

Nouveau syndicalisme Lutter contre le « capitalisme séparateur »

En décembre 2007, Thierry Pech, éditeur au Seuil et ancien secrétaire général de la République des Idées, a publié sur le site de ce magazine électronique une analyse parmi les plus fines et, pour autant, parmi les plus vigoureuses sur ce qu'il est convenu d'appeler la « faiblesse » du syndicalisme français¹. Le titre, « Le syndicalisme à l'épreuve du capitalisme séparateur », en est la formule la plus condensée.

Ce texte, précis, original et très complet, ne peut se lire rapidement. Il nous a semblé intéressant d'essayer d'en extraire les lignes principales et de le présenter en regard d'autres analyses sociologiques ou politiques actuelles. L'intention finale de Thierry Pech était de susciter, en urgence, « la discussion », afin de déboucher ensuite « rapidement sur des initiatives d'envergure ». La FILPAC-CGT, qui mène des réflexions proches de celles de cet auteur, entend déjà porter cette « discussion » au sein d'elle-même.

Sombres horizons

Analyser, puis proposer quelques « pistes » de regain syndical ne peut se faire, en toute conscience de cause, sans esquisser le tableau d'un déclin accéléré du syndicalisme, en France bien entendu, mais aussi dans l'ensemble des pays développés. Il est assez significatif qu'un article signé par Jean-Marc Vittori, éditorialiste aux *Echos*, titré « La faiblesse syndicale, drame national français » (*Les Echos* du 4 septembre 2007), soit cité presque à tout bout de champ et pas seulement par les contempteurs des syndicats.

Dans un « document de travail pour l'université d'été de la CES des dirigeants syndicaux européens » (Florence, juillet 2005), l'expert Jeremy Waddington souligne : « En Europe, depuis 1950, la proportion des affiliés syndiqués n'a jamais été aussi faible qu'elle ne l'est aujourd'hui. » Puis détaille des « évolutions nettes et interdépendantes dans le profil des travailleurs syndiqués », dont, principalement :

- la « concentration accrue » des syndiqués dans le secteur public (66,3%, en France) ;
- la part croissante des retraités et des sans-emploi parmi les cotisants ;
- la moyenne d'âge des syndiqués « sensiblement plus élevée » que la moyenne d'âge des travailleurs.

Pour expliquer ces évolutions, J. Waddington met en exergue l'« individualisme » et l'« utilitarisme » des salariés d'aujourd'hui, mais aussi la hausse du chômage et la « multiplication de formes atypiques d'emploi, d'emplois dans de petites entreprises et de nouvelles formes de relations sociales ». De fait, d'après une étude du ministère du Travail sur la syndicalisation (DARES, octobre 2004), le taux de syndicalisation dans les entreprises de moins de 50 salariés est de 3,5 % (contre 5,2 % dans le secteur privé) ; il n'est que de 2,4 % chez les salariés en CDD ou en intérim (contre 9,5 % chez les salariés en contrat à durée indéterminée et à temps complet). Le mémoire de Master en ressources humaines de Jef Blanc-Gras (Université d'Aix-Marseille II, 2006), intitulé « L'évolution des relations sociales dans une société en mutation », confirme « que les salariés aspirent à être reconnus pour ce qu'ils sont et pour ce qu'ils font et qu'ils attendent des organisations syndicales

¹ <http://www.laviedesidees.fr/Le-syndicalisme-a-l-epreuve-du.html>

qu'elles soient un rempart contre l'arbitraire, tout en souhaitant pouvoir *négozier individuellement* en dehors de règles trop formelles », avant d'affirmer que « l'individualisation des rapports au travail est sans doute l'évolution sociétale majeure à laquelle le syndicalisme a le plus de mal à répondre et qui provoque son affaiblissement et sa perte d'influence »...

L'avènement du capitalisme séparateur

Ces analyses² de J. Waddington et de J. Blanc-Gras, bien plus riches que ce que nous pouvons en citer, sont, selon nous, débordées par celle de Thierry Pech, qui hiérarchise les causes de l'affaiblissement du syndicalisme français. Certes, la culture politique et sociale de notre nation (toute puissance régaliennne puis jacobine de l'Etat, goût des hiérarchies bureaucratiques ou paternalistes dans les entreprises, radicalisme conflictuel et contestataire, pour ne pas dire « révolutionnaire », dans la sphère syndicale...), ainsi que l'individualisme et l'utilitarisme des salariés d'aujourd'hui et l'institutionnalisation des directions syndicales sont des facteurs indéniables de cette « faiblesse » croissante du syndicalisme. Mais, Thierry Pech assure, pour sa part : « C'est bel et bien du côté des transformations du système productif qu'il faut se tourner pour y voir plus clair, avant même d'envisager les explications de nature plus sociologique, qui mettent en général l'accent sur l'individualisme croissant des salariés. »

D'où un brillant décorticage de « l'avènement d'un capitalisme séparateur », car ce sont d'abord les « transformations du tissu productif qui éloignent toujours davantage de salariés des syndicats et qui (...) jouent sur un triple principe de dispersion, d'individualisation et de séparation : dispersion du salariat, individualisation du rapport au travail et de la relation d'emploi, séparation des intérêts respectifs des acteurs du compromis sur lequel on construisait l'espoir d'une régulation interne du capitalisme ». Mais quelles sont les grandes lignes de force du « capitalisme séparateur » dénoncé par Th. Pech ? En voici une liste, bien entendu non-exhaustive :

- tertiarisation de l'économie liquidant les grands collectifs de travail (ateliers industriels) ;
- progression de l'économie de services multipliant les entreprises de plus en plus petites (la taille moyenne des entreprises françaises a diminué d'un tiers environ lors de la grande période de désindustrialisation, 1980-1995) ;
- promotion d'un management individualisé, de la polyvalence, de la mobilité ;
- marginalisation ou même liquidation des statuts au profit des relations d'emploi « marquées aujourd'hui par la flexibilité et/ou l'instabilité » ;
- multiplication des contrats à durée déterminée (près de 2/3 des embauches, en France, désormais !) et des temps partiels ;
- croissance des formes de travail soi-disant « indépendant » ;
- individualisation des modes de rémunération...

Le commentaire de l'auteur s'impose de lui-même : « Du point de vue des syndicats qui se structurèrent d'abord sur un modèle corporatiste et qui s'adaptèrent ensuite au modèle de l'organisation industrielle taylorisée, ces nouveaux parcours professionnels sont très difficiles à suivre... »

² http://metiseurope.eu/content/pdf/3_vs_syndicalisme_trade_union_membership_fr_ces.pdf

Pistes d'avenir

Il n'empêche ! S'en tenir à ces sombres constats et lucides analyses serait peu responsable. Aussi, Thierry Pech, Jeremy Waddington et Jef Blanc-Gras nous gratifient de quelques « pistes » de re-fondation, car la cause sociale reste toujours d'actualité puisque « les difficultés éprouvées par les salariés ne sont pas aussi singulières et diverses qu'on le prétend souvent et qu'ils le croient eux-mêmes ». Le premier expert souligne : « Nombre de problèmes restent de nature sociale et collective... » Puis préconise :

- l'ouverture de « grands forums électroniques syndicaux à l'expression des difficultés du travail (rémunération, cadences, gestion du temps...) » ;
- la construction d'un syndicalisme trans-national, « ne serait-ce qu'au niveau européen » ;
- l'articulation du mouvement syndical et du mouvement associatif en général, notamment pour traiter plus complètement les enjeux émergents (environnement, par exemple) ;
- la contribution à l'organisation de la consommation, ou reconnaître dans celle-ci « un levier d'action tout aussi puissant que la grève »... ;
- l'engagement pour l'intégration des exclus, des chômeurs de longue durée et des jeunes sans qualification sur le marché du travail, « notamment en militant activement pour la réorientation des ressources de formation en leur faveur ».

De son côté, Jeremy Waddington résume ainsi son conseil aux dirigeants des syndicats européens : « Il devient de plus en plus évident que les syndicats doivent personnaliser leurs approches en fonction de leurs membres potentiels, afin de coller aux circonstances particulières qui sont les leurs. » Parmi les « nouveaux thèmes » sociaux qu'il souhaite voir inscrits à « l'agenda des négociations », l'expert européen liste « les politiques visant à concilier travail et vie de famille », celles visant à « promouvoir l'égalité » (hommes/femmes, par exemple), celles « relatives à la formation et au recyclage (requalification ?) », les négociations « portant sur la répartition plutôt que sur la durée du temps de travail », la soumission des systèmes individualisés de rémunération aux accords collectifs.

Enfin, Jef Blanc-Gras ajoute qu'il est temps de lever le tabou très franco-français sur l'idée de la cogestion. « Ne serait-il pas pertinent et justifié que l'acteur collectif s'implique dans la gestion de l'entreprise quand l'intérêt de celle-ci peut diverger avec celui des actionnaires, plus préoccupés par le cours terme que par la pérennité de l'organisation ? », s'interroge-t-il très justement.

Vaste programme !

Antoine Peillon, janvier 2009.