

TRAVAIL, PRÉCARITÉ, RÉSISTANCES : L'ACTION COLLECTIVE FACE À LA PRÉCARITÉ

Latteur Nicolas

Echo de l'Université syndicale du Cepag et de la FGTB wallonne : « Travail, précarité, résistances », organisée le vendredi 21 février 2014 à Beez.

Le 21 février 2014, le CEPAG et la FGTB Wallonne ont organisé une nouvelle journée sur la dégradation des conditions de travail et sur les résistances qui tentent de lui faire face. Cette journée d'étude poursuit une vaste réflexion et sensibilisation sur le travail, ses conditions, et sur les résistances collectives qui mettent en cause son organisation capitaliste.

C'est essentiellement au travers de la précarité que la question de l'action collective – notamment l'action syndicale – a été abordée. Car, la précarité est devenue une caractéristique essentielle des conditions de travail d'aujourd'hui : peur de perdre son emploi, restructuration, menaces de délocalisation, sous-traitance, contrats temporaires, travail intenable, stress...

Le syndicalisme du 21^{ème} siècle est donc confronté à un enjeu majeur : celui de construire des formes de résistance adéquates à la nouvelle donne du travail précaire afin de peser sur les rapports sociaux qui le produisent.

Construite autour d'interventions de délégués syndicaux et de sociologues du travail et de l'action collective, cette journée a permis d'échanger sur des situations de travail de différents secteurs d'activité et sur les conditions à réunir pour développer des formes d'action collective qui tentent de contrer cette précarisation. Cette note propose une approche synthétique des contenus développés lors de cette journée et constitue une invitation à s'investir dans cet enjeu central pour les mouvements sociaux du 21^{ème} siècle.

Sophie Bérout : « Le syndicalisme face à la précarité »

Sophie Bérout, politologue à l'université de Lyon-II, a proposé de s'interroger sur la notion même de précarité, sur les questions qu'elle pose au syndicalisme et sur les pratiques alternatives qui répondent à la précarisation du travail. Son intervention était basée notamment sur de nombreuses enquêtes réalisées auprès de salariés de différents secteurs d'activité.

- ▶ Sophie Bérout met en question les représentations que l'on a de la précarité. Pour elle, le travailleur précaire n'est pas nécessairement l'intérimaire. On peut être engagé en CDI (contrat à durée indéterminée) et connaître la précarité. Par exemple, si on est sous CDI et que l'on dépend entièrement d'un commanditaire dans le cadre d'un contrat de sous-traitance, on connaîtra des formes de précarisation... C'est davantage un processus de précarisation qui est observé et qui combine :

1. Précarité de l'emploi (intérim, stagiaires, CDD...);
2. Précarité du travail (amplitudes horaires non maîtrisées, polyvalence...);
3. Précarité des droits et de la représentation.

Des employeurs de différents secteurs ont fait de la précarité « une opportunité de management ». Dans la restauration rapide, on mise sur le turnover, dans l'aide aux particuliers, nombre d'entreprises s'appuient sur la sélection de personnes fragiles (par exemple de femmes seules avec enfants)... Mais la précarité peut aussi être vécue comme une forme de protection pour les salariés stables.

De manière plus générale, la précarité professionnelle est une composante de la précarité sociale, on ne peut réduire la pauvreté à l'exclusion...

- ▶ Mais, dans une lecture dialectique, cette dégradation des conditions de travail ouvrent de nouvelles potentialités à l'action collective. Elle force à inventer autre chose et à dépasser un imaginaire revendicatif marqué par ce que l'on appelle communément les « trente glorieuses ». La précarité se révèle être à plusieurs égards un défi central pour le mouvement syndical :

1. Elle vient percuter sa base sociale : elle risque de diminuer la représentativité des syndicats si ceux-ci sont moins implantés, d'une part, et, elle pose la question du sens d'un syndicalisme qui n'intégrerait pas les groupes les plus précarisés ;
2. Elle pose la question du sens du syndicalisme d'entreprise alors que celle-ci n'a plus des frontières clairement délimitées ;
3. Elle nécessite de s'interroger sur les revendications prioritaires.

- ▶ Il s'agit de formuler la question de l'organisation des travailleurs précaires. Des expériences ont été tentées. En France, des cheminots ne se sont plus limités aux travailleurs des chemins de fer mais ont été vers les travailleurs des commerces des gares. A la poste, des syndicalistes ont voulu organiser des travailleuses du secteur des aides à domicile car ce groupe ne disposait d'aucune représentation. Des CHSCT (CPPT en Belgique) se sont construits, non pour entreprise, mais pour un site, par exemple un centre commercial.

Des moyens d'action et de syndicalisation peuvent être dégagés. Ils nécessitent des coalitions militantes, et donc une capacité du mouvement syndical à travailler avec d'autres acteurs (associations, collectifs, réseaux, comités, ...). Il est également déterminant de permettre aux salariés, dans une logique démocratique, de construire et d'animer eux-mêmes leurs luttes et non de faire les choses « à leur place ».

Les enjeux ne sont pas identiques dans les secteurs où la présence syndicale est importante où il s'agira :

- de montrer la nécessité et la plus grande force de toucher les salariés précaires ;
- de poser démocratiquement la question de la place des salariés précaires dans les syndicats. On peut à ce titre s'interroger sur le nombre de salariés précaires présents dans les congrès syndicaux.
- de s'interroger sur la répartition des moyens syndicaux.

Par contre, dans les secteurs peu syndiqués, il s'agira de dégager des ressources afin que des implantations soient possibles, de soutenir des formes d'auto-organisation et de développer des formes d'action qui comblent la faiblesse du rapport de forces. Par exemple, ces salariés d'un glacier qui distribuent des tracts et qui tentent de se rendre visible en déclarant « la vanille vient de Madagascar, le cacao de Sumatra, le code du travail de Chine, etc. ». Il s'agira également de déterminer le rôle des structures syndicales pour suivre ces petites implantations ou les salariés isolés.

Les expériences de luttes montrent également certaines limites. La difficulté principale, c'est la pérennité des expériences. Il est particulièrement difficile de diffuser et de cumuler des expériences. Elles souffrent de leur isolement et ont du mal à s'étendre car elles ne sont peu ou pas transmises.

Echanges interprofessionnels

Des délégués ont exposé les conditions de travail qu'ils rencontraient sur leurs lieux de travail et l'action syndicale qu'ils tentent de mener. La métallurgie, le secteur hospitalier, l'administration publique, l'enseignement libre et les entreprises « Titres-services » ont mis en avant des méthodes de management qui produisent l'individualisation des relations de travail et leurs précarisations.

Des dispositifs de contrôle tels que l'évaluation, la prescription d'objectifs, le pistage via la technologie GPS des salariés en mission participent à une aggravation d'injustices sur les lieux de travail et à leur banalisation. Cette violence en deviendrait habituelle et/ou normale. Le travail du délégué est de ne plus faire des conditions de travail une fatalité et d'affirmer la légitimité d'une action collective.

L'augmentation de la charge de travail, la responsabilisation des agents, les pratiques qui favorisent la délation tendent à dégrader en profondeur les collectifs de travail et les liens qui s'y structurent. C'est pourquoi l'organisation du travail devient une question syndicale centrale. Qu'il s'agisse de l'administration publique ou d'entreprises privées, le travail en sous-effectifs, la restructuration-réorganisation permanente, les délégations font sans arrêt face à des tentatives de précarisation.

Nombre de délégués ont également témoigné de la répression syndicale ou des tentatives de restriction que l'on tente d'imposer à leur travail syndical.

Dans ce contexte très difficile, on peut néanmoins voir qu'en Belgique, des secteurs structurés récemment, comme celui des « Titres-Services », sont parvenus à obtenir une affiliation de plus d'1/3 des travailleurs du secteur. Les déléguées parviennent à organiser des droits et une représentation pour des salariés travaillant généralement aux domiciles privés de bénéficiaires de services.

De façon générale, les problèmes de légitimité syndicale, de mise en cause des conquêtes obtenues, de prise de contact avec les travailleurs, de flexibilité et de mobilité sont permanents mais ne parviennent pas à éliminer l'organisation collective des salariés.

C'est dans cette perspective que Stephen Bouquin, sociologue et professeur à l'université d'Evry-Val D'Essonne, a situé son intervention : la relation salariale est irréductible à toute pacification !

Stephen Bouquin : « Les résistances au travail aujourd'hui »

L'intervention de Stephen Bouquin s'est construite autour des recherches menées sur les résistances au travail.

- ▶ Il s'agit de se démarquer des approches – notamment sociologiques – qui font essentiellement état d'une impasse pour les travailleurs, d'incapacités à se mobiliser, d'affaiblissements des collectifs de travail. Ce qui serait alors prédominant chez les salariés, dans cette perspective, c'est le consentement, la servitude volontaire et l'acceptation des normes managériales :
 - Se démarquer de ces approches qui louent la force du management néolibéral, permet de laisser place à de multiples réalités qui indiquent qu'il y a autre chose que de la servitude. En effet, il y a encore du freinage, de la grève de l'intelligence (« faut m'expliquer, je comprends pas »), du sabotage, des vols qui témoignent de résistances sur le lieu de travail et de résistance à ce qu'est le travail.
 - Ces réalités permettent de construire un autre regard sur le management. Celui-ci est bien caractérisé par la promotion de l'autonomie et par l'accroissement des contrôles (progiciel, *benchmarking* pour comparer les scores des individus et des équipes de travail, dissociation en permanence des collectifs de travail,...). Si le management, par ses innovations, visent à briser la persistance des collectifs de travail, il n'obtient pas toujours le succès escompté, loin de là.
 - Le syndicalisme de son côté est confronté à des clivages professionnels entre centrales, à des clivages ethniques-nationaux, et à une base qui se précarise et se désagrège dans certains secteurs. Un dilemme existe entre :
 1. Un rôle d'ambulancier social, où le risque est grand d'arrondir les angles et de collaborer, dans un contexte de précarisation à la pacification sociale.
 2. Une logique de reconnaissance des résistances, en ce compris les conduites informelles, et un investissement sur la définition d'exigences de conditions de travail de qualité.
- ▶ Au sein de la CGT, un groupe « Qualité du travail » s'est constitué. Il entend s'intéresser au travail et définir les conditions de son exercice. Dans cette logique, si les conditions ne sont pas réunies, alors on a le droit de ne pas bien faire son travail. Les résistances au travail puisent ici dans la culture syndicale anglaise où le travail est perçu comme une relation d'échange au sein de laquelle si on est mal payé, on a le droit de mal travailler. L'expérience menée à la CGT montre qu'une syndicalisation plus importante a pu être obtenue à partir du moment où les salariés étaient dans des lieux où l'on parlait du travail et où celui-ci est clairement pris en considération.

- ▶ Reste une question centrale : comment politiser le vécu du travail ? Si on maintient cette perspective énoncée dans la déclaration de principes de la FGTB de 1945 « d'abolition du salariat », il s'agit d'aller au-delà de la reconnaissance de la pénibilité et des résistances qui lui font face. Il faut maintenir une perspective d'émancipation.
- ▶ Les enjeux sont multiples :
 1. Libérer le travail de la logique de valorisation marchande qui tue le travail vivant ;
 2. Réduction collective du temps de travail sans perte de salaire avec embauche compensatoire, l'émancipation se dessinant au travers de l'augmentation du temps libre ;
 3. Critique de la division du travail qui pour être poussée dans ses fondements doit reposer sur la mise en cause des rapports de propriété spécifiques du capitalisme ;
 4. Un nouveau statut de l'entreprise, dans laquelle l'ensemble des parties prenantes (travailleurs, pouvoirs publics, collectivités territoriales, ...) décident du travail, de ses conditions et de ses formes d'organisation.

Conclusions et réflexions

« Quelles pratiques syndicales face à la précarisation des conditions de travail ? »

Mateo Alaluf, sociologue à l'ULB, a suivi l'ensemble des interventions et des échanges de la journée. Il relève différents éléments marquants qui ont été abordés et dessinent des perspectives pour l'action collective face à la nouvelle donne du travail.

Les différents éléments qui ressortent sont les suivants :

- ▶ Le tableau décrit par les différents délégués montre des solidarités éclatées, une précarité qui s'accroît et des conditions de travail qui se dégradent ... Pour certains travailleurs, la seule perspective qui se dessine, c'est d'avoir suffisamment d'heures pour avoir un revenu. Dans cette logique, ce ne seront pas les conditions de travail qui seront pointées, ni le salaire horaire qui fera l'objet de revendications. La seule chose qui comptera, ce sera le nombre d'heures afin que le salaire puisse assurer un niveau de vie minimum. Le nombre d'heures devenant la variable sur laquelle on pourra jouer alors que les autres paraissent inaccessibles.
- ▶ Le syndicalisme est dans une situation difficile. A juste titre, la FGTB Wallonne soulignait que le capitalisme nuit à la santé des travailleurs. Il faut ajouter qu'il nuit à la santé du syndicalisme. On peut à cet égard parler de crise du syndicalisme :
 1. Une chute du taux d'affiliation dans certains pays (pas en Belgique)
 2. Une diminution de la capacité de négociation
 3. Le problème n'étant pas – comme pour l'ensemble des mouvements sociaux – les mobilisations, il y en a énormément, mais leurs difficultés à aboutir.
- ▶ La difficulté réside, dans ce contexte, à représenter l'hétérogénéité des travailleurs et à traduire cela en revendication. L'enjeu est majeur, car, sans cela, le mouvement syndical risque soit de disparaître soit de devenir une institution du système.

► Pour Mateo Alaluf, différentes perspectives se dégagent :

1. Les difficultés et le déclin que l'on traverse sont liés à la violence systémique du capitalisme et du néolibéralisme.
2. La précarisation de l'emploi en est une donnée fondamentale.
3. Les relations entre base et sommet se transforment, et ce notamment en lien avec cette précarisation. Cela veut dire qu'on ne peut plus faire les choses de la même manière. Le découpage en centrales de l'organisation syndicale devient alors un obstacle. Pensons par exemple aux nombres de structures à mobiliser si on veut organiser un mouvement général au sein d'une grande gare ou d'un centre commercial?
4. La démocratie au sein des organisations est aussi fondamentale, et la précarité permet de poser sous un autre angle la question de l'action syndicale.
5. Il existe des capacités de résistance très diversifiées au sein du mouvement syndical mais aussi en dehors. Les perspectives de travailler avec d'autres et d'agir ensemble sont déterminantes.

Reste également à saisir des éléments qui peuvent susciter une certaine espérance. Le fait qu'un secteur assez récent comme les « titres-Services » puisse sur environ 150.000 travailleurs avoir 50.000 syndiqués est en soi une donnée fondamentale qui montre les possibilités d'une résistance collective forte face à la précarisation des conditions de travail.

