

## LA NOTE EPSY N° 40 LES ENSEIGNEMENTS DES DERNIERS CONFLITS

*EPSY vous adresse régulièrement son analyse de l'évolution du climat social.*

*EPSY est un cabinet d'audit social, spécialisé dans l'accompagnement du changement et dans la veille sociale.*

*Nous sommes à votre disposition pour vous présenter plus en détail nos champs de compétence et nos outils de diagnostic.*

*Vos contacts : Jean-Claude DUCATTE ou Philippe CELIS : 01.47.61.85.85*

### DES CRISES CATEGORIELLES A REPETITION...

**Le premier semestre a été caractérisé par un fort taux de conflictualité dans le secteur public.** Mais, au delà des manifestations contre les réformes des régimes de retraite et la décentralisation d'une partie des personnels non enseignants de l'Education Nationale, ces mouvements s'inscrivent dans la droite ligne de ceux que nous avons connus depuis le premier semestre 2002, c'est-à-dire **des revendications purement corporatistes et catégorielles**<sup>1</sup>.

C'est pourquoi ces mouvements, bien que très importants, ont été circonscrits aux populations concernées et que nous n'avons pas connu comme en 1995, un effet de grève par procuration (un à deux pour cent des salariés des grands groupes du secteur privé se sont associés à un moment ou l'autre à ces mouvements).

**Il en est de même avec les intermittents du spectacle.** Mais, ce conflit bien que très limité, **contient en lui toutes les caractéristiques de la nouvelle donne sociale** que nous allons retrouver à partir de septembre.

Celles-ci sont au nombre de trois :

- **Renforcement, fracture et radicalisation chez les syndicats,**
- **Retour des coordinations agissant indépendamment les unes des autres et actions à fortes orientations médiatiques,**
- **Validité du contrat et de l'accord collectif.**

<sup>1</sup> Paradoxalement dans le secteur privé où le nombre de conflits est en forte augmentation sur la même période, ceux-ci sont plus transversaux dans la mesure où ils ont eu pour cause principale le pouvoir d'achat, bien avant l'emploi, estime la DARES.

## 1. RENFORCEMENTS, FRACTURES ET RADICALISATION SYNDICALES

**Les organisations syndicales signataires** des accords sur le régime de retraite et l'indemnisation des intermittents du spectacle **ne se sont pas toutes exposées aux mêmes risques.**

- **La CGC a opté dans les deux négociations pour une position que partage la majorité de l'encadrement** et de ses adhérents à l'exception d'une partie de ceux de la Fonction Publique, mais elle y est peu représentée et donc son risque interne était minoré. **Cette organisation en sort renforcée** et positionnée de manière plus claire **sur la frange cadre** de la nébuleuse que représente l'encadrement.
- **La CFDT s'est tenue à la ligne définie lors de son dernier congrès.** Outre la constance politique de ses dirigeants, il faut citer l'évolution sociologique de ses adhérents. Ainsi, le secteur public ne représente plus que 40.6% de ses adhérents contre 54.9% en 1976 et les délégués ouvriers<sup>2</sup> 13% contre 18% en 1998 et 32% en 1973 !

**Mais, elle le paie au prix fort en interne** (contestation<sup>3</sup> de certaines Fédérations et Unions Départementales ; départs dans certains cas principalement vers la CGT et SUD), même si François Chérèque estime que *« ceux qui partent aujourd'hui sont ceux qui ont compris que la ligne réformiste était désormais parfaitement acceptée par une majorité de militants<sup>4</sup> »*.

**A l'externe également, car un fossé important s'est créé avec la CGT, FO, la FSU, mais aussi l'UNSA** qui lui était pourtant très proche. Affaiblissement d'une part, **mais aussi renforcement** car aujourd'hui elle est seule sur le créneau du réformisme.

**Reconnue comme partenaire de parole** par le Gouvernement, le Medef et les branches professionnelles, elle prend toutefois le risque d'une **plus forte combativité dans les entreprises.** Explication principalement avancée : le décalage existant entre la pratique nationale du compromis et les comportements locaux de ses adhérents davantage orientés vers des actions revendicatives que vers la négociation.

---

<sup>2</sup> Ces modifications structurelles des adhérents de la CFDT (qu'il faut également apprécier en termes d'évolution des niveaux de diplôme et de féminisation, voire d'évolution politique) et des autres organisations, dans une moindre mesure, expliquent pourquoi les nouveaux conflits dans les entreprises sont désormais principalement le fait de l'encadrement de premier niveau et des employés, que des usines ; ils se déplacent vers les services au sens large. Et pourquoi, ils concernent tout autant l'organisation que le pouvoir d'achat.

<sup>3</sup> Parmi les organisations contestataires sont citées URI d'Auvergne, de Provence-Alpes Côte d'Azur, d'Alsace, la Fédération des transports, des syndicats de la Santé, des Banques, des Finances et quelques 35 Unions départementales.

<sup>4</sup> *Le Monde*

Pour la CGC et la CFDT, le principal enjeu à venir est celui de l'harmonisation des pratiques entre le niveau national et le niveau local. Ce qui pose la question du rôle des directions dans ces évolutions et de la pratique sociale qu'elles souhaitent voir se mettre en place.

- La CGT, quant à elle, a opté pour une posture d'opposant intraitable, sans toutefois aller aussi loin que FO qui fait du maintien des acquis sociaux son axe revendicatif principal. Deux syndicats qui espèrent recueillir le fruit de leur intransigeance en évitant ainsi de se faire « grappiller » par SUD.

## 2. RETOUR DES COORDINATIONS AGISSANT INDEPENDAMMENT LES UNES DES AUTRES ET ACTIONS A FORTES ORIENTATIONS MEDIATQUES

La pertinence de la stratégie de la CGT et de FO reste encore à démontrer car si elles sont majoritaires auprès des intermittents du spectacle, elles n'ont su éviter l'éclosion de nombreuses coordinations avec lesquelles elles se doivent de compter sous peine d'apparaître comme en retrait...

**Une situation qui renvoie à ce que nous avons connu dans les années 95, puis lors de la mise en place des 35 heures où les minorités les plus activistes des syndicats s'étaient lancées dans des actions extérieures aux entreprises.**

Deux constats : le conflit des intermittents a été davantage relayé par la presse que celui sur les retraites où les syndicats "avaient la main". Les organisations traditionnelles ont été débordées. Ainsi, si la CGT et FO ont appelé à la grève, leurs représentants expliquent que si des annulations ont eu lieu, leurs organisations n'y sont pour rien "nous n'avons pas appelé à l'annulation des festivals, mais à la grève<sup>5</sup>..." !

Déclaration qui montre que les éléments les plus actifs ont débordé ces deux organisations et **qu'elles n'ont pu ni s'opposer aux annulations, c'est-à-dire au consensus sur la protection de l'outil de travail, ni s'opposer à la création de coordinations.**

Ce conflit illustre la tendance sociale dont nous vous avons fait part dans notre note sur les élections prud'homales, c'est-à-dire la constitution d'un nouveau paysage syndical autour de deux pôles :

1. **Un pôle de l'opposition** comprenant FO, la FSU, l'UNSA et la CGT,
2. **Un pôle réformiste** avec la CFDT et la CGC.

---

<sup>5</sup> Marc Slyper, Fédération CGT du Spectacle

**Et à la marge d'une nébuleuse radicale** emmenée par SUD, qui compte se développer sur les cédétistes en rupture de ban afin de poursuivre son implantation, et par toutes les organisations alter mondialistes dont le projet est plus politique que social.

### **3. VALIDITE DU CONTRAT ET DE L'ACCORD COLLECTIF**

**Le conflit des intermittents du spectacle pose également la question de la valeur des accords signés avec des partenaires sociaux.**

Qui est légitime ou non pour signer, qui peut les remettre en cause (les signataires, les non signataires, les coordinations, le gouvernement) ?

Ce que nous avons vu se dérouler dans ce secteur est-il transposable à des accords de branches ou à des accords d'entreprise ?

Toutes ces interrogations posent **la question des critères à retenir pour la représentativité sociale** et ce, quel que soit le niveau de négociation.

- S'agit-il de la représentativité dans l'entreprise (au global ou par collègue), dans la branche, ou de la représentativité obtenue lors des prud'homales<sup>6</sup> ?
- S'agit-il du nombre de signataires ou de leur représentativité en voix ?

**Des questions qu'il est nécessaire d'éclaircir rapidement sous peine de voir toutes les négociations à venir entachées de suspicion<sup>7</sup> et de voir le dialogue social interne aux entreprises bloqué par des recours en annulation de plus en plus nombreux.**

Une nécessité dès lors que l'on aborde le problème dans la perspective de la réforme de la Sécurité Sociale et de ses conséquences sur l'évolution du coût des mutuelles d'entreprise. Pour les employeurs, la question des signataires et de leur représentativité va devenir une contrainte supplémentaire dans la conduite de leur future négociation sur la répartition des nouvelles charges induites par cette réforme **alors même que la tension sur les salaires est élevée.**

**Toute l'actualité sociale d'EPSY est disponible sur <http://www.etsy.com> ainsi que tous les liens dont vous avez besoin pour votre activité quotidienne.**

<sup>6</sup> Pour Michel Jalmain, en ce qui concerne le spectacle "le seul critère valable pour décider des choix que l'on fait à l'UNEDIC est celui des élections prud'homales, où les trois syndicats signataires totalisent 42% des voix. Nettement plus que la CGT".

<sup>7</sup> Il est à noter que certains syndicats de SUD mettent en avant cette argumentation pour demander la renégociation du nouveau régime des retraites...