



Études & Conseil  
Stratégie  
Marketing  
Management Social & Organisation  
Lobbying Social

## La note sociale EPSY

---

N°62 – Mai 2007

*Une CGC qui change et des modes  
d'actions qui se transforment*

### Introduction

Depuis environ deux ans, **nous observons une évolution de la CGC vers des positions plus radicales** dans les entreprises où nous intervenons. Cette observation est corroborée par les travaux que nous menons également au niveau national et dont nombre vous sont régulièrement adressés.

Rarissime dans les années 2000, et limitée à des alliances conjoncturelles, **la CGC n'hésite plus aujourd'hui à s'intégrer dans des intersyndicales plus structurelles.** Ainsi, nous la voyons apparaître de plus en plus fréquemment aux côtés de la CGT ou de FO, tant dans la protestation que dans la contestation active, même si elle n'hésite pas à en sortir par opportunisme.

Ses prises de position sur la santé au travail, la mise en place de son observatoire du stress et la médiatisation des "*suicides professionnels*"<sup>1</sup>, la conduisent à investir le champ des conditions de travail et à se positionner sur les mêmes thèmes que la CGT, voire que SUD, avec un discours très similaire.

Il en est de même en ce qui concerne les rémunérations avec sa revendication de "*SMIC Cadres*" qui s'adresse autant aux jeunes cadres qu'aux techniciens encadrants.

**Ainsi, nous avons observé que dans de nombreux conflits, la CGC revendique l'intégration des compléments de rémunération dans le salaire de base, mais également un égalitarisme nouveau, tant pour ce qui concerne les primes que les conditions de mise en place du Cesu...** Chez L'Oréal, par exemple, – entreprise en développement constant depuis des dizaines d'années - la CGC a rejoint tous les autres syndicats pour

---

<sup>1</sup> Expression qui commence à s'imposer.



"réclamer un treizième mois pour tous, ainsi qu'une réintroduction des augmentations généralisées". Même chose à BNPParisbas "pour exiger des augmentations à la hauteur des efforts consentis par le personnel".

**Toutes ces évolutions conduisent la CGC à ne plus avoir de revendications propres à l'encadrement et aux cadres et, par là-même, à gommer de plus en plus son caractère original et catégoriel.** Et il ne fait nul doute qu'elle sera aux côtés des autres syndicats pour exiger des employeurs l'application des promesses du nouveau chef de l'Etat Nicolas Sarkozy en matière d'évolution du pouvoir d'achat des salariés. Il ne fait nul doute qu'elle adoptera **une position maximaliste lors des prochaines négociations sur la pénibilité au travail.**

**Ce nouveau positionnement a pour conséquence d'attirer à elle des publics plus "contestataires" et moins impliqués dans le fonctionnement et l'organisation de l'entreprise. Dans ces conditions, personne ne s'étonnera de savoir que "huit de ses adhérents sur dix jugent leurs dirigeants exigeants et peu enclins à reconnaître et à récompenser les efforts".** Au-delà de l'opinion, certaines pratiques contribuent au délitement du lien affectif entre les cadres et leur entreprise. Le patron de la CGC de la plus grande entreprise française de téléphonie constate que : *"Cette année, l'enveloppe consacrée à l'augmentation des 100 000 salariés du groupe était de 45 millions d'euros, alors que les 300 cadres les plus gradés se sont partagés 30 millions d'euros !"*

**Dans ces conditions, seules les revendications sur le pouvoir d'achat et "la souffrance au travail " ont du sens et sont fédératrices.**

## **1. Une volonté d'évolution qui remonte à 1981...**

En changeant de nom, c'est à dire en renonçant au mot cadre pour lui substituer celui d'encadrement, la CGC avait fait le choix de renoncer à sa spécificité pour chercher à s'implanter auprès de populations alors négligées par la CFDT d'Edmond Maire.

Malgré les efforts de Paul Marchelli, puis surtout de Jean-Luc Cazette et de son successeur Bernard Van Craeynest, **cette stratégie n'a pas connu les effets escomptés<sup>2</sup>. Au contraire, la CGC n'a pas gagné du côté des techniciens ce qu'elle a perdu du côté des**

---

<sup>2</sup> Son influence tant lors des élections professionnelles d'entreprise que lors des élections prud'homales (de 2002) ne progresse pas (10%).



**cadres. Et aucun autre syndicat n'a bénéficié de ce vide<sup>3</sup>, preuve de l'individualisme croissant de cette catégorie de salariés.**

De plus, ceux de ses adhérents qui militaient pour un réel syndicalisme catégoriel l'ont quittée progressivement... **Elle a profondément déplacé son centre de gravité comme le montrent les chiffres suivants qui traduisent le décalage qui existe entre sa structure sociologique et la réalité des entreprises :**

- Un adhérent sur deux a plus de 50 ans, contre 40 ans en moyenne pour les cadres dans les entreprises,
- 10% environ auraient moins de 30 ans contre 30% dans les entreprises,
- 20% sont des femmes contre 50% environ dans les entreprises,
- Et 14% sont des retraités.

On comprend ainsi mieux pourquoi **les sections syndicales de la CGC portent un grand intérêt aux préretraites** et sont peu motrices dans les processus de changement, par exemple. Dans les filiales des grandes entreprises, il n'est pas rare de constater que ses sections peuvent avoir des comportements et revendications très différents : **tout dépendra du profil du leader syndical et notamment de son âge.**

Si elle affiche officiellement 177 000 adhérents, nombre de spécialistes estiment que le chiffre réel ne dépasse pas les 100 000, sur un public potentiel de 9 000 000 de cadres et techniciens.

**Cette organisation va connaître dans un proche avenir une hémorragie de militants et renouveler en profondeur ses adhérents et leur profil. Si les jeunes sont moins nombreux, ils sont souvent plus revendicatifs et avec eux arrivent de nouvelles méthodes d'action qui visent à pallier le déficit du nombre par l'imagination revendicative.**

## ***2. Des méthodes d'action nouvelles...***

C'est dans les services<sup>4</sup> en particulier que l'on constate les évolutions des modes de revendication les plus importantes. **Celles-ci sont à**

---

<sup>3</sup> La CGT vient de créer une branche Cadres Sup au sein de l'Ugict pour chasser sur les terres de la CGC avec comme objectif la syndicalisation de 100 cadres par an.

<sup>4</sup> Dans les secteurs "*traditionnels à dominante ouvrière*", les actions structurées organisées par les syndicats perdurent. C'est le monde du préavis, du débrayage et de la manifestation devant "*les grilles*". Une forme de contestation que l'encadrement n'apprécie guère.



**relier à la création des usines<sup>5</sup> de traitement** où l'on trouve de grandes concentrations d'encadrants et d'experts ayant vocation à exécuter ou à faire exécuter, mais peu à contribuer à la prise de décision.

**Ce n'est plus la grève qui est privilégiée**, mais davantage le harcèlement incessant des directions, soit sur les rémunérations, soit sur les conditions de travail.

Ainsi se développent :

- **Les pétitions internes, via internet** : 17 000 signatures se sont retrouvées sur le bureau d'un Directeur Général d'un grand groupe de service en quelques jours. En la matière l'hebdomadaire *Gestion Sociale*<sup>6</sup> écrit "*on ne compte plus les entreprises dont les DRH et PDG sont bombardés de textes revendicatifs signés par des centaines de salariés. ... Même la Fonction Publique est aujourd'hui concernée...*".
- **Les consultations internes** via les syndicats se développent également. Un argumentaire lors des négociations, mais aussi un moyen de communication utile pour justifier face à la presse des positions revendicatives.
- **En externe, le client est pris à témoin**. Si la technique est encore peu fréquente, elle est terriblement efficace. Ce ne sont pas les services proposés qui sont attaqués, mais la qualité de service offerte par l'entreprise.
- **C'est aussi le retour des grèves perlées (ou grève du zèle)** de courte durée, principalement concentrées sur le vendredi ou le mercredi. Peu de perturbation, mais un climat social qui se détériore rapidement...
- **Enfin et sans doute plus préoccupantes sont les réunions informelles de cadres et de techniciens hors de l'entreprise**, sans l'aval officiel des syndicats qui débouchent sur des demandes de rencontres de chefs de service ou d'unité (rarement au niveau Direction Générale) et qui sont ensuite reprises par les syndicats dès que le supérieur hiérarchique ne peut les accepter à son niveau.

**Il ne fait aucun doute que cette organisation, même en état de relative faiblesse va prendre une part très active (voire de leadership) dans les mobilisations sur les salaires à venir dans les entreprises – notamment après la Conférence sur les salaires prévue en septembre prochain –.**

---

<sup>5</sup> On pourrait même s'interroger sur une appellation jugée dévalorisante par ceux qui y travaillent.

<sup>6</sup> *Gestion Sociale* n° 1491.



**Pour autant, les sections syndicales de base de la CGC attendront-elles cette date pour se mettre en action ?**

Pour toute information complémentaire ou pour une présentation plus en détail de nos champs de compétence et de nos outils de diagnostic, votre contact :

Jean-Claude Ducatte

Par téléphone au 01.47.61.85.85 ou 06.62.64.11.76

Ou par mail : [ducatte@epsy.com](mailto:ducatte@epsy.com)

Retrouvez toutes nos informations sur le site [www.epsy.com](http://www.epsy.com).