

LA NOTE EPSY N° 55 LA FIN D'UNE FORME DE SYNDICALISME

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

Si le recul de l'influence syndicale est tendanciel depuis plusieurs années, en 2005, il s'est précipité et amplifié¹. Ainsi, la journée d'action du 4 octobre dernier, présentée comme le point culminant d'un processus de rassemblement unitaire suite aux journées des 5 février et 10 mars, n'a finalement mobilisé que faiblement dans la Fonction Publique et marginalement dans le secteur privé.

Les seules entreprises qui ont connu des mouvements étaient déjà dans une situation conflictuelle préalablement. C'est l'effet d'aubaine qui a joué. Du recul, nous passons à l'effacement progressif.

Cette situation, de prime abord, peut réjouir les dirigeants d'entreprise et les responsables de ressources humaines. Mais, c'est aussi l'effondrement d'une forme connue et maîtrisée de relations sociales qui laisse un vide qui, que nous le voulions ou non, sera comblé à terme.

1. POURQUOI UN TEL EFFACEMENT ?

Les causes de cet effacement sont nombreuses. Si certaines sont anciennes et oeuvrent depuis plusieurs années, d'autres au contraire sont plus récentes, moins politiques et plus sociologiques. Et ces dernières concernent autant les syndicats traditionnels que les entreprises.

➤ Les causes anciennes :

Les grandes centrales sont en panne idéologique pour des raisons différentes, mais le résultat est le même.

La CGT se cherche, entre position réformatrice (début du mandat de Bernard Thibault) **et poursuite d'une ligne d'opposition systématique** (depuis sa mise en minorité sur le oui au référendum sur l'élargissement). Or, elle ne trouve de relais que parmi certaines franges de l'extrême gauche. **Sa position jusqu'au-**

¹ Il faut toujours avoir à l'esprit que depuis vingt ans le nombre de syndiqués n'a fait que baisser et que les évolutions que nous avons connues dans l'ordre d'importance des centrales est principalement le fait de transferts de syndicats de base vers une autre confédération et bien peu du fait de leur attractivité...



boutiste la met en pointe dans des conflits archaïques (SNCM, RTM, SNCF). Même si elle obtient peu, elle garde **une image de combativité et de référence dans des conflits** comme celui d'Hewlett Packard² où elle a fait défiler des cadres licenciés en tête de cortège... Si elle perd de l'influence, la CGT reste encore pour un temps un pôle de rassemblement..

FO se positionne sur "un réformisme de combat", soit exactement l'antithèse de la CGT. Mais, la chute du communisme pose la question de l'intérêt de sa pérennité. Le seul objectif de FO est désormais de se maintenir dans la Fonction Publique et dans ce qui reste des entreprises nationales. **A terme, cela ne sera plus du syndicalisme, mais du corporatisme...**

Enfin, la CFDT continue à payer les effets d'un recentrage souhaité par le Patronat et le Gouvernement. Mais celle-ci a été trop peu accompagnée pour que les gains sociaux obtenus aient une valeur significative justifiant par la même la prise de risque. Aujourd'hui, sa direction est dans la position d'une forteresse assiégée éliminant ses détracteurs au risque de se fragiliser à l'extrême.

C'est sur la base de ce constat que feu Jean-Luc Cazette avait repositionné la CGC en ouvrant largement sa centrale aux agents de maîtrise et techniciens, quitte à perdre sur les cadres...³ Cette orientation sera accentuée par son successeur.

Dans ces conditions, on comprend mieux pourquoi depuis environ un an les mouvements et les conflits sociaux se font de plus en plus dans le cadre d'intersyndicales ; le front uni cachant ainsi mieux les faiblesses individuelles. Mais, si facialement la force est affichée, il est plus facile pour les directions de jouer sur les intérêts particuliers pour faire sortir tels ou tels acteurs. Les derniers conflits auxquels nous avons fait référence en sont la preuve.

➤ **Les causes nouvelles :**

A la panne idéologique, il faut ajouter le décalage générationnel entre les cadres syndicaux et la population salariée et entre les syndiqués et les autres collaborateurs. A ce décalage générationnel s'ajoute la féminisation du monde du travail. Les syndicalistes sont majoritairement des hommes de 45 ans au minimum avec des niveaux de formation moyen, alors que les femmes sont jeunes et diplômées. Ce décalage s'exprime principalement à trois niveaux :

- 1. Les plus anciens souhaitent partir rapidement en retraite**_estimant "*avoir tout donné pour l'entreprise*". Et quand les jeunes se comparent à eux, la comparaison (productivité, performance commerciale) n'est souvent pas flatteuse et les différences salariales perçues comme injustifiées, voire inacceptables. **En d'autres termes, les avenirs sont si différents (retraite contre carrière) que les intérêts ne peuvent plus se rejoindre.**
- 2. Les jeunes salariés n'ont pas connu les périodes d'inflation** et en conséquence n'accordent que peu de crédit à la négociation collective et au rôle des syndicats. De plus, ils ne raisonnent plus salaire, mais niveau de vie. Pour eux, par exemple une prime est plus importante que la valeur du point.

² Réduction d'effectif dans les sites européens de l'entreprise d'informatique.

³ Pour s'en convaincre, il suffit de regarder le nombre de ses syndicats qui ont transformé le "e" d'encadrement en "entreprise". Exemple : "*Syndicat de l'encadrement de la société X devenu syndicat de l'entreprise X !...*"



3. **Les jeunes sont devenus des consommateurs de syndicats** en leur déléguant, le temps d'une période de tension, la défense de leurs intérêts, tout en refusant les embrigadements. **Seul SUD, syndicat de jeunes (sans leader connu), a compris et utilise à plein ce nouveau zapping social, d'où son image de modernité...**

La percée de l'individualisme social. C'est nouveau, mais c'est la transposition dans l'entreprise de ce que nous connaissons dans la vie courante ; **Tendance sociologique amplifiée par les politiques sociales d'individualisation.** On ne se bat plus pour tous les autres, mais contre tous les autres. **Si le mouvement social est amoindri, toutes les formes de contestations sociales individuelles sont exacerbées** d'où le retour en force des rumeurs, de la délation, voire des mini déprédations...

L'externalisation du mécontentement social. La crainte du chômage, comme de la sanction de la part de l'employeur, la faiblesse syndicale se traduisent par moins de contestation interne, mais par **une émergence de la contestation externe.** Ainsi, le problème des salariés d'une entreprise n'est plus uniquement le leur, mais aussi celui des clients de l'entreprise... On ne se bat plus pour ses intérêts individuels, mais pour celui des clients "*que l'on rencontre tous les jours...*". La défense de la qualité devient ainsi de plus en plus un argument de contestation sociale (plus élégant et présentable) qu'une mise en cause de la pression commerciale !

Ce n'est plus du social, mais une forme de consumérisme social qui émerge, d'où l'importance pour les entreprises d'avoir des valeurs fortes et de les faire respecter par tous. **D'où également l'intérêt de s'attacher autant aux comportements qu'aux résultats.** Un jeune interrogé par EPSY synthétisait parfaitement ce nouvel état d'esprit : "*Les valeurs, l'état d'esprit et le comportement induisent le résultat. Les valeurs, l'état d'esprit et les comportements ne sont plus les mêmes quand c'est l'inverse !...*".

2. LES PREMICES DE NOUVELLES FORMES DE CONTESTATIONS

De ces constats, deux formes d'actions nouvelles apparaissent :

1. **Un développement de l'utilisation par les syndicats de toutes les procédures que leur offre la législation. Investigations financières pour les CE, mais aussi de la part des CHSCT** grâce aux possibilités offertes par les mesures contenues dans le Plan pour la Santé au Travail (PST). A cet égard, il faut s'attendre à un développement des procédures concernant les choix des systèmes d'information que le PST offre... En la matière, nous avons déjà observé les premières utilisations syndicales.
2. **La seconde, c'est l'externalisation de la contestation sociale au travers :**
 - **D'une mise en avant systématique des clients pris à témoin et otages de la revendication (Eurodysney à la fin de l'année).**



- **De la constitution de réseaux parallèles et informels à l'initiative de n'importe qui. Les blogs⁴** d'entreprise sont un moyen simple pour communiquer à la fois entre adhérents, mais aussi avec tous les salariés d'une entreprise et entre salariés, sans filtre dans un espace privé libre à la fois dans et hors l'entreprise. C'est également un moyen de conduire une contestation permanente et larvée.

S'ils sont encore peu répandus, nous en dénombrons toutefois à ce jour une cinquantaine. On peut y "*lire tout et n'importe quoi*", d'où l'émergence attendue des rumeurs. Mais, l'important réside dans le fait que la transversalité y est la règle et qu'il est possible d'avoir accès à beaucoup d'informations. Ils peuvent avoir un effet certain dans les situations conflictuelles. D'où la nécessité pour les entreprises de les repérer et de les suivre. De fait, les efforts de transparence seront certainement la meilleure parade à ce nouveau type d'outil !

Dans tous les cas, l'idée générale est de faire le plus de bruit possible, menacer de "*laver le linge en sale*" en public, afin de prendre en otage l'image des entreprises pour faire pression sur les directions via la voix des actionnaires.

C'est donc vers un syndicalisme de circonstance avec peu de règles et des moyens de communications nouveaux et performants vers lequel nous nous acheminons. Si les anciens n'avaient plus de représentativité sociale, les nouveaux pêchent par manque de représentativité institutionnelle...

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

4 Des logiciels gratuits sont disponibles sur le net pour créer facilement son blogs. Par exemple, on peut en trouver un à l'adresse : <http://www.dotclear.net/> .