

## **Débattre des perspectives**

*Réuni juste avant la rentrée scolaire, le séminaire Unité et Action du SNES a pour fonction principale de proposer aux militants une réflexion favorisée par la prise de recul, le débat, l'apport de chercheurs et de syndicalistes d'autres organisations. L'édition 2013, a été l'occasion d'entendre le premier jour les propos de Jean Marie Pernot, chercheur à l'IRES et le second une table ronde de syndicalistes de la FSU, de la CGT et de Solidaires. Voici quelques éléments, parmi les plus marquants entendus au cours de ces deux journées.*

Pour prendre de la distance avec l'actualité, JM Pernot a proposé deux entrées, celles des dynamiques provoquées par les problématiques de la représentativité d'une part, du « dialogue social » d'autre part. Mais au préalable, il a insisté sur la critique de la mesure actuelle de la représentativité.

### **Une mesure de la représentativité très imparfaite**

La mesure opérée ignore cinq millions de salariés puisque les agents de la Fonction publique s'expriment dans un cadre qui leur est propre, sans prise en compte dans la représentativité des confédérations. Dans le secteur privé, on agglomère différents scrutins, ceux des salariés des TPE (les très petites entreprises) et des salariés agricoles aux scrutins des comités d'entreprise (CE), des délégations uniques de personnels (DUP) ou des délégués des personnels (DP). Au total, plus de 12 millions d'inscrits ce qui est bien loin du nombre des salariés décomptés par l'INSEE hors Fonction publique, et révèle entre autres l'importance des déserts syndicaux. Dans l'ensemble CE, DUP et DP, les organisations non présentes dans l'entreprise ne peuvent y recueillir aucune voix, tandis que le scrutin des TPE est un scrutin sur sigle, sans enjeu dans la mesure où personne n'est élu<sup>1</sup>. Bref, une « pyramide construite de pourcentages » qui crée de la distance avec le réel. L'avantage de ce système très imparfait est de remplacer le précédent, celui d'une représentativité fondée sur décision du gouvernement.

Cette analyse doit être faite car la possibilité de négocier et la validité des accords est fondée sur ce décompte, qui a conduit en 2013 à dégager une majorité de 51 % pour la CFDT et deux autres organisations qui lui sont proches, tandis que CGT et FO recueillent environ 49% des suffrages.

### **La dynamique de la représentativité**

Si la mesure faite en 2013 a validé les cinq mêmes organisations que par le passé, il serait faux de conclure qu'au terme du processus, on retrouvera les mêmes. L'enquête REPONSE du ministère du travail, établit qu'entre 2008 et 2010, dans 40% des établissements de plus de 200 salariés, au moins une organisation a perdu sa représentativité, ses délégués, son droit syndical. Cela devrait conduire dans quatre ans à un effet d'écrémage important. Il y a bien une spirale qui va absorber les organisations les plus fragiles. Que vont faire leurs adhérents ? les autres organisations sont elles prêtes à les accueillir ? en tout cas, pas sans difficultés.

### **La dynamique du dialogue social**

Un double processus est à l'œuvre. Par en haut, puisque l'Etat dicte aux « partenaires sociaux » le contenu de leurs échanges, et « embarque » tout le monde dans la construction de sa politique. C'est un processus antérieur à la gauche, mais le président Hollande en a fait un élément de sa méthode. La transposition dans la loi de l'ANI du 11 janvier, tel que contractualisé, et la constitutionnalisation envisagée du dialogue social conduisent à installer un processus où l'accord contractuel crée du droit.

Par en bas, dans l'entreprise où en dehors des situations conflictuelles, la négociation porte sur la compétitivité. Cela crée un syndicalisme assigné au local, et il devient très difficile de garder le lien avec les enjeux globaux. C'est aussi l'agenda du délégué syndical qui se remplit, modifiant sa relation aux salariés.

Ce modèle convient à la CFDT, moins à la CGT, qui a choisi une stratégie de longue durée vers l'unité syndicale tandis que la logique majoritaire conduit à des logiques de camps.

### **Réduire l'écart entre salariés et syndicats, un enjeu essentiel.**

La période récente a montré que les gens étaient disponibles pour l'action collective mais l'attente des salariés vis-à-vis des syndicats est faible.

Cette conclusion peu développée dans l'exposé du chercheur a été approfondie au cours du débat avec deux questions principales, celle de la syndicalisation, celle du rapport au travail.

L'adhésion est avancée comme une démarche individuelle, mais elle n'a jamais été cela. En France, on repère des vagues de syndicalisation ; il s'agit de démarches collectives. Le ressort d'un possible mouvement de re-syndicalisation, c'est les précaires. Mais il faut un redéploiement important des efforts syndicaux. On en est pour le moment au niveau des expérimentations.

Une des forces du syndicalisme, c'est d'être un créateur d'identité professionnelle ; la complexification du tissu économique a dilué cette représentation du travailleur collectif. Une des pistes serait de combattre la représentation du travail comme une question individuelle. Les syndicats peuvent créer l'attente des salariés, par exemple en re-politisant le travail, c'est-à-dire en recréant le lien avec les salariés sur ce qui est au cœur de leur vie de travail.

### **Le point de vue des syndicalistes**

Autre moment attendu de ces deux jours, la table ronde réunissant Sophie Binet, membre du bureau confédéral de la CGT, Annick Coupé, porte parole de Solidaires et Bernadette Groison, secrétaire générale de la FSU. Cette configuration, à trois traduit la réalité du moment. Pour ceux qui ne s'y résignent pas, force est de constater le refus des autres organisations de participer à toute réflexion commune. Mais les trois intervenantes ont toutes récusé une représentation d'un syndicalisme en deux blocs, l'un qui se dit réformiste et l'autre qui ne le serait pas. Bernadette a souligné que ce travail qu'il faut engager avec celles des organisations qui y sont prêtes devrait créer une dynamique et bousculer les autres organisations. Elle explique qu'aucun syndicat ne peut tenir longtemps le discours « on ne peut pas faire autrement » sans se disqualifier.

### **Sur le contexte**

Sophie, pour la CGT, a commencé par souligner la volonté du président de la République de pérenniser la démarche mise en œuvre à l'occasion de l'ANI. Dans cette pratique, où la négociation crée du droit, le MEDEF trouve un droit de véto, qu'il utilise pour annuler la sanction des urnes qui ont donné la majorité à la gauche. L'entreprise est tenue d'ouvrir des négociations, pas de les conclure. Il y a aujourd'hui besoin de nouvelles lois Auroux<sup>ii</sup>. La CGT est confrontée à la désyndicalisation et aux limites de son implantation traditionnelle ; elle est désormais « obligée d'agir sur ce qu'elle savait mais ne voulait pas voir ». A propos des négociations, elle s'interroge sur les conditions de leur débouché à partir de deux exemples récents, celui de la négociation sur le travail voulue par la CGT mais qui n'a pas abouti et celui sur les retraites complémentaires, où avant que certaines organisations acceptent un recul des droits, le front syndical uni a fait bouger le patronat contraint d'accepter une hausse des cotisations. Il faut refuser une division stérile.

Annick insiste, elle sur la poursuite des politiques d'austérité rendant très prégnante la question des alternatives. Bernadette liste les défis posés au mouvement syndical : la permanence de la crise, les mutations du travail, le chômage persistant. Pour une organisation comme la FSU, la question des jeunes, futurs salariés ne peut être esquivée ; la constitution du « collectif jeunes » à l'occasion de la réforme des retraites n'est pas

un hasard. La FSU a fait le choix de travailler avec les organisations de ce type. Elle insiste sur le caractère déterminant du travail de conviction en matière d'alternatives.

### **Ré-unification ?**

Entre les trois syndicalistes, une approche commune sur l'unité d'action, essentielle dans la constitution d'un rapport de force. Cette recherche pose la question du prix de l'unité d'action sur la plate forme, et de manière contradictoire la question de son efficacité.

Accord des trois responsables syndicales pour dire l'intérêt du travail en commun de nos organisations au niveau national comme à tous les niveaux –l'importance du travail local est soulignée-, y compris dans la confrontation, et les sujets cités ne manquent pas, avec la volonté de déboucher sur des expressions communes : le management, les qualifications, la validation des acquis de l'expérience, le financement de la protection sociale. Cependant, la question de la Fonction publique et de ses missions soulevée dans une intervention de la salle ne suscite pas d'écho.

Des préparations communes de réunions officielles, institutionnelles ont déjà été conduites comme à la veille de la conférence sociale du mois de juin. Des rencontres entre nos organisations sont programmées. La question des listes communes aux élections professionnelles n'est pas taboue, il faut voir l'utilité qu'elles peuvent avoir pour les salariés ; cette démarche peut éviter de nous placer en concurrence et de compliquer le travail commun.

Les approches divergent cependant dans la réflexion sur l'avenir des organisations. Solidaires s'est donné l'objectif de se développer là où il n'est pas présent, considérant que le syndicalisme qu'il propose a vocation à intéresser l'ensemble des travailleurs et des salariés précaires. Il ne pose pas la question d'une structuration commune car depuis 10 ans rien n'a bougé en la matière. La question viendra peut-être, en marchant mais il faudrait alors interroger nos choix différents de structuration.

Pour avancer, vers l'objectif qu'elle a retenu d'unification du mouvement syndical, la FSU a précisé son mandat avec la proposition d'un travail commun permanent.

Sophie, pour la CGT, considère que l'enjeu est celui d'une rupture avec la tendance au morcellement du syndicalisme. Elle repère une faiblesse dans la coupure entre le monde ouvrier et celui du savoir. Une des questions posées à l'UGICT-CGT, est celle du déclassé et de la déqualification des jeunes aujourd'hui plus qualifiés. Les relations avec la FSU concernent le niveau confédéral de la CGT et le prochain CCN débattre du travail en commun.

Pour les participants au séminaire, l'urgence est d'amorcer la formalisation d'un projet en repensant le rôle de l'Etat social, en approfondissant la question de la sécurité professionnelle, les solidarités intergénérationnelles... La question d'un nouvel outil syndical doit elle aussi être abordée.

Anne Féray

i Dans ce contexte, JM Pernot considère que la participation de 10% démontre une certaine disponibilité des salariés.

ii Promulguées au cours de l'année 1982, les lois Auroux ont notamment reconnu aux salariés un droit d'expression directe et collective sur leurs conditions de travail, créé les CHSCT, fixé le cadre de la négociation et du règlement des conflits du travail.