

## LA NOTE EPSY N° 53 UNE RENTREE SOCIALE TROUBLE...

*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.*

*Votre contact : Jean-Claude DUCATTE*

**De nombreux médias anticipent une rentrée sociale "mouvementée",** tant pour les entreprises que pour le gouvernement, avec comme premier acte la manifestation unitaire du 4 octobre prochain.

**Toutefois, rien n'indique que cette "grogne" passe de la rue aux entreprises,** et que d'autres mouvements interprofessionnels voient le jour contraignant les entreprises à négocier au plan social.

Pour une analyse objective, il convient néanmoins d'examiner les facteurs réduisant et augmentant le risque social, et faire la part des choses entre ce qui est du domaine du factuel et ce qui appartient au domaine de l'émotionnel.

### 1. CRISE SOCIALE OU CRISE DU MORAL ?

Plusieurs facteurs sous-tendent cette analyse. Le premier est d'ordre psychologique. Pour "Le Monde", "les salariés, les cadres, jusqu'aux franges des dirigeants, sont fatigués, désabusés, critiques". En effet, nombre de salariés estiment que **les entreprises ne privilégient plus que l'efficacité** –orientation qui peut séduire les plus jeunes, mais qui heurte les plus âgés, alors même que les perspectives de départs anticipés n'existent pratiquement plus- et que cette tendance va être accélérée par l'assouplissement du droit du travail.

Ainsi, la possibilité offerte de se séparer plus facilement des collaborateurs les moins performants **l'exonérerait de toute recherche de mobilisation collective, d'où un sentiment de mal-être, et de pessimisme,** renforcé involontairement dans les thèmes de réflexion du patronat lors de ses universités !

**C'est au travers de cette grille de lecture qu'il faut analyser la démarche unitaire des organisations syndicales** (alors qu'elles ne sont d'accord sur rien) contre les ordonnances et plus particulièrement contre le Contrat Nouvelles Embauches (CNE), qui pourrait amplifier un sentiment de précarisation. Il est alors impossible aux organisations de ne pas prendre en compte ce dispositif sous peine



de perdre toute crédibilité<sup>1</sup>. De plus, **le discours politique** de la majorité, qui pose la problématique sociale **en terme de "rupture", contribue à donner le sentiment que tout est imposé** et qu'il n'y a plus de place à la négociation, alors même qu'une majorité de salariés estime que les "*choses doivent évoluer*"<sup>2</sup>!

En revanche, les risques d'attentats, la situation internationale et nationale, le niveau de chômage ne plaident pas pour une mobilisation forte, même si l'on peut s'attendre à des poussées de fièvre dans la Fonction Publique et dans les entreprises nationales comme la SNCF<sup>3</sup>.

**Tous ces éléments renvoient davantage à une posture sociale plus résignée et léthargique que combative.** En d'autres termes, si l'on analyse les perspectives d'évolution du climat social à travers ce prisme, **le risque de mobilisation sociale via les syndicats est plutôt très faible.**

**Pour autant, il ne faut pas négliger les événements qui peuvent favoriser une contestation spontanée.** A cet égard, la dernière livraison des statistiques du Ministère du Travail en matière de grèves montrent que les **conflits sociaux "spontanés et hors de toute intervention syndicale" représentaient un conflit sur cinq en 2003**<sup>4</sup>. Une proportion qui atteste également de la faiblesse syndicale.

S'il s'agit davantage d'une crise du moral que d'une crise sociale, **le risque de mobilisation sociale est fort contre le Gouvernement, mais sa déclinaison dans les entreprises est plus faible** car les salariés qui y travaillent connaissent peu ou prou les marges de manœuvre dont disposent les Directions, et si tensions il doit y avoir, celles-ci trouvent leurs sources dans des situations forcément particulières et locales.

Dans tous les cas de figure, la propension des salariés est **à refuser les évolutions d'organisation qui, pour être mises en place, nécessitent argumentation, voire justification. Ce qui suppose également de repenser les systèmes de communication sociale interne** : ceux-ci doivent prendre en compte la demande des plus jeunes en la matière, dont le niveau socioculturel est plus élevé que celui de leurs aînés, et qui ne se contentent plus du "*il faut le faire, c'est indispensable !...*"

## 2. CRISE SOCIALE OU CRISE DU POUVOIR D'ACHAT

Toutefois, les facteurs de mécontentements persistent et certains même sont aggravés. Au premier rang de ceux-ci, se trouvent **la hausse du coût de la vie** (principalement l'immobilier, la fiscalité locale et depuis la rentrée la hausse des produits pétroliers). Au second rang, selon les syndicats, viendrait **la stagnation du**

---

<sup>1</sup> Cas de la CFDT et de la CGC qui ont laissé entendre qu'elles étaient ouvertes à une ouverture du dossier sur l'évolution du Code du Travail.

<sup>2</sup> Pour illustrer cette thèse, il faut se reporter à la situation d'EDF. "*Si le personnel semble avoir du mal à faire son deuil de son statut protecteur, il est tout aussi prêt à acheter des actions*", se désole la CGT qui ne prévoit pas une forte mobilisation... Plus globalement, les statistiques de la négociation collective montrent que le nombre d'accords signés depuis 2003 est en baisse sensible et continue.

<sup>3</sup> A cet égard, les évolutions des rotations et les suppressions de lignes de TER à la SNCF ont suscité davantage une opposition des Présidents des Conseils régionaux concernés, que des syndicats.

<sup>4</sup> Ils ne représentaient que 11% en 2002 et représenteraient environ 25% en 2004. Cette forme d'expression connaît un développement très notable. A noter également le recul de la CFDT et les progrès de la CGT. Selon les NCS, la première organisation n'aurait plus que 650 000 adhérents contre 850 000 précédemment, et la seconde approcherait les 700 000.



**pouvoir d'achat**, alors même que la baisse de la pression fiscale connaît une pause ...

A cet égard, il faut noter que **l'enjeu syndical réel porte moins sur les minima sociaux** (hausse du SMIC de 5,51% depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005) **que sur le niveau de rémunération au sens large de l'encadrement.**

La CFDT a publié une étude sur le salaire des cadres<sup>5</sup>. Selon cette centrale, **un cadre sur cinq n'aurait eu aucune augmentation en 2004 et 44% auraient perdu du pouvoir d'achat.** 27% de l'encadrement auraient été concernés par des augmentations collectives et 37% de ceux qui auraient eu des augmentations individuelles auraient quand même perdu du pouvoir d'achat. Enfin, **les évolutions salariales des cadres de plus de 50 ans connaissent un décrochage net.**

Cette situation n'a de sens social qu'au regard de la situation économique propre à chaque entreprise. Mais, 2004 a été "**une année record pour les profits des entreprises et 2005 sera dans la même veine, ainsi que les dividendes des actionnaires et les augmentations somptueuses pour certains dirigeants**" peut on encore lire dans cette étude. C'est sans doute pourquoi **les syndicats d'entreprise ont de plus en plus recours à des expertises financières et s'orientent de plus en plus vers des revendications qui intégreraient les parties individuelles et collectives.**

Par ailleurs, la cherté de la vie et le sentiment d'appauvrissement deviennent de plus en plus des arguments de justification d'évolution des rémunérations. En 2004, c'était la hausse du foncier et des loyers. En 2005, il faut y ajouter les transports, et pas seulement pour les commerciaux ou itinérants pour lesquels les niveaux de remboursement des frais sont le plus souvent rapidement adaptés. **De fait, c'est la situation économique générale qui devient un argument de revendication interne à l'entreprise.**

**C'est sur ce point qu'il peut y avoir une conjonction entre crise du moral et crise du pouvoir d'achat d'une part, et intérêts particuliers de certaines catégories de personnel et de leurs cadres d'autre part, qui dans ces conditions peuvent être tentés de "laisser faire". C'est dans ce sens qu'il faut lire le dispositif Breton qui peut contribuer à faire baisser la tension.**

**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>5</sup> Selon cette étude, l'évolution des augmentations de la rémunération moyenne des cadres aurait été la suivante : 2000 : +4,6%, 2001 : +2,56%, 2002 : +1,57%, 2003 : + 1,5, 2004 : +1,5%.