

Boulogne, le 15 juillet 2004

LA NOTE EPSY N° 45 CONFLITS SOCIAUX : RETOUR VERS LE PRIVE

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

Depuis deux ans, **le nombre de conflits sociaux ne cesse d'augmenter** même si leur nombre reste toujours à un niveau relativement bas. **Cette conflictualité n'a pas eu beaucoup de conséquences** tant sur l'activité des entreprises que sur les consommateurs, dans la mesure où la plupart de ces conflits ont été localisés et, à la différence de ce que nous avons connu en 1995, ils sont perçus le plus souvent comme des manifestations d'intérêts corporatistes, bien loin des centres d'intérêts de la population.

Par ailleurs, il faut insister sur **le fait que l'ensemble des syndicats a été sur ce premier semestre en quasi totalité mobilisé sur des dossiers publics et ce, même dans les entreprises privées¹ où sur la période, leur présence n'a été que relative.**

1. DES SYNDICATS EN SITUATION D'ECHEC...

Ainsi, les syndicats n'ont pas été en capacité de faire reculer le gouvernement sur un seul de ses grands dossiers sociaux :

- Les lois Fillon ont été votées,
- Les intermittents continuent leur action, mais avec un taux de participation de plus en plus faible,
- La mobilité des personnels ATOS de l'Education Nationale vers les collectivités territoriales se fait progressivement, sans mouvement de contestation d'envergure,

¹ Selon nos comptages, le nombre de tracts distribués dans les entreprises traitant de sujets nationaux a été supérieur à celui concernant la situation propre à chaque établissement.

- "La défense de la sécurité sociale" n'a pas eu pour les syndicats le succès annoncé, et la réforme Douste-Blazy est en voie de finalisation,
- La mobilisation des personnels d'EDF-GDF est apparue davantage comme la défense d'intérêts catégoriels que comme la défense du service public. Le changement de statut est acté.

Globalement, les syndicats ont donc échoué sur toute la ligne vis-à-vis du gouvernement. Mais, plus grave encore, l'absence de lisibilité de leurs positions, et leurs atermoiements successifs ont laissé les salariés de plus en plus septiques sur leur capacité à s'opposer avec succès aux projets gouvernementaux et donc, à prendre en compte leurs intérêts².

Toutefois, cet échec ne sonne pas le glas de l'agitation sociale dans le secteur public et **il faut toujours s'attendre à des mouvements sporadiques à forte visibilité médiatique**, comme c'est le cas avec les agents d'EDF-GDF et leurs coupures d'électricité sélectives chez des Ministres ou des parlementaires. **Ces actions spectaculaires** sont utiles **en interne pour les syndicats car elles canalisent leur frange la plus extrémiste et donnent aussi l'impression que l'action perdure**, et ce afin d'éviter toutes actions fractionnistes. Comme le précisait récemment Jean-Christophe Le Duigou, "C'est canaliser cette tension sociale vers des objectifs atteignables".

Peu présents dans les entreprises depuis de longs mois, porteurs d'une image dégradée, les syndicats traditionnels doivent donc impérativement retrouver un positionnement leur redonnant une légitimité perdue³.

Cinq dossiers vont être au cœur de la rentrée sociale pour les entreprises du secteur privé :

- La fin des accords de modération salariale négociés lors de la mise en place des 35 heures,
- La volonté du Gouvernement de remettre en cause celles-ci, soudainement conforté par les décisions de l'allemand Siemens, et du français Bosch⁴,
- La mise en place concrète de l'accord sur la formation tout au long de la vie (ANI),
- La mise en œuvre des lois Fillon,
- Et enfin, la simplification et la sécurisation du droit du travail, conséquence du rapport Virville.

² A cet égard, il est significatif de constater que **les syndicats se sont orientés vers la présentation de leurs revendications plutôt par des amendements parlementaires portés par l'opposition** que par la manifestation, pratique peu usitée jusqu'alors et aveu de leur faiblesse.

³ Ainsi par exemple, les syndicats CFDT de la Banque qui contestent de plus en plus la ligne confédérale menacent de la quitter à la rentrée sans préciser encore vers quel syndicat ils entendent se rapprocher. La tentation SUD semble la plus probable.

⁴ Accord paraphé par la CGC et la CFDT. Signature qui ne manquera pas d'être utilisée par ses détracteurs.

2. L'ENTREPRISE AU CŒUR DU JEU SOCIAL

Tous ces dossiers convergent vers une remise en cause profonde des modalités de l'exercice du travail et de sa durée, ce que le Président de la République a de fait validé lors de son intervention du 14 juillet. La voie à la réforme concrète des 35 heures est ouverte.

Si une courte majorité de salariés est favorable à ces évolutions (cf. Note Sociale EPSY n°44), **celles-ci ne manquent pas de soulever des interrogations coïncidant avec trois types d'attentes :**

- **Des attentes de clarification, sur les futures organisations du travail** et leurs conséquences concrètes pour chacun si la remise en cause du temps de travail est individualisée,
- **Des attentes catégorielles sur la place et le rôle des cadres** dans ces nouvelles configurations et dans le pilotage du changement,
- **Des attentes en matière de rémunération.**

Les attentes de hausse de rémunération progressent de mois en mois, selon tous les indicateurs. Elles sont aujourd'hui à un niveau qui en font une source potentielle de conflit importante⁵.

- ✓ Il faut souligner que dans un nombre important de cas, **ce n'est pas la politique de rémunération des entreprises qui est en cause, mais la hausse du coût de la vie**, principalement dans celles qui sont situées dans des agglomérations urbaines ayant connu une forte hausse du foncier.
- ✓ Par ailleurs, **nous constatons que les politiques d'intéressement et de participation, même lors qu'elles sont importantes, ne parviennent que faiblement à compenser cette attente, notamment auprès des jeunes.**

Et sur ce point, les syndicats, à l'exception de SUD et de la CGT se trouvent dans une situation ambiguë. Si intéressement et participation satisfont les populations les plus âgées (+ de 40 ans), elles ne satisfont pas les jeunes, qui eux veulent de l'argent immédiatement disponible, d'où un retour à la valeur des coefficients de base.

Tous ces éléments constituent un terreau fertile pour les organisations syndicales qui, espèrent-elles, leur permettra de mener des actions

⁵ Selon la CFDT, moins d'un cadre sur deux aurait bénéficié d'une augmentation de salaire en 2003 et selon l'une de nos études internes, 83% des cadres placent la hausse des rémunérations en tête de leur préoccupation pour la rentrée de septembre.

visibles, d'autant que l'image des directions s'est beaucoup dégradée⁶ dans l'opinion des salariés.

L'enjeu implicite de ces réformes est la capacité des entreprises à (re)tisser un lien fort avec son encadrement et à diffuser une culture économique, seule capable de permettre à chacun de relativiser sa situation personnelle⁷.

**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.**



⁶ Si globalement les salariés attribuent des qualités en matière de gestion et d'efficacité aux dirigeants d'entreprise, leur capacité à prendre en compte la dimension humaine connaît un affaiblissement préoccupant.

⁷ A cet égard, il est significatif de souligner que la propension à la conflictualité est inversement proportionnelle à la connaissance de la situation économique proche en situation "normale".