances individuelles. Pour certains, il s'agit à minima de parvenir à « joindre les deux bouts » lorsque la faiblesse des rémunérations obtenues via leur travail (en raison de temps partiel notamment) ne permet pas de sortir de la pauvreté au niveau du ménage (Ponthieux, 2004). Pour d'autres, et bien sûr parfois les mêmes, l'enjeu peut consister à faire respecter des droits qui sont bafoués (heures supplémentaires non payées) ou à remédier à des conditions de travail fortement dégradées (en termes de sécurité par exemple). Or, le plus souvent, pour ces salariés, le fait de s'adresser à des syndicats pour obtenir de l'aide ne fait pas partie des éventualités qu'ils envisagent, tant l'univers syndical ne leur est pas familier.

Les syndicats sont ainsi directement confrontés à l'ampleur du processus de précarisation, aux obstacles qui en découlent en termes d'organisation collective des salariés. On pointe souvent la faiblesse du taux de syndicalisation en France (autour de 8%). Mais il convient de rappeler qu'il s'agit d'une moyenne et que la réalité est de façon massive celle de l'a-syndicalisation (pour préférer ce terme à celui de désyndicalisation) des salariés des petites et moyennes entreprises, mais aussi des salariés en statut d'emploi précaires dans les fonctions publiques et dans les grandes entreprises du public et du privé.

Les syndicats français sont ainsi percutés d'une triple manière par le processus de précarisation. Ils le sont, tout d'abord, dans leur base sociale, c'est-à-dire dans leur capacité à représenter l'ensemble du salariat et donc aussi, et en premier lieu, les segments les plus fragilisés de celui-ci, les

plus exploités. Mais ils sont également percutés dans leur structuration, dans leurs modalités d'organisation. Enfin, ils sont bousculés dans leurs pratiques, que ce soit dans la façon de construire leurs revendications ou bien dans les façons de faire vivre leur démocratie interne. Nous nous proposons dans cette contribution de revenir sur ces trois dimensions, dans la mesure où elles permettent de saisir les enjeux qui se posent aujourd'hui au mouvement syndical et d'évoquer les réponses qui se construisent via des expériences de terrain, sachant que celles-ci dépendent largement de la façon dont les conséquences du processus de précarisation sont perçues et dites au sein des organisations.

1. L'affaiblissement du lien aux classes populaires précarisées

La situation peut paraître paradoxale au regard de l'histoire du syndicalisme en France et de ses racines ouvrières : ce sont aujourd'hui les professions intermédiaires et les cadres qui sont à la fois les catégories socio-professionnelles proportionnellement les plus syndiquées et celles qui pèsent désormais le plus dans les rangs syndicaux. « En 2001-2005, tous secteurs confondus, les cadres et les professions intermédiaires constituent ainsi les groupes socio-professionnels les plus représentés parmi les salariés syndiqués : en moyenne, sur dix salariés syndiqués, trois sont des cadres, trois exercent une profession intermédiaire, deux sont employés et les deux derniers ouvriers » (Wolff, 2014, 63). Cette proportion varie selon les organisations, mais dans l'ensemble toutes sont marquées par un même phénomène : un recul de la syndicalisation au sein du groupe ouvrier et une faiblesse de celle-ci dans le groupe employé.

Plusieurs remarques s'imposent ici. En premier lieu, cette fragilisation de l'implantation syndicale au sein des catégories qui composent les classes populaires résulte de la combinaison de plusieurs facteurs : d'une part, l'éclate-

ment des grandes unités de production dans l'industrie et leur fractionnement via le recours aux filiales et à la sous-traitance ; d'autre part, une exposition très forte aux formes particulières d'emploi, c'est-à-dire aux formes d'emploi précaires. On le sait, la taille de l'entreprise constitue, en effet, l'une des variables décisives dans la syndicalisation. Dans les grandes entreprises, les institutions représentatives du personnel (IRP) sont en règle générale stabilisées et le fait syndical existe comme une réalité plus ou moins pérenne. Or, une très large proportion des emplois d'exécution ont été externalisés des grandes entreprises vers le secteur des services aux entreprises et donc vers des PME sous-traitantes, de taille beaucoup plus réduite, où les syndicats ne sont pas présents et où il est beaucoup plus difficile d'entamer une démarche pour en implanter un.

Deuxième phénomène qui se combine au premier : le processus de précarisation est un processus ciblé. Si les catégories des cadres et des professions intermédiaires peuvent connaître des formes de précarité, dans le type de contrat ou dans l'activité même de travail, cette réalité est beaucoup moins massive et écrasante que pour les catégories ouvrière et employées. L'intérim et les CDD touchent dans près de quatre cas sur cinq des ouvriers et des employés (Wolff, 2014, 62). Il conviendrait d'ailleurs d'ajouter à cette liste les CDI à temps partiel qui constituent, pour les femmes, la forme d'emploi dominante dans des secteurs comme le commerce ou les services aux particuliers. Il est également important de pointer que pour que ces catégories ouvrières et employées, cette précarité de l'emploi, du travail et des droits ne constitue pas seulement une séquence dans la trajectoire professionnelle, mais bien une réalité inscrite dans la durée, rendant très difficile les démarches d'adhésion syndicale.

Cette sous-représentation au sein des rangs syndicaux – et y compris, bien que de façon plus atténuée, dans une organisation comme la CGT qui a joué un rôle important tout au long du XXe siècle pour l'accès du groupe ouvrier à l'espace

public et à une expression politique autonome – pose un problème majeur au mouvement syndical. Comment définir, en effet, la finalité de celui-ci lorsqu’il ne parvient plus à atteindre les segments les plus exploités du salariat, les plus fragilisés, ceux qui subissent le plus les effets combinés des différentes formes de domination ? Le syndicalisme n’a-t-il pour vocation que la seule prise en charge de la partie en quelque sorte la plus « protégée » du salariat ? On le voit, la question n’est pas seulement celle d’une faiblesse de la représentation, mais aussi d’une déformation de celle-ci.

Un questionnement en partie semblable existe par rapport aux jeunes travailleurs, bien qu’il ne recouvre pas les mêmes problèmes en ce qui concerne les jeunes salariés sortant de l’enseignement supérieur et ceux disposant d’un faible niveau de qualification. Pour les premiers, la précarité n’est souvent qu’une étape, plus ou moins longue, avant d’accéder à un emploi stable tandis que pour les seconds – et encore plus pour les jeunes femmes et/ou les jeunes issus de l’immigration ou supposés tels – cette précarité perdure. Que l’on se saisisse donc du problème de la syndicalisation des catégories du salariat populaire, pour le dire ainsi, ou plus précisément au sein de celles-ci des jeunes travailleurs, la question soulevée est bien la même : que se passe-t-il quand une large partie du prolétariat contemporain ne voit plus dans le syndicalisme un mouvement protecteur, susceptible de l’aider à combattre les inégalités et les injustices qu’elle subit ?

Le problème ne se pose pas qu’en termes de valeurs, de projet politique porté par les syndicats. Cette transformation de la base sociale des syndicats se traduit aussi concrètement en termes de capacité à mobiliser et à maintenir dans le temps des équipes militantes, à créer les conditions pour une transmission et une réappropriation de l’héritage syndical en termes de pratiques de représentation et de lutte. Le rapport à la grève, par exemple, ne se construit pas de la même façon selon les postes occupés dans l’activité de production ou de service, selon le positionnement du salarié dans la hiérarchie.

Dans des biens des cas, dans des entreprises industrielles comme Renault-Volvo ou EDF, l'externalisation des emplois d'exécution s'est aussi traduit par un affaiblissement des capacités à construire des mouvements revendicatifs larges, associés à des arrêts de travail reconductibles.

2. Une structuration syndicale à repenser

Ces difficultés à atteindre les fractions les plus précarisées du salariat renvoient, à des limites qui sont notamment liées à la structuration des syndicats. Cet enjeu est loin d'être simplement technique. Depuis les débuts du mouvement ouvrier, l'une des questions centrales pour les travailleurs qui ont cherché à s'organiser et à se doter d'une force collective a été celle du périmètre de la solidarité à construire. Dans les premières années du XXe siècle, le passage de solidarités liées au métier à des solidarités pensées sur la base d'une industrie a été problématique en oeuvre (Sirot, 2011). Le problème aujourd'hui, bien que cette situation ne soit pas nouvelle, tient à la réalité fuyante que constitue l'entreprise. Le syndicalisme contemporain est particulièrement désarmé face à l'éclatement des statuts d'emploi et des statuts juridiques au sein de ce qui constitue, de fait, une même communauté de travail. Sur un même site industriel, des travailleurs relevant d'employeurs différents - de l'entreprise donneuse d'ordre, des entreprises sous-traitantes, des agences d'intérim - sont pourtant engagés dans des formes de coopération productives. La concentration du capital financier est allée de pair avec un fractionnement des entités productives : l'exemple des industries chimiques pourrait être ici parlant, avec des changements incessants dans l'achat et la cession des groupes par des fonds de pension désireux de rentabiliser au maximum leur profit, mais aussi avec une forme de parcellisation de sites autrefois unifiés. Dans le commerce, la restauration ou l'hôtellerie, le recours à des établissements « franchisés » interdit bien souvent aux salariés de bénéficier

des accords collectifs du groupe, des mêmes conditions de travail, voire des institutions représentatives du personnel. Dans les fonctions publiques, à commencer par la fonction publique d'Etat, le recours massif aux contractuels crée d'importantes distorsions de situation entre les fonctionnaires et leurs collègues immédiats, qui relèvent de contrats de droit privé, voire qui sont payés à la tâche accomplie, comme les vacataires.

Le mouvement syndical est d'une certaine façon appelé à procéder à un véritable *aggiornamieto* de ses structures face à la disparition de l'usine fordiste qui intégrait l'ensemble des activités et face à l'implosion, sous les coups de l'importation du *new public management*, d'une administration garante du statut d'emploi. Or, toutes les organisations syndicales n'ont pas évolué de la même façon. Une confédération comme la CGT fonctionne encore aujourd'hui sur le modèle du syndicalisme d'entreprise, totalisant à sa base plusieurs milliers de syndicats d'entreprise, parfois de très petite taille, où les militants rencontrent des difficultés à assumer à la fois les tâches liées à leurs multiples mandats (de délégué syndical, d' élu au comité d'entreprise, au CHSCT, etc.) et à s'adresser aux salariés qui ne relèvent justement pas du périmètre de ces IRP, mis à disposition par des entreprises sous-traitantes ou intérimaires. L'existence d'un syndicat d'entreprise est bien sûr un point d'appui important et c'est souvent grâce à l'activité déployée via ces mandats institutionnels que le syndicalisme continue à exister. A l'inverse de la CGT, la CFDT a privilégié les syndicats départementaux et parfois même interdépartementaux constitués sur un champ professionnel donné, dans l'idée de coordonner davantage les actions dans un même secteur, entre grandes et petites entreprises. Mais ces structures présentent le défaut contraire, celui d'être parfois très éloignées des élus d'entreprise qui se retrouvent relativement isolés.

Pour autant, dans les deux cas, la nécessité de dépasser les murs formels de l'entreprise se fait sentir de façon pressante

pour les syndicats. La lutte menée par ces derniers passe parfois par le fait de faire reconnaître une unité économique et sociale (UES), là où elle est justement niée (entre deux ou trois magasins, ou entre deux ou trois restaurants) par un employeur soucieux de rester en dessous des seuils légaux pour l'instauration des IRP.

Mais elle passe surtout par le lancement et l'animation de nouvelles structures syndicales adaptées au périmètre d'un site de production ou d'une zone commerciale incluant par exemple un centre commercial et des structures publiques (gare SNCF, médiathèque, etc.). Un certain nombre d'expériences ont déjà été menées dans l'idée d'adapter les structures existantes ou de les reconfigurer : avec des syndicats de site par exemple, des syndicats multiprofessionnels ou encore avec des comités inter-entreprises. Ces expériences qui sont le plus souvent menées par des militants actifs au sein des unions locales ou des unions départementales, c'est-à-dire à partir de l'échelon territorial et interprofessionnel du syndicalisme, reposent sur une démarche très volontariste qui nécessite beaucoup de disponibilité afin d'accompagner dans leurs premières démarches les salariés désireux de commencer à s'organiser.

Or, ces structures interprofessionnelles locales ne disposent de fait que de peu de moyens, financiers, logistiques ou militants. Ce sont d'ailleurs le plus souvent des militants retraités qui apportent une aide décisive dans ce genre d'initiatives. L'appui des fédérations – c'est-à-dire de la structure syndicale professionnelle – ne vient pas toujours compléter celui des unions locales ou départementales. Plusieurs facteurs éclairent ces difficultés de coordination entre l'action syndicale menée à partir des territoires ou des bassins d'emploi et l'action syndicale sur une base professionnelle : d'une part, les plus grosses équipes syndicales dans les fédérations sont le plus souvent concentrées sur leur propre entreprise et, d'autre part, les salariés précaires des PME ou TPE ne rentrent pas toujours dans les catégories pré-établies, c'est-à-

dire dans le périmètre du champ de syndicalisation des fédérations.

A l'échelle de celles-ci, en effet, l'un des enjeux parmi les plus importants concerne la redéfinition de leur périmètre d'intervention afin de demeurer en phase avec la reconfiguration de l'appareil productif. Le mouvement syndical a ainsi toujours entretenu une relation d'isomorphisme avec la structure du capitalisme, dans la mesure où cette relation crée justement les conditions et la possibilité d'un rapport de force (pour bloquer la production de biens ou de services, la circulation de ceux-ci, etc.). Le secteur des activités postales et des télécommunications est, par exemple, emblématique de ces transformations, avec des structures syndicales héritées de l'administration des PTT qui ont dû faire face à la séparation des deux entités, à la privatisation de France Télécom, puis à la multiplication des opérateurs de téléphonie et au rôle de la Poste dans le secteur de la distribution directe de gratuits, etc. Les fédérations syndicales de ces secteurs, qui peuvent encore s'appuyer sur des accords de droits syndicaux importants en termes de moyens et de ressources, ont ainsi été confrontées au défi d'élargir leur champ d'intervention et de s'adresser aux salariés des entreprises venant concurrencer l'ancienne entreprise publique de référence. Ces mutations font que la transformation des structures syndicales n'a rien de neutre : elle engage une certaine vision du secteur à organiser, des moyens pour y parvenir et de l'adaptation des revendications.

3. De nouvelles priorités dans les pratiques syndicales

Le mouvement syndical est donc placé devant le défi très concret d'atteindre la très large partie des salariés précaires qui lui échappe complètement. Le phénomène n'est cependant pas réductible à ce qui se passe en-dehors des grandes entreprises, sur le site de travail, en raison des phénomènes

d'externalisation et de sous-traitance. Il se joue aussi à l'intérieur des murs de ces grandes entreprises, publiques et privées, ainsi qu'à l'intérieur des fonctions publiques. De ce point de vue, on pourrait aussi parler de murs invisibles pour rendre compte de la lenteur des sections syndicales ou des syndicats à prendre en considération les salariés précaires (vacataires, stagiaires, contractuels, etc.) qui relèvent d'un usage parfois massif des formes d'emploi particulières par les employeurs, publics et privé. Cette lenteur renvoie pour une part à l'intériorisation des divisions sociales engendrées par ce recours aux emplois précaires : ces derniers seront, en effet, les premiers à partir si l'entreprise connaît des difficultés financières ; ce qui revient à protéger indirectement les salariés « stables ». Les syndicats ont donc non seulement à penser la façon d'adapter leurs démarches, mais aussi à mener un travail d'explication sur le plan des idées, du discours, pour tisser des liens de solidarité. Elle découle, d'autre part, de routines qui sont installées et qui font que l'activité syndicale tourne beaucoup autour des institutions représentatives du personnel et de la préparation des élections, sans qu'il soit toujours aisé de penser des actions ciblées spécifiques.

Car il ne s'agit pas seulement d'atteindre ces salariés précaires, mais également, dans une optique de renouvellement des bases adhérentes et militantes, de leur donner réellement de la place dans l'organisation. Plusieurs contraintes en découlent pour les syndicats, que le défi soit de faire évoluer les pratiques dans des établissements où ils sont implantés ou de redéployer l'action en direction de secteurs non syndiqués. Dans le premier cas, le fait de créer les conditions pour que la réalité des situations de travail des salariés précaires soient audibles et que leurs revendications prennent forme constitue déjà un premier pas, tant ces demandes peuvent parfois être en deçà des exigences syndicales, voire être en contradiction avec celles-ci (passage en CDI au lieu de la revendication de l'emploi statutaire, par exemple, ou transformation de vacations en CDD, etc.) Cette écoute, qui passe par le fait non

seulement de s'intéresser aux conditions d'emploi mais aussi aux situations de travail, au contenu de celui-ci, implique des hiérarchisations dans l'activité syndicale pour dégager du temps et que ces priorités soient reconnues comme légitimes. De tels enjeux se retrouvent dans le deuxième cas, lorsque tout est à construire et que les syndicats doivent dégager des ressources (prendre du temps syndical lié à des mandats) afin de prolonger un premier contact avec des salariés venus le plus souvent les solliciter sur des questions de droit du travail. La démarche est alors longue pour organiser de premières réunions (en dehors du lieu de travail), faire émerger les revendications, engager les démarches juridiques, penser une stratégie, lorsque cela s'avère possible, en termes de désignation d'un représentant de la section syndicale ou de présentation d'une liste aux élections des délégués du personnel.

Or, dans l'ensemble de ces situations, l'un des problèmes provient du fait que se syndiquer n'est parfois guère envisageable pour les salariés en emplois précaires ou bien, lorsque le pas est franchi, le fort *turn-over* dans l'emploi réduit vite à néant les efforts produits, la construction de premiers collectifs. Ces démarches très volontaristes d'organisation des salariés précaires ne sont ainsi guère fructueuses si l'on réduit la conception de la syndicalisation à une approche en termes de chiffres, de résultats. Le fait de s'adresser à des salariés précaires, de tenter d'adapter les structures syndicales, mais aussi de repenser les pratiques conduit au contraire à envisager qu'il puisse y avoir des temporalités différentes dans l'engagement, qu'il est déjà fondamental que le syndicalisme apparaisse comme un univers proche pour ces travailleurs. C'est par exemple ce qui se joue dans les campagnes menées aussi bien par la CFDT que par la CGT en direction des travailleurs saisonniers pour les informer de leurs droits.

Une partie des syndicats français voit l'organisation des salariés précaires, parmi lesquels les jeunes occupent une place importante mais également les femmes et les travail-

leurs ayant connu des trajectoires migratoires, comme un objectif fondamental pour leur propre devenir. Pour autant, si le constat est présent dans les discours des directions syndicales, la mise en mouvement des organisations est plus difficile à accomplir. Les initiatives qui existent reposent le plus souvent sur l'implication très volontaire de militants investis dans les structures syndicales locales, interprofessionnelles. Mais, outre qu'ils disposent de peu de moyens logistiques et financiers, ces militants ont également des difficultés à transformer des pratiques d'accompagnement individuel des salariés, par rapport à des litiges juridiques en particulier, en dynamique de construction d'un collectif. Le fait de penser de façon plus précise une stratégie de développement syndical, d'implantation dans de nouveaux secteurs et d'accompagnement de salariés précaires afin qu'ils investissent par eux-mêmes la forme syndicale demeurent des démarches encore assez isolées. Si des réponses - du côté de l'adaptation des structures syndicales ou du lancement de campagnes ciblées - commencent à exister face au processus de précarisation et aux multiples déstabilisations qu'il induit, celles-ci demeurent encore trop limitées pour modifier de façon substantielle le rôle du syndicalisme auprès des salariés précaires.

Références bibliographiques :

Appay Béatrice, Jefferys Steve, coord., 2009, *Restructurations, précarisation, valeurs*, Toulouse, Octarès.

Béroud Sophie, Bouffartigue Paul, dir, 2009, *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute.

Ponthieux Sophie, 2004, « Les travailleurs pauvres : identification d'une catégorie », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 11, p. 93-107.

Sirot Stéphane, 2011, *Le syndicalisme, la politique et la grève. France et Europe, XIXe-XXIe siècles*, Nancy, Arbre Bleu éditions.

Wolff Loup, 2014, « Le paradoxe du syndicalisme français : un faible nombre d'adhérents, mais des syndicats bien implantés », *Idées économiques et sociales*, n° 178, p. 56-64.