

Université d'Evry Val d'Essonne
U. F. R : Sciences Humaines et Sociales
Département de Sociologie

Les lois et réformes du « dialogue social »
Quels impacts pour le syndicalisme en région Parisienne ?

Mémoire M2 SPO
(Science de la Production et des Organisations
mention Sociologie)

Structure d'accueil : Union Départementale CGT 91 / Union Régionale Île-de-France CGT

Sous la direction de Monsieur Victor Collard

Sarra Sebaoui
Etudiante en M2 SPO
Année universitaire 2017/2018

« Après évidemment comment peux-tu élever un rapport de force si tu ne vois jamais les salariés de toute la journée ?
Ce n'est pas avec ton patron que tu vas lever ta banderole, donc bon voilà, ou en tout cas il n'y aura pas marqué
la même chose dessus ».

Philippe Martinez

« Le grand patronat et le Medef organisent la concurrence entre les salariés, les gouvernements successifs favorisent, pour l'utiliser, la mise en concurrence et la division syndicale. C'est un éternel jeu de rapport de force et de course à la représentativité. La forme la plus visible de cette opposition est celle qui oppose le syndicalisme d'accompagnement et le syndicalisme de lutte des classes. Pouvoir (gouvernement) en place ainsi que les grands groupes patronaux s'appuient sur les grands médias pour valoriser la forme de syndicalisme qui les arrange, à savoir celui qui n'est pas de lutte.

Aujourd'hui les ordonnances Macron sont des lois du capital contre les travailleurs.

On ne s'entend pas justement avec certaines organisations syndicales qui ne sont pas sur cette position-là du capital et du travail. On est dans l'opposition capital / travail - elles vont toutes dans la même logique, celle de satisfaire le capital et de casser tous les obstacles. »

Michel Blanche

Avant tout, je souhaiterais adresser mes sincères remerciements à l'ensemble de la Confédération Générale du Travail, aussi bien pour leur agréable accueil que les personnes ayant bien voulu m'accorder les entretiens nécessaires à la réalisation de ce mémoire.

Je remercierais tout d'abord, et très particulièrement, mon tuteur de stage Monsieur Ollivier Champetier, secrétaire général de l'Union Départementale CGT 91, pour son aide et ses conseils tout au long de la réalisation de ce travail de recherche. Un grand merci à l'ensemble du personnel de l'Union Départementale CGT 91. Je pense notamment au responsable à la politique financière, la responsable de la formation syndicale puis la responsable des enjeux industriels et de l'égalité, la secrétaire administrative pour sa précieuse relecture, sans oublier la Fédération des Activités Postales et de Télécommunications, Educ'Action et l'ensemble de l'équipe cégétiste de l'UD 91.

Je souhaiterais aussi exprimer tout ma gratitude aux autres organisations syndicales pour m'avoir accordé des entretiens, je pense à Force Ouvrière ainsi que la confédération CFDT. Une forte reconnaissance envers Monsieur Daniel Bachet et Monsieur Luc Chelly présents lors des journées « retour de stage », nous ayant apporté aide et conseils importants pour ce mémoire. Une profonde estime envers l'aide apportée par Monsieur Gaëtan Flocco, maître de conférence à l'Université Paris - Saclay, au début de ce mémoire.

Je tenais également à remercier l'URIF CGT de Montreuil pour son accueil aux journées d'études et de vie syndicale.

Je transmets une sincère reconnaissance envers l'apport et la richesse que nous ont apporté les travaux de Pierre Bourdieu et de Frédéric Lordon pour la réalisation de cette recherche.

Et enfin une attention particulière à mon directeur de mémoire, Monsieur Victor Collard, pour l'aide et l'encadrement dont j'ai pu bénéficier tout au long de ce mémoire.

Sommaire

| | |
|---|----------|
| Introduction | P. 5-8 |
| Hypothèse | P. 9-10 |
| Terrain et Méthodologie | P. 11-12 |
| Les conditions d'enquête | P. 13-16 |
| Présentation des IRP | P. 17-19 |
| Présentation des lois et réformes | P. 20-26 |
| Analyse transversale | P. 27-28 |

Chapitre 1 : Déconstruction des catégories de pensées (ou doxai au sens de Pierre Bourdieu)

| | |
|--|----------|
| A) La vision dominante de L'État | P. 29-30 |
| C) La vision patronale | P. 31 |
| B) Les visions syndicales | P. 32-36 |

Chapitre 2 : Quel syndicalisme, quel rapport de force ?

| | |
|----------------------------------|----------|
| A) Quel syndicalisme ? | P. 37-40 |
| B) Quel rapport de force ? | P. 41-45 |

Chapitre 3 : Quel reste et avenir pour le syndicalisme ?

| | |
|--|----------|
| A) Les organisations syndicales et le jeu syndical | P. 46-50 |
| B) Vers une généralisation du syndicalisme professionnel ? | P. 50-52 |
| C) Quel rapport de force à venir ? | P. 52-54 |

Conclusion P. 55-56

Bibliographie P. 57-58

Annexes

Introduction

Actuellement, les organisations syndicales sont affaiblies, Emmanuel Macron, président de la République, prévoit de reformer la représentation syndicale du personnel avec une nouvelle ordonnance et loi mettant en œuvre une autre organisation du « dialogue social et économique » nommée le CSE : Comité Social et Économique.

Il ne s'agit pas d'un rapport de stage mais d'une recherche basée sur une analyse des changements induits par la mise en place de cette réforme sur le développement du syndicalisme en région Ile-de-France. Le travail de recherche que nous effectuons pour notre mémoire de Master 2 s'appuie sur des observations et entretiens dans le cadre de notre participation à un stage d'une durée de trois mois à l'organisation syndicale de la Confédération Générale du Travail sur le site de l'Union Départementale de l'Essonne à Évry.

Par conséquent, notre mission de stage consiste à réaliser une analyse des impacts et changements sur le syndicalisme en région Île-de-France à travers la mise en place de cette nouvelle loi.

Pour cela, nous serons amenés à nous déplacer au sein d'autres Unions Départementales de la région parisienne. Avant de commencer, il nous semble nécessaire de présenter en amont les mécanismes sociaux, économiques et politiques dans lesquels le syndicalisme se déroule actuellement.

Une montée de « l'individualisme »

Comme le précisent certaines analyses depuis quelques décennies, la société contemporaine connaît une montée de l'individualisme. Ainsi, le sociologue Serge Paugam met en avant que notre société se fonde davantage sur des traits individuels que collectifs¹.

En effet, dans une société libérale, l'association volontaire d'un collectif se heurte à l'individualisme².

Nous pouvons retrouver cette logique d'individualisme dans la sphère du travail. En effet, le développement de nouveaux outils de pilotage a été mis en place dans les entreprises ou organisations.

¹ « Dans les sociétés modernes, les modèles institutionnels de la reconnaissance se sont individualisés, ils se fondent davantage sur des traits individuels que sur des traits collectifs. » (Paugam S, Châteauneuf-Malclès A, *Le lien social : Entretien avec Serge Paugam*, <http://ses.ens-lyon.fr/articles/le-lien-social-entretien-avec-serge-paugam-158136>, 2012)

² « Un autre obstacle tient au fait que l'association volontaire dans une société libérale se heurte à l'individualisme des institutions juridiques et des mœurs. » (Andolfatto D, Dupuis Labbé D, *Sociologie des Syndicats*, 2007, p. 3)

Nous pouvons notamment donner l'exemple des évaluations individuelles, les salaires au rendement ou encore l'engagement personnel du salarié dans son travail, les primes sans oublier l'intensification du travail (lean management).

Ces politiques mises en place entraînent *de facto* une gestion du personnel de plus en plus individualisée, limitant la possibilité de construction d'un collectif d'action³.

« Mais dès le début, le patronat concentre ses efforts sur l'individualisation systématique de la gestion des salariés »⁴. Par ailleurs, nous pouvons également constater que les organisations syndicales, traditionnellement portées dans une action de lutte, sont confrontées à un individualisme utilitariste, autrement dit les salariés adhérents ou non consomment les syndicats à des fins de plus en plus personnalisées mais ne s'engagent pas dans des actions collectives. Ainsi l'activité de lutte traditionnellement à l'initiative des organisations syndicales ne parvient plus à se développer depuis ces trois dernières décennies⁵.

Un paysage syndical divisé

Depuis une dizaine d'années, nous pouvons constater que les organisations syndicales sont traversées par une nouvelle phase de division et ne parviennent pas à trouver une dynamique susceptible de leur donner un pouvoir d'agir efficacement. Les organisations syndicales sont fragilisées et décomposées depuis trois décennies environ selon J-M Pernot⁶.

Bien qu'elles travaillent vivement à ce que l'on dénomme généralement la « convergence des luttes », les organisations syndicales nombreuses, CGT, FO, CFDT, CFE-CGC, UNSA, CFTC, SUD et d'autres encore conçoivent le syndicalisme différemment et travaillent sous des objectifs

³ « Sur le terrain, les techniques de gestion des ressources humaines telles que la communication directe, l'évaluation individuelle, l'engagement personnel du travailleur et le salaire au rendement ont été mises en œuvre parallèlement et quelquefois à la place des négociations collectives traditionnelles ». (Durand J-P, *Le syndicalisme au futur*, Edition Syros, 1996, p. 60)

⁴ (D. Linhart, Ch.1, sous la direction de Goussard L, Tiffon G, *Syndicalisme et santé au travail*, Éditions du croquant, Paris, 2017, p. 29)

⁵ « Individualisme de situation donc, mais aussi un certain individualisme utilitariste : de nouveaux adhérents attendraient des syndicats un service plus personnalisé et plus pragmatique et fuiraient toute forme d'engagement général ou idéologique » . (Villion J, « Expliquez la faiblesse de la syndicalisation en France depuis une trentaine d'années » : http://jeromevillion.free.fr/Espace_Etudiants/Documents_Etudiants/Fiche_Colles_ExpliquezEvolutionSyndicalisation.pdf, p. 3).

⁶ « La longue crise ouverte dans le syndicalisme français à la fin des années soixante-dix reste encore fragile, agitée à intervalles réguliers par quelques nouveaux épisodes de décomposition et de fragmentation ». (Pernot J-M, *Syndicats : lendemain de crise*, Éditions Gallimard, 2005, p. 11)

syndicaux quasiment opposés. Nous pouvons notamment citer l'exemple des positions syndicales envers la « loi travail » du Président Macron.

Philippe Martinez, secrétaire général de la CGT, s'exclamait :

« Ces ordonnances sont complètement irrecevables ! L'homme neuf a de vieilles recettes ».

La CGT y était ainsi clairement opposée à l'inverse de la CFDT, à l'exception néanmoins du plafonnement des indemnités prud'homales.

L'organisation syndicale Force Ouvrière n'était pas opposée à la fusion des institutions représentatives du personnel et d'autres points mais ne se disait pas « naïve » sur la finalité de cette réforme. Ceci nous permet de saisir la division qui structure le paysage syndical qui ne parvient pas à trouver une convergence et un consensus dans la lutte.

Plus qu'une division de positionnement, les organisations syndicales sont mises en concurrence.

En effet, pour bénéficier de l'aptitude à signer ou refuser des accords, elles doivent montrer leur capacité à représenter suffisamment de salariés en figurant parmi les cinq organisations les plus représentatives. Les organisations syndicales, nombreuses, sont entrées dans une « bataille » à la représentativité syndicale.

En d'autres termes, via la mise en place de ces lois et réformes de représentativité, est introduite une mise en concurrence des organisations syndicales pouvant favoriser ou développer l'actuelle division syndicale.

Une situation de « crise » économique

Durant les Trente glorieuses s'entendant d'environ 1945 à 1975, synonyme de forte croissance économique régulièrement estimée à plus de 5%, le syndicalisme a connu une période dans laquelle les organisations syndicales détenaient un pouvoir assez fort dans les luttes sociales.

Le contexte économique de « plein emploi » leur était favorable.

Plus récemment, les études actuellement menées en sciences économiques démontrent un système économique de « crise »⁷ qui se traduit notamment dans le marché du travail par le développement des emplois précaires/atypiques comme le CDD, qualifiés d'emplois instables⁸.

⁷ « La crise économique qui s'installa après 1975 révéla un décalage entre le discours conquérant et les faiblesses d'un syndicalisme rattrapé par de grandes vagues de licenciements ». (Pernot J-M, *Syndicats : lendemain de crise*, Éditions Gallimard, 2005, p. 96)

⁸ Villion J., *Expliquez la faiblesse de la syndicalisation en France depuis une trentaine d'années* :

http://jeromevillion.free.fr/Espace_Etudiants/Documents_Etudiants/Fiche_Colles_ExpliquezEvolutionSyndicalisation.pdf p.2

La carrière professionnelle des salariés n'étant pas stable mais au contraire discontinue, il devient difficile pour les organisations syndicales d'entretenir une relation non éphémère avec les salariés qui ne perçoivent pas toujours l'intérêt de s'engager dans les luttes sociales et payer une cotisation d'adhésion sur le long terme. « Même si le syndicalisme connaît une phase de fragilité et d'affaiblissement provenant d'un processus plus large »⁹, la montée du chômage favorise une dissociation entre les actifs et chômeurs.

Les chômeurs n'ont aucun intérêt à se syndiquer et s'engager, leurs intérêts deviennent opposés.

De plus, face aux contraintes liées au chômage, le fait syndical perd de son pouvoir d'agir parmi les salariés en poste.

Plus encore, déjà pensé sous le quinquennat de François Hollande via la loi El Khomri, l'actuel président de la République Emmanuel Macron poursuit en concrétisant la mise en place d'une nouvelle réforme concernant les Institutions Représentatives du Personnel (IRP).

Ces institutions représentatives comprennent les membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité des Conditions de Travail, des Délégués du Personnel puis du Comité d'Entreprise.

Ainsi Emmanuel Macron conçoit une nouvelle organisation du « dialogue social et économique » nommée : le Comité Social et Économique.

Ajoutée à la baisse du pouvoir des organisations syndicales, ces nouvelles ordonnances et lois Macron du CSE peuvent s'inscrire dans une continuité de réformes témoignant d'une certaine logique globale. Nous pouvons de ce fait nous intéresser aux incidences que ces dernières peuvent avoir sur le développement du syndicalisme en région Île-de-France.

Il s'agira donc à travers cette recherche de comprendre et d'analyser quelles sont les incidences et conséquences pour les organisations syndicales, notamment la CGT, induites par la mise en place des réformes de représentativité et de représentatives du personnel.

Notre problématique peut être formulée et exposée ainsi :

Quels impacts et changements les lois de représentativité et de représentation du personnel produisent-elles sur le syndicalisme français et plus précisément en région Île-de-France ?

⁹ *Ibid.* 2.

Hypothèse

Les organisations syndicales, au sens du sociologue Pierre Bourdieu, constituent un champ, c'est-à-dire un espace social structuré, une structure structurée par des enjeux de luttes, de conflits et rapports de pouvoir interne, qui définissent un champ¹⁰.

Par conséquent, nous utiliserons donc la sociologie bourdieusienne en analysant les organisations syndicales comme un champ : le champ syndical.

L'arrivée des nouvelles ordonnances du Comité Social et Économique ne s'inscrit pas moins dans une même logique des différentes lois et réformes concernant la représentativité/représentation des salariés, notamment les lois suivantes :

- La loi 2008 nommée loi de « modernisation du dialogue social ».
- La loi Rebsamen.
- La loi El Khomri.

Ces ordonnances Macron des CSE viennent favoriser et développer une concurrence entre les organisations syndicales et les membres d'une même organisation syndicale lors des élections professionnelles. Les ordonnances du CSE consistent en un regroupement des trois anciennes Institutions Représentatives du Personnel (DP, CE, CHSCT).

Elles permettent une réduction du nombre d'élus et représentants du personnel puis une baisse du nombre d'heures de délégation par titulaire. Ces lois entraîneraient en quelque sorte une professionnalisation des organisations syndicales.

L'économiste et philosophe Frédéric Lordon¹¹ met en avant ce qu'il conceptualise sous le nom de l'angle alpha, qui n'est rien d'autre que l'écart entre les désirs maître du capital et les désirs des salariés, différents de celui du capital. Plus on tend vers un angle proche de zéro, plus le consentement à la logique du désir maître est total et à l'inverse, plus l'angle atteint une perpendicularité, voire l'angle orthogonal lui-même, plus les possibilités de la lutte, la résistance sont ouvertes. Nous suggérons l'idée selon laquelle les lois ont pour objectif de modifier le rapport de force c'est-à-dire cet angle alpha.

¹⁰ « Pour Pierre Bourdieu, les champs sont des espaces structurés de positions dont les propriétés dépendent de leur position dans ces espaces et qui peuvent être analysés indépendamment des caractéristiques de leurs occupants. » (Alpe Y, Beitone A, Dollo C, Lambert J-R, Parayre S, *Lexique de Sociologie*, Dalloz, Paris, 4^{ème} édition de 2013, p. 39)

¹¹ Lordon F, *Capitalisme, désirs et servitude*, La fabrique, Paris, 2010 p. 54

L'effet consisterait en une délégation du « pouvoir de négociation et/ou de lutte comme étant du seul ressort des IRP ».

Afin de répondre à notre problématique, nous utiliserons également un cadrage théorique d'une science philosophique spinoziste via l'œuvre développée par Frédéric Lordon. Cependant, nous restons conscients que cette application d'une philosophie spinoziste « appliquée » des passions, en sociologie doit être prise avec certaines limites étant donnée l'histoire des rapports entre sociologie et philosophie et la difficulté d'utilisation des concepts d'une philosophie considérée comme un système total¹².

¹² Voir Lordon F, *Philosophie et sciences sociales : vers une nouvelle alliance ?* <https://www.cairn.info/revue-cahiers-philosophiques1-2013-1-page-110.html> 2013/1 (n° 132)

Terrain et Méthodologie

Nous allons maintenant présenter nos perspectives méthodologiques et empiriques.

Afin de pouvoir répondre à notre problématique, notre terrain d'enquête se focalise principalement sur la CGT : Confédération Générale du Travail.

Cette organisation syndicale puise ses origines officiellement dans la Charte d'Amiens en 1906 (voir annexe n°1). Néanmoins, dès 1895, des délégués de la fédération de l'industrie « *ressentaient le besoin d'unité syndicale* »¹³ puis décident de créer une organisation collective qui se voit attribuer l'acronyme suivant : Confédération Générale du Travail.

Comme inscrit dans son préambule, la CGT agit pour que « prévalent dans la société les idéaux de liberté, d'égalité, de justice, de laïcité, de fraternité et de solidarité (...) ». La CGT agit également pour « une société démocratique libérée de l'exploitation capitaliste et d'autres formes d'exploitations et de dominations contre les discriminations. »

(Préambule CGT, voir annexe n°2)

Cette organisation syndicale est composée de :

- Fédération de la Santé et de l'Action Sociale
- Fédération de l'Éducation de la Recherche et de la Culture
- Fédération des Finances
- Fédération des officiers de la Marine marchande
- Fédération des personnels du Commerce de la Distribution et des Services
- Fédération des salariés du secteur des Activités Postales et de Télécommunications
- Fédération des Services Publics
- Fédération des Sociétés d'Etude
- Fédération des syndicats du personnel de la Banque et de l'Assurance
- Fédération des Transports
- Fédération des travailleurs Cadres et Techniciens des chemins de Fer
- Fédération des travailleurs de la Métallurgie
- Fédération des travailleurs des Industries du livre, du Papier et de la Communication
- Fédération générale des syndicats de la Police nationale
- Fédération nationale Agroalimentaire et Forestière
- Fédération nationale de l'Équipement et de l'environnement
- Fédération nationale des Industries Chimiques
- Fédération nationale des Mines et de l'Énergie
- Fédération nationale des personnels des Organismes Sociaux
- Fédération nationale des Ports et Docks
- Fédération nationale des professionnels de la Vente
- Fédération nationale des salariés de la Construction, Bois et Ameublement
- Fédération nationale des syndicats du Spectacle, du Cinéma, de l'Audiovisuel et de l'Action Culturelle

¹³ Poitou Jean-Claude, *hier-aujourd'hui-demain La CGT*, supplément au journal « le peuple », n°965 du 1er mai 1975

- Fédération nationale des syndicats Maritimes
- Fédération nationale des travailleurs de l'État
- Fédération nationale des travailleurs du Verre et la Céramique
- Fédération Textile Habillement cuir
- Syndicat national des Journalistes
- Union syndicale de l'Intérim

Mais conscients de l'existence du pluralisme d'organisations syndicales et bénéficiant d'un accès aux autres organisations syndicales comme notamment la CFDT : Confédération Française Démocratique du Travail, et FO : Force Ouvrière, il nous a semblé plus enrichissant de profiter de la pluralité des organisations syndicales existantes afin de saisir d'éventuels positionnements différents envers ces réformes.

Pour mener à bien cette recherche, nous avons réalisé des entretiens après de syndicalistes CGT, CFDT, FO, quels que soient leurs statuts (membre CHSCT, CE : comité d'entreprise et DP : délégué du personnel ou encore secrétaire général des unions départementales de notre région Île-de-France, ainsi que la fédération ou corps de métier auquel ils appartiennent).

Nous avons également eu la possibilité d'effectuer des observations lors de réunions, journées d'étude ou de vie syndicale CGT dans l'objectif de pouvoir comprendre et saisir quelle(s) incidence(s) les réformes peuvent-elles avoir sur le syndicalisme en région Île-de-France et quel(s) impact(s) auront-elles envers les organisations syndicales.

Par ailleurs, il nous a semblé intéressant, pour saisir une autre vision des réformes que celles des syndicats de salariés, d'interroger un syndicat patronal.

Suite à un refus d'entretien du Ministère du Travail, nous avons tout de même pu apporter des éléments quant à la vision dominante des réformes du « dialogue social » via les discours publiés et discussions provenant de l'assemblée nationale.

Les conditions d'enquête

Il nous semble intéressant pour ne pas dire important de décrire ici les conditions particulières dans lesquelles s'est déroulée notre recherche.

Pour rappel, notre terrain a été principalement celui de notre stage à l'UD CGT 91.

Au sein de la CGT, nous avons pu constater une certaine proximité avec les enquêtés que nous connaissions depuis un an auparavant. Ajoutée à cette proximité, la CGT a manifesté un réel intérêt envers ce sujet de mémoire qu'elle m'avait suggéré.

Les entretiens y ont été menés paisiblement, sans stress ni appréhension.

Nous pouvons en guise d'exemple évoquer l'entretien avec Philippe Martinez.

Il a été effectué à l'intérieur de son bureau, au siège confédéral de la CGT (Montreuil).

Il nous a reçus autour d'un café, assis au calme sur les fauteuils et canapés.

Il m'a montré quelques livres et un cadeau spécial qu'on lui avait offert. J'ai su par mon tuteur de stage que Philippe Martinez a eu cet « intérêt » de me recevoir car il apprécie d'échanger et de s'entretenir avec des étudiants.

Un autre fait marquant mérite d'être explicité. A plusieurs reprises, les syndicalistes CGT et FO employaient un langage conceptuel : *habitus, lutte de classes, Angle Alpha, individualisme, champ, affect*. Ce terrain « assez particulier », s'interroge sur ses propres pratiques et positionnements.

Pour cela, ils alimentent cette réflexion à travers la lecture de multiples ouvrages.

Nous avons eu par ces conditions plus de facilité puisque nous pouvions alors avoir des discussions conceptuelles, ce qui n'est pas sans bénéfice pour la réalisation de cette recherche.

Nous avons également noté beaucoup de moments de rire, de relectures et d'entraînements oraux pour préparer les journées de retour de stage.

Face à ce terrain d'enquête assez particulier, il nous paraît intéressant d'aborder une réflexion sur « l'objectivité » du chercheur en sciences sociales.

Elle doit, par son importance, être pensée et prise en compte.

C'est ainsi que nous tenterons d'évoquer en toute modestie, au travers le cas de la recherche du mémoire de Master 2, le processus pourrait-on dire de l'objectivation du sujet objectivant « les réalités sociales ».

Actuellement en stage à la Confédération Générale du Travail, je mène une recherche constituant ce mémoire de Master 2. L'objectif est d'aider les organisations syndicales et plus particulièrement la CGT dans la mise en place d'une nouvelle réforme du Président Emmanuel Macron.

Nous pourrions de manière simple les résumer en ces termes : quels impacts et changements ces réformes produisent-elles ?

Avant même de poser la question de la neutralité, l'objectivité dans la recherche, nous pourrions en amont nous intéresser « au choix » de l'objet d'étude et de son terrain.

Est-ce « un choix » innocent, neutre ? Je m'appuierai sur les travaux du sociologue Pierre Bourdieu pour répondre à ces questionnements. En effet, étant moi-même syndiquée à la CGT et même politisée, j'ai eu dès le début de l'année universitaire un « élan désireux » de réaliser mon stage dans cette organisation syndicale dont je connaissais déjà les membres et postures politiques un an auparavant.

Cette recherche, *de facto*, de par son questionnement, était engagée. Les membres de la CGT disposaient au préalable d'explications, de réponses au questionnement qui m'avait été attribué. Ainsi le sociologue Pierre Bourdieu répond à la question de la neutralité et de l'objectivité en sciences sociales de manière suivante :

« Le sociologue a pour particularité d'avoir pour objet des champs de luttes : non seulement le champ des luttes de classes mais le champ des luttes scientifiques lui-même.

Et le sociologue occupe une position dans ces luttes d'abord en tant que détenteur d'un certain capital, économique et culturel, dans le champ des classes. Ensuite, en tant que chercheur doté d'un certain capital spécifique dans le champ de production culturelle et, plus précisément, dans le sous-champ de la sociologie. Cela, il doit l'avoir toujours à l'esprit, pour essayer de maîtriser tout ce que sa pratique, ce qu'il voit et ne voit pas, ce qu'il fait et ne fait pas - par exemple les objets - qu'il choisit d'étudier - doit à sa position sociale.

C'est pourquoi la sociologie de la sociologie n'est pas, pour moi, une « spécialité » parmi d'autres mais une des conditions premières d'une sociologie scientifique.

Il me semble en effet qu'une des causes principales de l'erreur en sociologie réside dans un rapport incontrôlé à l'objet. Ou plus exactement dans l'ignorance de tout ce que la vision de l'objet doit au point de vue, c'est-à-dire à la position occupée dans l'espace social et dans le champ scientifique »¹⁴.

Ce paragraphe du livre intitulé *Questions de sociologie* nous permet de saisir que tout chercheur en sciences sociales, dès lors qu'il est lui-même pris dans la société, hérite d'une position sociale qu'il doit à sa détention de capitaux, de son appartenance à une classe sociale qui oriente et structure ses dispositions et visions du monde. L'orientation et la structuration de la vision du monde signifient donc la vision de son objet d'étude également.

Comme je tentais de l'expliquer ci-dessus, le choix d'objet d'étude du stage a dû être influencé par la position que j'occupe qui elle-même « détermine » ma propre vision du monde.

¹⁴ (Bourdieu P, *Questions de sociologie*, les éditions de minuit, paris,1984/2002 p. 22)

Aussi, il est évident que m'inscrivant dans un paradigme plutôt structuraliste, critique, cela oriente d'emblée mon point de vue sur l'objet d'étude et ma manière de le traiter.

Un bref retour aux sociologies classiques peut s'avérer intéressant : le sociologue Émile Durkheim dans *les règles de la méthode sociologique* préconise d'étudier les faits sociaux comme des choses, comme quelque chose d'extérieur, sans présupposés, ni de préjugés et prénotions. Il s'agit ici de ne pas porter de jugement de valeur. Le chercheur doit être « objectif » et détaché le plus possible de l'objet qu'il étudie. Cela se rapproche de ce qui sera par la suite nommé et analysé par Gaston Bachelard sous la notion de « rupture épistémologique » désignant la prise de recul vis-à-vis du sujet et de ses prénotions, qui doit caractériser la science.

Max Weber s'inscrit dans une sociologie de type compréhensive, selon lui la sociologie est « une science qui se propose de comprendre par interprétation l'activité sociale et par là, d'expliquer causalement son déroulement et ses effets »¹⁵ dans laquelle le chercheur n'est certes jamais totalement neutre en soi, mais ne doit pas émettre de jugement normatif. Il doit durant sa recherche respecter les principes de la « neutralité axiologique », traduction du terme allemand originel *Wertfreiheit* (littéralement : liberté de valeurs) que la chercheuse Isabelle Kalinowski préfère traduire par « non-imposition de valeurs » pouvant être comprise comme la tentative du chercheur, loin d'une illusoire neutralité absolue, d'au moins ne pas imposer ses valeurs lorsqu'il produit une recherche scientifique.

Tout cela m'amène à me questionner sur la nature de mon rapport à l'objet d'étude, ma vision de cet objet – ma grille d'analyse, ma propre représentation (ou doxa au sens de Pierre Bourdieu) de cet objet.

La question de l'objectivité en sciences sociales est d'autant plus importante en ce qu'elle peut dans une certaine mesure remettre en cause le fondement scientifique de la sociologie.

On peut comprendre que durant ma recherche pour la CGT, je ne serai pas neutre, objectif irréalisable complètement puisque je ne suis que le produit de la société et des rencontres que je fais qui façonnent mon habitus.

Aussi, j'ai hérité de certains capitaux et normes/valeurs qui ont été intériorisés tout au long de ma socialisation, dans et par les structures sociales qui orientent de fait mes représentations.

Le choix de ce stage et de ce thème de recherche n'a rien de « neutre » puisqu'il résulte d'un élan désireux, d'un conatus, d'un moteur passionnel et des rencontres (les affections, ce qui me vient, produisant des affects, ce que cela me fait) selon Spinoza.

Dans le même ordre d'idées, certains entretiens seront effectués avec des camarades de luttes sociales que je connais depuis un an.

Des luttes au cœur desquelles je me retrouve en tant qu'adhérente CGT.

¹⁵ Weber M, *Économie et Société, tome 1*, Éditions Plon, Paris, 1971, p. 19

Comme Pierre Bourdieu le démontre, lors d'un travail de recherche en sciences sociales il est important d'en avoir conscience et d'en tenir compte et ne surtout pas s'aveugler à ce propos.

La question est alors plutôt de savoir comment le sujet objectivant peut-il tendre le plus possible vers l'objectivation tout en sachant qu'il ne l'atteindra pas jamais complètement.

Afin de tendre le plus possible vers l'objectivation pour réaliser ce mémoire, j'ai eu l'idée d'aller rencontrer et m'entretenir avec plusieurs organisations syndicales y compris patronales (MEDEF) qui auront des données et choses différentes à m'apporter, tout autant enrichissantes pour ce mémoire. Je peux tout aussi bien mener un travail dans la formulation des questions de manière à ne pas influencer les réponses. « L'objectivation » peut consister dans ce cas précis du mémoire en la prise de distance durant les entretiens, ne pas émettre de jugements de valeurs puis en contrôlant mon rapport à l'objet.

Présentation des Institutions Représentatives du Personnel

Les IRP permettent l'expression du collectif de travail par les représentants, élus et mandatés lors des élections professionnelles. Leurs objectifs principaux sont d'exprimer les malaises des salariés, leurs revendications concernant les conditions de travail, les rémunérations, de veiller au respect des droits individuels mais aussi collectifs¹⁶ et l'organisation du travail.

Dans les organisations syndicales, notamment la CGT, il existe trois principales institutions représentatives du personnel : CHSCT, DP et CE que nous allons maintenant présenter.

Les Délégués du Personnel

Possibles dans toutes les entreprises et obligatoires pour toutes les entreprises comptant au minimum 11 salariés et plus, les délégués sont élus par le personnel de l'entreprise.

Leur rôle est de rendre compte à l'employeur des réclamations individuelles et/ou collectives sur les questions liées aux salaires, à l'hygiène, à la sécurité, à l'application du Code du Travail et autres lois ou bien conventions et accords collectifs dans l'entreprise, sans oublier les problèmes de harcèlement au travail¹⁷.

Les Délégués du Personnel peuvent saisir l'Inspection du Travail (Directe).

Le Comité d'Entreprise

Ce comité est obligatoire dans toutes les entreprises ou organisations d'au moins 50 salariés. Il est soumis en amont au vote, il doit également être élu par le personnel de l'entreprise. Les membres qui le composent doivent être informés et consultés en matière d'organisation de gestion et sur la marche globale ou générale de l'entreprise.

En d'autres termes, ils sont consultés sur tous les faits qui tendent à affecter les effectifs, le temps de travail, les conditions de travail, d'emploi et les formations professionnelles des salariés.

Il a le droit d'être averti, informé en cas de situation économique grave, préoccupante et peut suggérer la nomination d'un expert.

Les élus décident des activités sociales et culturelles de l'entreprise.¹⁸

¹⁶ D'après (Votre vision est bonne, URIF CGT, 2014, p. 23)

¹⁷ D'après (Votre vision est bonne, URIF CGT, 2014, p. 24)

¹⁸ D'après (Votre vision est bonne, URIF CGT, 2014, p. 24)

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Ce comité est présent dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Le Code du Travail définit le CHSCT comme un outil qui permet d'adapter le travail à l'homme.

Son objectif est de veiller à la protection de la santé des salariés ainsi qu'à de leurs conditions de travail. Il analyse notamment l'incidence sur les conditions de travail de tout changement d'organisation, comme par exemple l'arrivée de nouvelles normes de productivité ou l'introduction de nouvelles technologies.

Son rôle est d'autant plus important que la notion des conditions de travail n'a pas été définie par la loi. Par conséquent elle peut être large et ainsi recouvrir aussi bien l'environnement de travail que l'organisation du travail¹⁹.

Ils ne font pas partie des Institutions Représentatives du Personnel mais il existe notamment des Délégués Syndicaux, les Conseillers du Salarié et les Conseillers Prud'homaux.

Les délégués syndicaux

Les Délégués Syndicaux sont désignés parmi les salariés par les organisations syndicales représentatives au sein des établissements ou organisations ayant obtenu au moins un Délégué du Personnel. Ils sont chargés de présenter à l'employeur les revendications collectives et individuelles du collectif de travail. Ils représentent l'organisation syndicale et les salariés syndiqués de l'entreprise. Ils participent aux Négociations Annuelles Obligatoires dans l'entreprise.

La différence entre le Délégué Syndical et le Délégué du Personnel réside à deux niveaux :

Le Délégué Syndical est désigné par l'organisation pour la représenter tandis que le Délégué du Personnel, une fois élu, représente l'ensemble des salariés de l'entreprise. Quant au Délégué Syndical, il peut défendre les salariés syndiqués et proposer l'adhésion aux salariés non syndiqués.

Les conseillers du salarié

Ils sont désignés par le Préfet en fonction des propositions effectuées par les organisations syndicales les plus représentatives. Ils ont pour mission d'assister un salarié qui a été convoqué à un entretien préalable à un licenciement dans les entreprises n'ayant pas de représentant du personnel. Ils aident à organiser la défense des salariés devant leur employeur puis un recours si le licenciement est prononcé.

¹⁹ Fuentes C, *Syndicalisme et société*, VO-Éditions, Vol. 2, N°2, 1999 / Vol.3 – N° 1, Paris, p. 101

Les conseillers prud'homaux (rédigé par Eric Lesage, conseiller Prud'homal)

L'action des Prud'hommes résulte d'une certaine continuité du combat et de la lutte syndicale.

Pour autant, les juges prud'homaux ont l'obligation d'être impartiaux. Cette règle leur est rappelée au terme de la prestation de serment dès le début de leur mandature²⁰.

Contrairement à ce que leur nom laisse paraître, le rôle des conseillers Prud'hommes n'est pas de conseiller et d'accompagner les salariés, car cela reviendrait à l'acceptation d'un mandat impératif²¹ strictement prohibé, mais bien de juger les affaires dont ils ont à traiter en toute impartialité²².

C'est pourquoi le décret n° 2016-1948 du 28 décembre 2016 relatif à la déontologie et à la discipline des conseillers Prud'hommes cadre les limites de l'exercice des conseillers prud'homaux.

Pour autant, ces conseillers sont des juges actifs à la recherche de la vérité.

Ainsi, ils possèdent de nombreux pouvoirs leur permettant de rechercher efficacement les éléments de nature à former leur conviction²³.

²⁰ Article D1442-11

²¹ L 1442-11 du code du travail

²² Article 6-1 de la CEDH

²³ Article 184 du code de procédure civile

Présentation des différentes lois et réformes de représentativité et représentation des salariés

La loi 2008²⁴

Si la loi 2008 était présentée comme une loi de renforcement du rapport de force lors des négociations en l'organisant à partir des salariés, elle peut représenter un recul quant à une exigence démocratique²⁵.

Avant toute chose, l'organisation syndicale doit être implantée dans l'entreprise pour pouvoir présenter des candidats aux élections.

Ils doivent en amont répondre aux sept critères de représentativité définis par la loi de 2008 :

- Le respect de valeurs républicaines.
- L'indépendance.
- La transparence financière : obligation pour les organisations syndicales d'établir des comptes annuels, d'en assurer la publicité et au-delà d'un certain seuil de ressources, de nommer au moins un commissaire aux comptes. Depuis 2009, toutes les organisations syndicales tiennent un livre de comptes.
- Une ancienneté d'au moins deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Elle s'apprécie à compter de la date de dépôt des statuts.
- Une audience suffisante établie selon les niveaux de négociation.
- L'influence prioritaire caractérisée par l'activité et l'expérience.
- Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Les critères sont cumulatifs et non validés sous l'appréciation globale.

« Désormais la représentativité s'apprécie niveau par niveau. Ainsi les syndicats doivent prouver leur représentativité dans sa chaque entreprise, branche et au niveau national »²⁶.

²⁴ « Ces dispositions entrent en vigueur lors des premières élections professionnelles organisées, suite à la publication de la loi, dans les entreprises pour lesquelles la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure à la publication de la loi ». (Le ministre du Travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, 2008, p. 1)

²⁵ (Espace vie syndicale, 2008, p. 2)

²⁶ D'après un document du Secteur DLAJ de la confédération CGT, Braun A, Fiche 11, p. 54

Ce sont les votes des salariés de l'entreprise qui détermineront le taux de représentativité, tant au niveau de la branche qu'au niveau interprofessionnel.

La loi 2008 prévoit que, pour valider un accord collectif, ce dernier devra être signé par des organisations ayant recueilli au minimum 30% des suffrages exprimés lors du premier tour des élections professionnelles.

D'autre part, l'accord ne sera pas applicable uniquement dans le cas d'un refus exprimé par une organisation syndicale recueillant au moins 50% des suffrages.

L'organisation syndicale n'est représentative que si la liste obtient au minimum 10% des suffrages exprimés lors du 1er tour des élections des titulaires du CE ou de la DUP (...), précisons 10% des suffrages exprimés dans toutes les entreprises de groupe²⁷ ou de la Délégation du Personnel

Pour être représentatif au niveau interprofessionnel et national, il leur faut atteindre 8 % d'audience.

L'organisation syndicale obtenant au moins deux élus au comité d'entreprise peut désigner un représentant syndical. A l'inverse, les organisations syndicales n'obtenant pas la majorité des votes à la suite des élections se verront alors pénalisées par ces « votes sanctions ».

La loi 2008 dite de « modernisation du dialogue social » a été signée par la CFDT, la CGT, ainsi que le MEDEF et la CGPME. Cette loi a suscité un débat interne à la CGT, son positionnement fut partagé en deux : ceux pensant que l'injonction à la représentativité nuit à la « démocratie syndicale » et ceux pensant que la CGT, capable d'obtenir la majorité aux élections professionnelles, éliminerait les petits groupes syndicaux et donc pèserait davantage lors des négociations.

La CGT-FO et la CFTC y étaient clairement opposées.

La loi Rebsamen (2015)

« Présentée par François Rebsamen comme une loi de progrès social, la loi relative au dialogue social et à l'emploi vient réformer en profondeur le paysage de la représentation du personnel et de son expression à travers ses représentations, qu'ils soient élus ou désignés ».

Par la mise en application de la loi Rebsamen en 2015, il y avait déjà une volonté de regrouper les Institutions Représentatives du Personnel. Cette loi permet et facilite la fusion des négociations.

Plus exactement, cette dernière prévoyait la possibilité sous décision de l'employeur de mettre en place une délégation unique du personnel dans les entreprises comprenant moins de 300 salariés²⁸.

²⁷ D'après un document du Secteur DLAJ de la confédération CGT, Braun A, Fiche 11, p. 54.

²⁸ « La mise en place d'une délégation unique du personnel par la décision de l'employeur est possible dans les entreprises de moins de 300 salariés, après consultations des IRP concernées. » (Billotte M, Lekakos, *Quel changement dans le dialogue social ?*, Edition les 3e, Paris, 2005, p. 4)

Cette Délégation Unique du Personnel regroupe :

- les délégués du personnel
- les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- les élus du comité d'entreprise

Dans ce même texte, il est également inscrit que « les instances représentatives du personnel conservent ses attributions propres et ses règles de fonctionnement qui sont désormais exercées dans un cadre différent » (Billotte. M, Lekkakos, 2015, p. 4).

La Délégation Unique du Personnel

D'après le site internet de l'entreprise express, rubrique « dialogue social » :

Depuis 1993, il y a la possibilité de mettre en place une Délégation Unique du Personnel.

Elle ne consiste pas en la fusion des trois Institutions Représentatives du Personnel mais en un regroupement, un rassemblement au sein d'un même comité, d'une même délégation. Si la DUP ne constitue pas une fusion des instances représentatives du Personnel puisqu'elles conservent leurs missions respectives, la Délégation Unique du Personnel permet une réduction du nombre de mandat d'élus et d'heures de délégation au sein de l'entreprise.

Son objectif est de pouvoir diminuer et rationaliser la représentation des salariés.

Dès son instauration en 1993, elle pouvait être mise en place dans les entreprises de 50 à 200 salariés. La loi Rebsamen datant de 2015, prévoit que la DUP s'étende pour les entreprises de moins de 300 salariés. Autrement dit, dès 2015, tous les employeurs d'entreprises comptant moins de 300 salariés peuvent demander la mise en place d'une Délégation Unique du Personnel.

Pour les entreprises et leurs établissements comptant au moins 300 salariés, l'employeur peut également organiser le regroupement de deux institutions représentatives au sein d'une même instance qui exercera l'ensemble des attributions.

Plusieurs cas de regroupement sont possibles :

DP + CE

CE + CHSCT

DP + CE + CHSCT

DP + CHSCT

El Khomri

Le principal changement dans le « dialogue social et économique » de cette loi concerne l'inversion de la hiérarchie des normes. Selon l'UNSA, cette réforme remet en cause la hiérarchie des normes. L'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche.

La négociation s'opère entreprise par entreprise. Nous pouvons citer l'exemple suivant de la majoration des heures supplémentaires :

Art 3121-32 jusqu'à 3121-38 : Un accord d'entreprise peut réduire les majorations même si l'accord de branche est plus favorable.

C'est donc par cette loi que les accords d'entreprise qui, primant sur les accords de branche, remettent en cause voire « cassent » le code du travail.

Le Comité Social et Économique²⁹

Cette ordonnance d'Emmanuel Macron doit être mise en place au terme des mandats en cours ou au plus tard le 1er Janvier 2020. Le CSE devra être effectif dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Dès lors qu'une entreprise compte 50 salariés et plus, ce comité disposera de l'ensemble des attributions des anciennes IRP (DP, CE, CHSCT), désormais fusionnées.

La loi définit les accords suivants³⁰ :

- Le nombre de représentants de proximité.
- Les attributions des représentant de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.
- Les modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions.

Antérieurement à cette loi, le nombre de mandats autorisés n'étaient pas limité, il ne peut désormais plus être supérieur à 3 ou 12 ans maximum. Il peut néanmoins être augmenté dans les entreprises de 50 à 300 salariés.

Les réunions

Concernant les réunions, la loi réduit le nombre de réunions par an. Désormais, 12 réunions auront lieu par an contre 22 auparavant au sein des entreprises employant moins de 300 salariés (12 DP, 6 CE et 4 CHSCT) et 28 dans les entreprises de plus de 300 salariés (12 DP, 12 CE et 4 CHSCT). Il est prévu dans cette loi que le nombre annuel de réunions du CSE ne puisse pas être inférieur à 6. L'ordonnance prévoit que, sauf en cas d'un autre accord d'entreprise, les heures passées en réunion ne devront pas être déduites des heures de délégation des membres du CSE.

Le président du Comité Social et Économique aura désormais non plus deux collaborateurs du comité d'entreprise mais trois.

La loi et ordonnance Macron du CSE prévoit une forte baisse des membres du personnel : la baisse est particulièrement conséquente dans les entreprises de moins de 174 salariés (- 46,2 à - 50%). Dans les entreprises comprenant 175 à 2000 salariés, la diminution s'étend de – 5 à – 8 membres. Les suppléants ne participeront plus aux réunions à l'unique exception de l'absence du titulaire.

²⁹ Les informations de cette page sont tirées du groupe des Experts au service exclusif des représentants du personnel Groupe Progexa Urif CGT, Janvier 2018 p. 7 et 8

³⁰ Voir Annexe 3 fiche 2

Nombre d'heures de délégation

La loi signifie également une réduction du total du nombre d'heures de délégation au sein des entreprises de moins de 200 salariés. Cette baisse peut varier de 7,8 à 28% des effectifs. De 200 jusqu'à 1000 salariés, leur nombre d'heures total augmente légèrement (4,9% en moyenne).

Disparition du CHSCT

Cette loi implique aussi la disparition du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail présent dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Le Code du Travail garantit un minimum de quatre réunions par an du CSE qui portent sur les questions de santé, de sécurité et conditions de travail. Le CSE peut déléguer à la CSSCT. Avec la mise en place des CSE, une Commission CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail) sera effective dans les entreprises d'au moins 300 salariés. Le nombre des membres de la CSSCT et les heures de délégation sont à déterminer par un accord collectif. Elle prévoit tout de même la présence de trois membres minimum désignés par le CSE, parmi ses membres.

Si une entreprise compte plus de 300 salariés avec plusieurs établissements distincts de moins de 300 salariés, la loi fixe la présence d'une seule CSSCT.

L'organisation syndicale Force Ouvrière est contre les CSE, elle était déjà contre la réforme de représentativité 2008.

Ils perçoivent Rebsamen en 2015 comme « un coup de rabot, une cure d'amaigrissement des droits se poursuit ».

La fusion des IRP n'était jusqu'alors pas obligatoire. Selon Force Ouvrière, les ordonnances du CSE entraînent une baisse importante des moyens, notamment en termes d'effectif : nombre de délégués et élus mandatés.

Cette organisation syndicale se porte favorable à un positionnement en institutions séparées. Elle dénonce également la disparition du CHSCT.

Avec la mise en place des CSE, c'est près de 150.000 à 200.000 syndiqués qui perdent leur(s) mandat(s) selon Jean-Claude Mailly, secrétaire général de Force Ouvrière.

Pour Philippe Martinez, secrétaire général de la Confédération Générale du Travail, il n'y a pas moins de 60.000 élus et mandatés qui sont menacés³¹.

³¹ D'après le site Echos.fr, rubrique économique « les syndicats s'inquiètent du sort des représentants du personnel ». Le 20 Janvier 2018 : <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/0301321281323-les-syndicats-sinquietent-du-sort-des-representants-du-personnel-2155126.php> consulté en Juillet 2018

Sur le site de la Confédération Française Démocratique du Travail, on peut s'apercevoir que cette organisation syndicale se demande comment faire de cette nouvelle réforme une opportunité pour construire ce qu'ils nomment un « dialogue social de qualité ».

Sur son site internet, la CFDT évoque point par point les effets du CSE, sur la représentation syndicale, en tentant de trouver des leviers, des opportunités. Nous pouvons citer l'exemple de la fusion des IRP.

Est écrit sur leur site : « Les élus et mandatés ont donc plusieurs casquettes (...). Cela peut leur permettre d'avoir une vision globale de l'entreprise en termes d'emploi, de travail et de conditions de travail ».

Analyse transversale

En 2008 a été mise en place une loi qui fixe de nouvelles « règles du jeu » de la représentativité syndicale. Autrement dit, les salariés, lors des élections professionnelles, vont élire leurs représentants et détermineront *in fine* le taux de représentativité de chaque syndicat (entreprise par entreprise, branche, puis nationale) et leur position face aux autres, puis leur possibilité de « s’asseoir » ou non à la table des négociations. Elle a pour conséquence de mettre fin au calcul de la représentativité issu des élections prud'homales.

La représentation syndicale s'apprécie niveau par niveau.

Plus le syndicat est représentatif, plus les IRP disposeront de moyens.

Nous entendons par moyens : un nombre d'élus et d'heures de délégation plus ou moins important. Ainsi, la loi 2008 fixe une injonction à la représentativité qui détermine les moyens attribués aux IRP. Quelques années plus tard, Rebsamen revient avec une autre conception du « dialogue social » qui tend vers une réduction des moyens donnés aux organisations syndicales pour développer leurs activités. Elle vient rendre possible le regroupement des IRP par la mise en place d'une DUP qui passe des entreprises de moins de 200 salariés à celles de moins de 300 salariés.

En regroupant la représentation du Personnel, la loi Rebsamen entraîne comparativement une baisse des effectifs de représentants élus et du nombre d'heures de délégation que fixait auparavant la loi 2008. La loi El Khomri vient durcir la négociation et « même casser », selon des organisations syndicales, le Code du Travail. Cette loi s'attaque au socle commun qu'est le Code du Travail qui était minimal et égalitaire pour tous les salariés. Elle inverse la hiérarchie des normes qui fait primer la négociation d'entreprise sur le Code du Travail. Les ordonnances Macron sur la mise en lieu et place du CSE poursuivent « la dégradation » progressive de la place des syndicats en rendant, non plus possible (comme prévoyait Rebsamen) mais obligatoire la fusion des IRP, ajoutée à une réduction plus importante des effectifs de mandatés et du nombre d'heures de délégation fixés par Rebsamen en 2015. En d'autres termes, les ordonnances Macron du CSE s'inscrivent dans une logique de totale fusion des IRP.

En outre, nous pouvons noter que toutes les lois (2008, Rebsamen, puis El Khomri et plus récemment les ordonnances Macron du CSE) s'inscrivent dans la même logique, celle de réformer le « dialogue social » de manière à réduire progressivement les moyens en nombre d'élus au sein des IRP, désormais fusionnées et d'heures de délégation donnés aux membres des IRP. Après une réduction des moyens syndicaux que disposent les IRP, on rend possible leur fusion avec Rebsamen. Les CSE officialisent et poursuivent le processus progressif d'optimisation et de fusion des IRP en prévoyant l'obligation de leur fusion.

A l'intérieur d'un premier chapitre, nous analyserons et déconstruirons les différentes catégories de représentation (doxai) envers ces réformes.

Le deuxième chapitre posera le questionnement : vers quel syndicalisme, les lois de représentativité et représentation du personnel structurent-elles les organisations syndicales ?

Enfin, le dernier chapitre apportera une analyse des enjeux et rapport entre les organisations syndicales que ces mesures tentent de développer puis proposera une réflexion sur les effets des réformes pour le syndicalisme et son avenir.

Chapitre 1 : Déconstruction des catégories de pensées (ou doxai au sens de Pierre Bourdieu)

Dans ce chapitre, nous allons analyser puis déconstruire les catégories de représentation.

En d'autres termes, il s'agira de mettre en lumière la manière dont les différents « agents » (syndicaux, étatiques et patronaux) se représentent idéologiquement ces réformes.

A) Vision étatique (législative)

Globalement, on peut retenir que les lois et réformes de représentativité et représentation du personnel sont synonymes de « simplification du Code de Travail », « progrès social » et de « modernisation du dialogue social et économique » qui apporteront de nouveaux droits aux syndicats. François Rebsamen expose son projet de réformer le dialogue social.

A ce titre nous pouvons lire sur le site du quotidien *Libération*³² :

« Le projet de loi proposé par François Rebsamen sur le dialogue social ne fait pas l'unanimité. Bien que François Hollande et le ministre du Travail considèrent ce texte "fondamental", des associations féministes ont dénoncé lundi une volonté de "supprimer l'obligation pour les entreprises de plus de 300 salariés de publier chaque année un bilan sur les inégalités".

Ce projet de loi est un texte de progrès social qui accorde des droits nouveaux et plus de droits à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et pas moins de droits", rappelle-t-il. François Rebsamen, qui évoque un "malentendu", voire "un travestissement de la réalité", défendra ce texte mardi 19 mai dans l'hémicycle ».

Plus récemment, la Ministre du Travail, Muriel Penicaud s'exclame concernant les CSE :

« Les ordonnances du nouveau Comité Social et Économique favorisent l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales »³³. Les CSE sont très importants car ce lieu va permettre de faire discuter à la fois l'économique et le social. Aujourd'hui, il y a des lieux où l'on va discuter de la marche des affaires, de l'organisation et un autre lieu où l'on va discuter de la santé, des conditions de travail, comme si cela n'avait rien à voir, alors que c'est intrinsèquement lié »³⁴.

³² L'extrait provient du site suivant : http://www.liberation.fr/video/2015/05/12/egalite-hommes-femmes-francois-rebsamen-deposera-un-amendement-dans-la-loi-sur-le-dialogue_1307807 consulté en Aout 2018

³³ D'après le site du Ministère du Travail « les CSE questions/réponses » : <http://travail-emploi.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/guides/OR-CSE> consulté en Juillet 2018

³⁴ Dialogue de Muriel Penicaud en direct de l'Hôtel Matignon

Selon elle, la séparation des Institutions Représentatives du Personnel empêche les mandatés et élus d'avoir une vision d'ensemble. La Ministre du Travail considère que des discussions « séparées » empêchent « une compréhension d'ensemble » de l'entreprise. Au cours des explications de vote, la fusion des trois IRP a été défendue par Olivier Cadic (UDI) : « Il faut passer à un autre monde, un monde où l'on travaille ensemble », et non « en silo » (Public Sénat)³⁵.

Muriel Pénicaud prolonge ainsi :

« Maintenant, si on veut pouvoir discuter de tout, il faut un lieu pour cela, où l'on peut articuler ces éléments, tel est le projet des CSE qui permettra d'éviter les redondances³⁶. Les CSE permettront d'aborder au sein de l'entreprise la stratégie, l'organisation ainsi que les conditions de travail et la santé. Cela nous permettra d'aller encore plus loin dans la logique de prévention »³⁷.

Pour le gouvernement, l'argument de cette fusion est de permettre un « débat stratégique et opérationnel dans l'entreprise ».

Nous soutenons l'effort du gouvernement pour simplifier et fusionner dans une IRP unique les trois instances », a fait savoir le président du parti *Les Républicains* au Sénat, Bruno Retailleau.

³⁵ Texte tiré du site internet : Public Sénat : <https://www.publicsenat.fr/article/politique/le-senat-vote-la-fusion-des-trois-instances-representatives-du-personnel-76429> consulté en juin 2018

³⁶ Ibid. 27.

³⁷ Dialogue de Muriel Pénicaud à l'Assemblée Nationale

B) La vision patronale

Lors d'un entretien réalisé avec le Vice-Président du Medef Essonne, accompagné de la Présidente du Medef Essonne en personne, nous avons pu noter que selon le Medef, les réformes de représentativité syndicale et représentation du personnel s'avéraient bénéfiques. Le vice-président s'exprime ainsi :

« La loi de 2008 permet de mesurer, prouver et montrer la représentativité de chaque organisation syndicale. Elle a montré que les syndicats sont bien représentatifs, enfin les cinq premiers.

Elle permet également l'expression des désirs des salariés, ils peuvent s'exprimer et montrer le vrai impact des syndicats – leur crédibilité.

Ils doivent pour cela s'exprimer à travers les IRP des organisations syndicales. On a besoin de représentants car il faut avoir des négociations structurées.

La loi Rebsamen en 2015 vient élargir les DUP mises en place en 1993 pour les entreprises de jusqu'à 300 salariés. On pouvait déjà regrouper 2 IRP mais selon moi, peu d'entreprises les ont mises en place. (...)

Les CSE c'est bingo, pile poil ce qu'il fallait faire, c'est au sens du Medef une simplification de la représentation des salariés. En effet, on rationalise, on optimise la représentation du personnel.

On rend par-là plus efficace le rôle des élus et mandatés. On ne peut pas négocier avec plus de 500 salariés dans les bureaux, ce n'est pas productif. De cette façon, on baisse également les dépenses. Les élus syndicalistes doivent pouvoir s'exprimer sur tout dans l'entreprise et non plus seulement sur les conditions de travail par exemple.

Je ne dirais pas exactement que l'on assiste à un syndicalisme professionnalisé mais à un syndicalisme qualifié ».

Pour le syndicat patronal Medef, les réformes sont plutôt bénéfiques – utiles – surtout les dernières ordonnances Macron du CSE car elles simplifient, rationalisent la représentation du personnel dans l'objectif de la rendre plus efficace.

Selon le Medef, ces règles de représentation du personnel permettent aux salariés de pouvoir s'exprimer au travers de salariés.

Selon l'enquête, il n'est pas possible de pouvoir négocier avec tous les salariés dans les bureaux.

Il poursuit en affirmant qu'il faut des représentants avec un cadre de négociations structuré.

La loi de 2008 de « modernisation du dialogue social » est « bonne » puisqu'elle montre et prouve que les cinq premières organisations syndicales sont représentatives – leur crédibilité s'avère donc établie lors des élections professionnelles, expose le vice-président du Medef Essonne.

C) Les visions syndicales

Force Ouvrière

Nous avons pu rencontrer le Secrétaire Général de l'Union Départementale du syndicat Force Ouvrière. Lors de l'entretien, il s'exprime concernant les réformes :

« Elle a pour but, à mon sens et aussi celui de beaucoup de camarades, d'éliminer Force Ouvrière. (...). Elles transforment les organisations syndicales en machine électorale ».

« Préparer les élections prend beaucoup de temps, au cours duquel on ne s'occupe pas de construire et mener à bien les revendications.

Avec les ordonnances Macron c'est encore pire, elles créent de la concurrence mais aussi de la peur, plus le temps passe, plus les ordonnances nous contraignent, plus c'est difficile pour se présenter.

On réduit le nombre de mandats de représentations à douze ans, c'est inadmissible ce n'est pas grand-chose, ce qui n'est pas le cas en politique, c'est étrange.

Nous perdons des mandatés qui au bout de douze ans ont été bien formés. Rebasmen et les ordonnances CSE sont une continuité.

Aujourd'hui ce que présente le Président va renforcer le corporatisme (...) c'est-à-dire qu'il y a tout un processus progressif qui est plus violent, c'est de tuer les organisations syndicales comme elles existent actuellement pour faire de la cogestion, ce n'est pas le sens du syndicalisme Français, c'est même la négation de la lutte des classes. Au final on joue au jeu des chaises musicales pour ne pas se faire virer ou alors accompagner tout ce que souhaite le patron. C'est une catastrophe en termes de moyens : moins d'élus, diminution du nombre global d'heures de délégation, donc moins de temps à passer pour construire la lutte. Plus que jamais, la lutte de classes est confirmée et nous devons nous lever contre la classe qui exploite.

Avec Rebasmen, El Khomri, et les ordonnances CSE, on va droit vers un détricotage des conventions collectives et nous les syndicats on s'affaiblit. »

Confédération Générale du Travail

Nous avons eu la possibilité d'assister à deux journées de vie syndicale CGT.

A plusieurs reprises, les responsables des UD CGT d'Île-de-France mentionnaient que les nouveaux CSE s'inscrivent dans une logique de contraindre la « liberté syndicale ». Les CSE, c'est « moins de représentants, avec moins de moyens, avec diminution des heures de délégation ».

Les CSE sont d'après Philippe Martinez une remise en cause de l'indépendance de décisions des organisations syndicales :

« C'est encore plus pervers, c'est peser sur l'indépendance des syndicats. On les oblige à avoir des orientations qui ne sont plus décidées en leur sein (...). On est complètement autonome dans notre conception de la société et la façon dont on forme nos militants ».

Philippe Martinez, secrétaire général CGT poursuit :

« Macron a insisté sur l'entreprise pour qu'il n'y ait plus de règles, chacun fait ses règles dans son entreprise. Forcément ça n'incite pas à ce que les règles soient les plus hautes possibles. Ça n'incite pas à ce que les droits soient plus élevés, ça génère du dumping social. Ces lois peuvent engendrer plusieurs choses. Il nous faut continuer à ne pas s'adapter parce que sinon la question de l'utilité du syndicalisme est posée, elle est déjà posée (...), si on joue le rôle du directeur de la communication de l'entreprise ou voire de la DRH, les salariés vont considérer que les syndicats ne servent à rien et qu'à court ou moyen terme, c'est l'avenir du syndicalisme qui est posé, mais que si on rentre dans ce jeu-là. »

Philippe Martinez explique que ces réformes entraînent selon lui une professionnalisation du syndicalisme :

« Tu les obliges à avoir des orientations qui ne sont plus décidées en leur sein puisqu'en gros tu es un syndicalisme professionnel et à la CGT c'est un syndicat de classes et un syndicat de masse. (...) Comment tu peux parler travail quand tu ne côtoies jamais personne qui travaille, le militantisme n'est pas une profession, c'est un hobby. Oui c'est on les institutionnalise, bureaucratise (...)

Mais là c'est pire que ça, car ça n'est plus toi qui décide dans ton organisation, de ta façon de faire les choses, des orientations de ton syndicat. Tu es juste là pour accompagner voire faire la promotion de ce qui se décide ailleurs. En passant ta vie avec ton patron tu n'es plus représentatif de ce pour quoi tu existes.

Donc c'est pire que de la bureaucratisation ».

A l'occasion d'un entretien mené avec le responsable de la politique financière de l'Union Départementale CGT 91, celui-ci s'exprime concernant les réformes de 2008, Rebsamen, El Khomri et les dernières ordonnances du CSE :

« Aujourd'hui, les nouvelles ordonnances Macron sont des lois du capital contre les travailleurs. »

Le secrétaire général de l'UD CGT 91 a ajouté un élément s'inscrivant dans cette logique-ci : les ordonnances du CSE suppriment les possibilités de condamnation du patronat en cas de non-respect des droits liés au CSE.

La Confédération Française Démocratique du Travail

D'après leur congrès³⁸, la vision de la CFDT est la suivante :

« Les CSE, c'est moins de représentants, avec moins de moyens, avec diminution des heures de délégation, notamment pour ceux siégeant dans plusieurs instances. C'est l'existence même du syndicalisme qui est en jeu. Pour conjurer le sort, la CFDT mise tout sur la syndicalisation, histoire d'inverser le rapport de forces dans l'entreprise, avec un objectif d'une hausse du nombre de Cédétistes de 20% ».

Lors d'un entretien que nous avons pu avoir avec le responsable du dialogue social à la confédération de CFDT, il nous a exposé et développé la vision de la CFDT :

« Si on part de la loi 2008, donc pour la CFDT, nous l'avons portée car elle permet d'avoir un dialogue social au plus près des réalités de l'entreprise et des salariés. Pour nous, la loi de représentativité 2008 a été une bonne chose par rapport à cela.

Nous ne sommes pas du tout dans cette optique de critique de ce qui s'est passé depuis 2008, au contraire, pour nous ce qu'il s'est passé depuis 2008 consiste à donner davantage de poids au dialogue social au plus près des réalités des travailleurs, donc au niveau des entreprises, avec un maintien de tout ce qui est accords de branche et qui sécurise le parcours professionnel.

Maintenant le cadre des ordonnances Macron, nous avons au niveau des branches ce qu'il n'y avait pas avant, c'est-à-dire de négocier sur la qualité de l'emploi, pour éviter les CDD à répétition, on peut aussi négocier sur l'intérim.

On peut maintenant négocier sur tout ce qui concernent les emplois précaires.

Depuis la loi 2008, nous cherchons à être vraiment en lien avec les préoccupations quotidiennes des salariés. Nous on estime que le dialogue social a pour objectif le progrès économique social et environnemental. L'intérêt du dialogue social est de trouver des compromis pour l'intérêt général de l'entreprise et des salariés. Pour la CFDT, cette vision des réformes du dialogue social au plus près des réalités des salariés et de leurs besoins dans les entreprises avec un encadrement de branche nous va.

Par exemple, Rebsamen instaure une consultation des IRP sur les orientations stratégiques et l'impact sur l'emploi, les formation et métiers, c'est quelque chose qu'il n'y avait pas avant et ça nous va très bien.

Cette philosophie-là du dialogue social est porteur de progrès ».

Ces extraits d'entretien nous permettent de comprendre que pour les organisations syndicales les plus « radicales », les réformes de représentativité et représentation du personnel traduisent d'une remise en cause du droit du travail, des libertés syndicales et des droits sociaux fondamentaux.

Elles tendent à instituer une non indépendance, puisque, désormais les syndicats ne décident plus de ce qui se passe dans leur propre organisation.

³⁸ Voir annexe 4

Elles éloignent les organisations syndicales des salariés – en les rapprochant des patrons.

Pour l'organisation syndicale de Force Ouvrière, ces lois confirmeraient l'existence de la lutte de classes.

Nous pouvons donc en conclure que ces lois remettent en cause le syndicalisme ou du moins une certaine forme de syndicalisme – celle de lutte comme exprime un Cégétiste.

En revanche pour l'organisation syndicale CFDT, ces lois et réformes du dialogue social ont été voulu, surtout 2008, car elles permettent selon eux un dialogue social de qualité – au plus près des réalités et besoins des travailleurs. Elles mettent en place des négociations dans les entreprises – le type de syndicalisme par lequel est structuré cette organisation syndicale.

Nous remarquons *ipso facto* qu'il se joue ici un affrontement de grilles d'appréhension du réel – ou comme les organisations syndicales de salariés le nomme : une bataille idéologique.

Nous analyserons cela à travers les concepts de la sociologie bourdieusienne : Doxa, Habitus.

En effet, comme nous avons pu le noter, si la plupart des organisations syndicales de salariés, le syndicat patronal du Medef, et L'État ne nous présentent pas la même vision, la même grille d'analyse des réformes du « dialogue social » n'est-ce pas le fruit leur position sociale – le fruit des lunettes que chacun possède ? Le sociologue Pierre Bourdieu a défini le concept d'habitus de manière suivante³⁹ :

« l'habitus est pour aller vite, un produit de conditionnement qui tend à reproduire la logique objective des conditionnements (...) parce que l'habitus définit la perception de la situation qui le détermine. (...) L'évidence d'individuation biologique empêche de voir que la société existe sous deux formes inséparables (...) ; de l'autre les dispositions acquises, les manières durables d'être ou de faire qui s'incarnent dans des corps (et que j'appelle des *habitus*).

Par exemple, dans la *Distinction* je m'efforce d'établir empiriquement la relation entre les classes sociales et les systèmes de classement incorporés ».

Ces passages du livre *Questions de sociologie* de Pierre Bourdieu nous permettent de saisir que selon notre position sociale – ici que l'on soit un syndicat de patrons, de salariés ou un membre de la structure étatique, nous n'occupons pas la même la même position dans l'espace social et, par conséquent n'avons pas connu le même processus de socialisation : l'incorporation des normes et valeurs – ou de la structure de l'habitus au sens de Pierre Bourdieu est différent.

Les dispositions avec lesquelles chacun des agents analyse les lois du « dialogue social » proviennent des « lunettes » incorporées qui structurent la manière dont ils vont percevoir chacun la même réforme.

³⁹ Bourdieu P, *Questions de sociologie*, Editions de minuit, paris, p.29, 83, 135

Ces grilles de perceptions différentes sont classées comme le précise Pierre Bourdieu dans un classement du cela-va-de-soi, à l'état de la doxa.

Tout cela signifie par exemple que si chaque agent, les syndicats de salariés, à l'exception de la CFDT, se représentent toutes ces réformes comme étant un recul en matière syndicale (perte de leur moyens), une professionnalisation du syndicalisme, une négation de la lutte de classe, clairement perçus comme une catastrophe aux yeux des organisations syndicales de salariés les plus radicales, théoriquement, la sociologie de Pierre Bourdieu affirme que leur position sociale les a conditionnés à posséder ces lunettes d'appréhension, de représentations, de visions du monde donc la doxa – concernant ses réformes.

Nous avons aussi remarqué cette proximité d'habitus, de manières de penser entre le Medef et l'État qui perçoivent tous deux ces réformes du « dialogue social » comme une avancée, une source de « progrès social » qui se veut d'améliorer le « dialogue social » entre le patronat et les syndicats de salariés. La CDFP, pourtant syndicat de salariés, s'est alignée en partie sur les grilles de représentations – les doxai dominantes en misant sur ce « dialogue social » qu'ils veulent de qualité. Il s'agit bien sans doute d'une bataille de visions de monde, de « *doxai* » selon Pierre Bourdieu, guidée par des représentations idéologiques, des lunettes que chacun possède entre celles dominantes et celles des syndicats de salariés (CGT, FO, SUD etc).

Chapitre 2 : Quel syndicalisme, Quel rapport de force ?

Nous allons dans ce chapitre tenter, à l'aide de la littérature scientifique et de notre terrain de s'intéresser aux effets que les lois peuvent causer sur le syndicalisme et le rapport de force.

A) Quel Syndicalisme ?

Nous constatons que ces lois introduisent une forme de rationalisation de la représentation du personnel. Ces réformes : Rebsamen, El Kohmri, puis les CSE avec le président Emmanuel Macron, entraînent une optimisation, une simplification de la représentation des salariés, réduite considérablement.

Désormais, les syndiqués mandatés cumuleront les attributions des trois anciennes IRP.

Il y a une volonté avec les ordonnances du CSE que les membres passent la plupart de leur temps dans les réunions avec la direction.

Ils seront submergés par la consistance des attributions de leurs mandats

Un syndicaliste CGT exprime même une sensation d'étouffement parmi les mandatés.

Une autre syndicaliste CGT pense que :

« Ce qui est voulu par le patronat et les dirigeants, c'est d'occuper leur temps en réunion. »

Une syndicaliste CGT, responsable des enjeux industriels et de l'égalité exprime qu'au travers de la mise en place de la dernière réforme des CSE, il est voulu que les membres des IRP passent la plupart de leurs temps en compagnie du patronat :

« Dans les grandes entreprises effectivement, les heures de délégation ont augmenté (...) on empêche le cumul de mandats et le détachement des salariés. Maintenant les CSE mobilisent les élus uniquement pour parler avec le patron en réunion, la direction fera en sorte de les avoir toujours avec elle et non plus dans la production avec les salariés. Elle veut les avoir sans cesse pour négocier un truc. Mais ce qui est important pour un syndicalisme comme le nôtre c'est d'être avec les salariés, pas dans les salles de réunions.

Du coup même si tu as le plus beau discours revendicatif, tu ne le tiens pas avec les salariés mais le patron.

On ne discutera plus qu'avec le patron ».

Lors de notre entretien avec le vice-président du Medef dans l'Essonne, celui-ci confirme cette volonté de rationalisation, cette optimisation de la représentation du personnel.

Selon lui, il y a un besoin de la simplifier pour la rendre plus efficace.

Pour le dire autrement, les élus et mandatés croulent sous les tâches institutionnelles, ils sont moins nombreux mais doivent pourtant assurer la charge des attributions des trois institutions représentatives en même temps.

Plus qu'une « simple » institutionnalisation ou bureaucratisation, d'après Philippe Martinez, les organisations syndicales tendent par la mise en place des réformes vers un syndicalisme de plus en plus professionnalisé :

« Tu les obliges à avoir des orientations qui ne sont plus décidées en leur sein puisque que tu es dans un syndicalisme professionnel ».

Un entretien avec Dominique Andolfatto, politologue spécialiste du syndicalisme, disponible en ligne⁴⁰ témoigne, tout comme les propos de Philippe Martinez d'une professionnalisation des syndicats :

« Mais surtout, depuis les années 1980, la professionnalisation des syndicalistes les a éloignés des salariés. Ils vivent désormais en vase clos, absorbés par les tâches institutionnelles, en disposant de ressources financières assez abondantes ».

Comme le montrent Cécile Guillaume et Sophie Pochic, nous pouvons comprendre que cette professionnalisation de l'activité des syndicats prend la forme suivante :

« Bien que souvent évoqué par les chercheurs en science politique, en particulier pour dénoncer un syndicalisme de « professionnels », la professionnalisation du syndicalisme est d'abord appréhendée à l'aune de l'évolution des statuts des militants syndicaux (...) et de leurs attributions, et de manière plus fragmentaire du point de vue du contenu et des critères de légitimité de l'activité syndicale (...). D'un point de vue sociologique, ce constat qui porte surtout sur le déficit de reconnaissance institutionnelle du « métier syndical » n'invalide pas pour autant la réalité du mouvement de professionnalisation et de rationalisation du champ syndical qui se manifeste de facto par une définition interne des conditions d'accès à cette activité et une fixation de ses modes d'exercice »⁴¹.

ils poursuivent en développant cette professionnalisation du syndicalisme :

⁴⁰ Andolfatto D, <http://forummarxiste.forum-actif.net/t307-des-syndicats-coupees-des-salaries> Mars-avril-mai 2010

⁴¹ <https://www.cairn.info/revue-politix-2009-1-page-31.html>

« Elle est aussi liée au déploiement du projet réformiste cédétiste qui incite les militants, dans le champ professionnel ou interprofessionnel, à s'engager dans la négociation et le suivi de dossiers complexes nécessitant souvent une compréhension globale du contexte socio-économique, d'autant plus large que l'on monte dans la hiérarchie syndicale ».

Dans le même ordre d'idée, nous avons pu lors de notre entretien avec le responsable à la politique financière de l'Union Départementale CGT 91, approfondir cette professionnalisation de l'activité syndicale, il déclare :

« Oui exactement, nous parlons d'une professionnalisation du syndicalisme car ce qui est voulu via la mise en place de ces réformes est que les élus et mandatés des IRP passent tout leur temps avec les patrons en négociation, pour cela on doit prendre connaissance des dossiers, le travailler – les maîtriser, ce qui prend du temps. La personne qui a produit ma carte de syndiqué avait une formule assez intéressante, il me disait avoir passé un CAP ... et non un CAP de militant, car être militant n'est pas une profession ».

Les extraits ci-dessous, accompagnés des entretiens nous permettent de saisir la manière dont progressivement les réformes et lois concernant les syndicats conduisent à une professionnalisation de leurs activités en fixant leurs attributions, les critères de leur « légitimité ».

Les élus des Institutions Représentatives du Personnel doivent comprendre et maîtriser des dossiers complexes de négociation.

D'autre part, les élus et mandatés sont absorbés, jusqu'à ressentir comme le précise un syndicaliste CGT une sensation d'étouffement par les tâches institutionnelles, qu'ils se voient imposés à eux, ce que les ordonnances du CSE viennent durcir en cumulant les attributions des IRP.

Nous avons interrogé le secrétaire général de l'UD Force Ouvrière 91 : lui note que se développe un syndicalisme de « cogestion ».

Ces réformes entraînent donc une déportation du syndicalisme de lutte – de militantisme vers une forme de syndicalisme professionnalisée.

Face à cette professionnalisation du syndicalisme, nous proposons de poser la question la question suivante :

Pourquoi tendre vers un syndicalisme professionnel, de cogestion, institutionnalisé ?

A cela certains extraits d'extraits d'entretiens peuvent apporter quelques éléments de réponses :

« supprimer le syndicalisme de classes, de luttes, dites « révolutionnaires », contestataire - que les syndicats nomment le syndicalisme « rouge » au profit comme nous avons tenté de le démontrer, d'un syndicalisme professionnel, d'accompagnement du patronat dans la mise en place des mesures, de négociations au sein des entreprises – que les syndicats appellent « jaune ».

Un syndicalisme qui éloigne les syndicats des salariés.

En revanche, selon le Vice-Président du Medef, ces réformes du « dialogue social » dirigent les organisations syndicales vers un syndicalisme qualifié :

« Je ne dirais pas exactement que l'on assiste à un syndicalisme professionnalisé mais à un syndicalisme qualifié ».

D'après un entretien mené avec le responsable de la politique financière de l'UD CGT 91, les ordonnances du CSE s'inscrivent dans une même logique que les lois et réformes précédentes : 2008, Rebsamen, loi El Khomri, celles du « capital » :

« On se s'entend justement pas avec certaines organisations syndicales qui ne sont pas sur cette position-là du capital et du travail. On est dans l'opposition Capital / Travail (...) Elles vont toutes dans la même logique, celle de satisfaire le capital et de casser tous les obstacles ».

Pour enrichir et analyser les propos de ce responsable sur cette opposition capital / travail, il est possible de référer aux travaux de l'école de la régulation qui justement, théorise le rapport salarial comme le rapport entre capital / travail, hérité de Karl Marx⁴².

Comme Karl Marx le montre, il y a un rapport de force entre le capital / travail : les détenteurs des capitaux et les détenteurs de la force de travail, les salariés⁴³.

Les organisations syndicales comme la CGT ou encore une certaine branche de Force Ouvrière sans oublier Solidaires et FSU tentent de faire exister ce rapport de force - un angle alpha au sens de Frédéric Lordon plutôt proche de la perpendicularité et, dans l'idéal antagoniste, synonyme de lutte.

Dans tous les cas, elles tentent d'éviter un consentement au service du désir-maître du capital qui enrôle ce que Frédéric Lordon nomme dans un vocabulaire spinoziste « des puissances d'agir », les salariés à son service.

L'enjeu est de ne pas laisser de libertés aux syndicats qui, de leur côté, tenteront d'affecter de manière inverse ces mêmes salariés, pour ouvrir un maximum l'angle alpha.

⁴² Aglietta M, *Régulation et crises du capitalisme*, Éditions Odile Jacob, Paris, 1997, p. 53

⁴³ « On entend par bourgeoisie la classe des capitalistes modernes, propriétaires des moyens de production sociale et qui emploient le travail salarié. On entend par prolétariat la classe des ouvriers salariés modernes qui, privés de leurs propres moyens de production, sont obligés pour subsister, de vendre leur force de travail (Note d'Engels pour l'édition anglaise en 1888). » (Engels F, Marx K, *Le manifeste du parti communiste (1848)* Édition électronique du groupe « Ebooks libres et gratuits » 2006, p.33)

Tel est le rapport de force qui consiste à éviter que les adversaires du capital – ceux qui voudraient et pourraient lui nuire notamment la CGT, une partie de FO, FSU et Solidaires – ne puissent parvenir à l'inverser.

De cette façon ils vont réduire le nombre de mandats, réduire le nombre d'élus/mandatés et réduire le nombre total d'heures de délégation puis transformer les organisations syndicales en « courroie d'accompagnement » de cogestion.

B) Quel rapport de force ?

B. 1) La structure affective du rapport de force

Nous allons dans cette partie nous intéresser à la structure affective (inspiré de Spinoza) du rapport de force qu'entraînent les réformes de représentativité et représentation du personnel.

Dans son livre *Capitalisme, désir et servitude*, Frédéric Lordon nous livre une analyse philosophique du rapport salarial que nous aimerions tenter d'appliquer de manière empirique à notre terrain. Tel est l'intérêt de cette sous partie.

Le vecteur D est constitué de l'ensemble des personnes s'élançant à la réalisation du désir maître du capital (les actionnaires/le grand patronat).

Les différentes lois et réformes de représentativité et de représentation du personnel ont entraîné d'après un Cégétiste une sorte de « *délégation du pouvoir d'agir* » du vecteur d (le collectif de travail) de construction d'un rapport de force aux Institutions Représentatives du Personnel.

Ce dernier explique avoir observé que de plus en plus il entend des propos comme :

« *Je t'ai élu, maintenant tu milites et négocies pour moi, on a délégué le pouvoir aux IRP* ».

Baruch Spinoza nomme *Conatus* l'effort par lequel « chaque chose, autant qu'il est en elle, s'efforce de persévérer dans son être »⁴⁴.

Pour les organisations syndicales reposant sur un postulat de lutte des classes, seul le conatus ou – force de mise en action - des membres élus dans les IRP s'élancent à la réalisation de la construction d'un angle perpendiculaire, orthogonal ou antagoniste : synonyme de lutte, de non consentement au service de la logique du capital.

Par conséquent, d perd alors de son pouvoir d'agir et n'est plus que guidé par la puissance, la force des élus et mandatés au sein des IRP.

Il perd de son intensité car une partie de d, du collectif de travail a délégué le pouvoir, l'acte de résistance comme étant du seul ressort des IRP.

Aussi, nous avons noté que les lois et ordonnances réformant la représentation du personnel pouvaient se traduire par une perte progressive des moyens attribués aux IRP.

Elles réduisent considérablement les effectifs d'élus et mandatés ainsi que leurs nombres d'heures de délégation.

Dans ce même sens, le secrétaire général départementale de la FATP Essonne nous explique que selon lui, les réformes ont donné un semblant de pouvoir aux IRP :

« On a donné avec toutes ses réformes là, un semblant de pouvoir aux IRP (...) et on s'est littéralement cassé la gueule, on s'est affaiblis ».

De cette manière, elles entraînent un affaiblissement direct de leur développement et d'autre part, de leur pouvoir d'agir. Bien que reposant sur un rapport asymétrique, si d perd de son intensité et pouvoir, alors la conséquence est d'avoir un D : un désir maître du capital plus « avantage ».

Outre l'aspect de d perdant de son intensité par une « délégation du pouvoir aux IRP », il s'affaiblit également en étant traversé par des multiples affects non homogènes.

⁴⁴ (Lordon. F, *Capitalisme, Désir et Servitude*, Éditions la fabrique, 2010, p. 17)

B.2) Des « affects » syndicaux antagonistes

Frédéric Lordon présente le vecteur d comme un corps, « une puissance d'agir » homogène.

Néanmoins, peut-on affirmer comme il le fait, que tous les salariés s'actionnent à la réalisation de mêmes désirs ? Par exemple, un salarié en fin de carrière et un jeune cadre débutant peuvent-ils être réellement regroupés à l'intérieur du même vecteur d et donc est-ce que toutes les organisations syndicales comprises justement comme l'expression du collectif de travail, constituent-elles un groupe aux mêmes désirs. Sont-elles réellement toutes à aligner sur le même vecteur d ?

Comme explicité plus haut, un syndicaliste CGT livre lors d'un entretien avoir constaté « une délégation du pouvoir aux IRP ». Il poursuit ainsi :

« Je pense qu'il y a aussi une autre donnée : l'opposition inter syndicale. Je m'explique, je ne suis pas sûr qu'ils travaillent tous à la même chose ».

Nous aurions souhaité assister à une négociation afin de saisir comment se caractérise le rapport de force mais suite à un refus de l'entreprise X-FAB située à Corbeil, d'assister aux négociations des prochains accords préélectoraux, nous proposons alors de prendre un autre exemple, faisant suite à notre présence à une réunion CGT FATP Essonne.

Récemment, une « lutte sociale » est menée parmi les postiers en Essonne contre l'accord national de février 2017 en faveur d'une coupure méridienne de 45 minutes jugée d'après la CGT « mauvaise pour les salariés » notamment car cela augmenterait l'amplitude de leur journée de travail.

Après avoir demandé à la CGT quel(s) syndicat(s) participent à cette lutte, nous avons appris que ce « combat » contre, rappelons-le, la coupure méridienne, est menée par la CGT accompagnée de Solidaire (SUD). Ce que nous pouvons *ipso facto* remarquer de cette lutte, c'est que l'action de résistance contre D (pouvoir de domination du Capital) n'est pas soutenue par toutes les organisations syndicales représentées à l'intérieur des Postes de l'Essonne : CGT, FO, CFDT, Solidaires, Agir (liste commune composée de l'UNSA, CGC et CFTC).

Par conséquent, toutes les organisations syndicales présentes dans les bureaux de poste - ne s'activent ici pas toutes à la réalisation de l'action de lutte, de résistance contre D .

Les organisations syndicales CGT et SUD sont mues par les « mêmes » affects (désirs) de lutte, donc à l'ouverture de l'angle alpha alors que les autres syndicats « accompagnent », selon une syndicaliste CGT, le patronat dans la mise en place de cet accord.

Ainsi, la constitution ou bien la structure de d se retrouve traversée par un antagonisme d'affects, de désirs à l'intérieur même du groupe des syndicats.

Cette hétérogénéité de désirs syndicaux ne s'élançant pas tous aux mêmes actions entraîne un affaiblissement du pouvoir d'agir de d.

Un autre syndicaliste CGT FAPT (Activités Postales) revenait du piquet de grève contre la mise en place de la « coupure méridienne ».

Lui demandant comment s'est passé cette matinée de grève, il me répond ainsi :

« On gagnerait si on avait les salariés, un nombre de grévistes importants et si tous les syndicats étaient présents.

Aujourd'hui, il y a des organisations syndicales qui sont du côté des patrons et contre les autres organisations syndicales ».

d1 se compose d'un groupe de salariés adhérents à la CFDT assez proche du patronat, s'activant à des désirs structurés par une forme de syndicalisme professionnel, institutionnel et d2 regroupe les salariés des organisations CFE CGC et l'UNSA, dont les désirs sont similaires à d1.

Quant à d, son conatus est orienté par des affects de lutte, de résistance – une forme de syndicalisme de luttes, composée de salariés réunis à l'intérieur des organisations syndicales : CGT, FO, FSU et Solidaires. Le processus vers le quel tendent les réformes du « dialogue social » paraît être un alignement des désirs – du syndicalisme de lutte vers une forme d'homogénéisation affective d'un syndicalisme professionnel, donc un angle que nous nommerons « Angle de lutte » proche de zéro.

Cet extrait très intéressant, nécessite d'être analysé plus en détail.

En effet, on peut certainement adopter cette vision de la nécessité pour les syndicats d'une certaine unité syndicale mais la question des conditions de possibilité d'une telle unité doit être interrogée : est-elle possible dans la configuration actuelle du paysage syndical ?

Cette configuration permet-elle de pouvoir miser sur une inter-syndicale ?

Nous y reviendrons à l'intérieur du chapitre suivant en tentant d'apporter quelques éléments de réflexion sur ce que pourrait être une structure syndicale pouvant se révéler favorable aux les « luttes sociales ».

Chapitre 3 : Quel reste et avenir pour le syndicalisme

Nous allons tenter dans ce dernier chapitre, d'analyser les enjeux et rapports de force internes que les réformes du « dialogue social » tendent à développer suivi d'une réflexion sur les effets des réformes pour le syndicalisme et son avenir.

A) Les organisations syndicales et jeu syndical

Définition et propriété d'un champ selon Pierre Bourdieu :

« Les champs se présentent à l'appréhension synchronique comme des espaces structurés de positions (ou de postes) dont les propriétés dépendent de leur position dans ces espaces.

Mais on sait que dans tout champ on trouvera une lutte.

Pour qu'un champ marche, il faut qu'il y ait des enjeux et des gens prêts à jouer le jeu, dotés de *l'habitus* impliquant la connaissance et la reconnaissance des lois immanentes du jeu, des enjeux.

La structure du champ est un état des rapports de force entre les agents ou les institutions engagés dans la lutte. Autre propriété, déjà moins visible, d'un champ : tous les gens engagés dans un champ ont en commun un certain nombre d'intérêts fondamentaux, à savoir tout ce qui est lié à l'existence même du champ : de là une complicité objective qui est sous-jacente à tous les antagonismes.

On oublie que la lutte présuppose un accord entre les antagonistes sur ce qui mérite qu'on lutte et qui est refoulé dans le cela-va-de-soi, à l'état de la doxa, c'est-à-dire tout ce qui fait le champ lui-même, le jeu, les enjeux, tous les présupposés qu'on accepte tacitement, sans même le savoir, par le fait de jouer, d'entrer dans le jeu.

Ceux qui participent à cette lutte contribuent à la reproduction du jeu en contribuant plus ou moins complètement selon les champs à produire la croyance dans la valeur des enjeux »⁴⁵.

Les organisations syndicales peuvent constituer un champ.

Pour qu'un champ fonctionne, il faut qu'il y ait des enjeux, et des gens, ici les organisations syndicales, prêts à jouer le jeu en s'activant à défendre les intérêts estimés des salariés.

Chacun est doté de dispositions – d'un *habitus* – et de capitaux culturels sous la forme incorporée (les normes et valeurs) et symboliques, spécifiques qui vont les positionner dans le champ.

⁴⁵ (Bourdieu P, Questions de sociologie, Les Éditions de Minuit, Paris, 2002, p.113-115)

Ce que Philippe Martinez dissocie :

« entre un syndicat qui considère que l'on peut transformer la société et d'autres syndicats, notamment la CFDT, qui considère que la société est comme ça et qu'il faut s'y adapter, en faisant en sorte que le monde du travail ne laisse le moins de plumes possibles (...)

Soit tu aménages des lois pour qu'elles fassent moins mal, soit tu dis directement non ça ne vas pas, il faut changer le système ».

Philippe Martinez décrit ces deux types, ou -structures de syndicalisme :

« Il y deux types de syndicalisme, un qui s'adapte aux contraintes du capitalisme, ses évolutions par exemple la mondialisation et l'autre type dit non, il faut le dépasser. »

Un autre syndicaliste résume cela entre un syndicalisme d'accompagnement et un syndicalisme de lutte. Tel est le rapport de force qui structure le champ syndical.

Les élections professionnelles fixent et organisent le système de positions que chaque organisation syndicale va occuper dans l'espace social ou ce que le sociologue Pierre Bourdieu nomme :

le Champ. On peut ainsi appréhender la représentativité comme un jeu auquel s'adonnent, jouent les organisations syndicales.

A l'issue de ce jeu, « *de cette course à la représentativité* » selon les mots d'un syndicaliste Cégétiste, les organisations syndicales se verront attribuer un capital « spécifique » – qu'on appellera « *capital de représentativité* ».

Ce capital de représentativité, dont vont hériter les organisations syndicales est un donc un capital qui symboliquement place – positionne les organisations syndicales parmi les autres. Selon les organisations syndicales, un enjeu se dessine à travers cette « course » à la représentativité, celui de l'obtention des moyens nécessaires au développement du syndicat.

Ces lois du « dialogue social » renommées bien volontairement « loi du capital » par la CGT viennent conditionner selon le secrétaire général de l'UD CGT 91, le rapport de force :

« Je dirais que les élections professionnelles conditionnent le rapport de force car se jouent au travers de ce jeu les moyens – selon la position qui sera attribuée aux syndicats ».

Durant un entretien, un Cégétiste confirme que ce conditionnement de construction du rapport de force :

« En fonction du score aux élections, nous disposerons d'un certain nombre de moyens en termes de nombre d'élus et heures de délégation par exemple ».

Mais plus qu'un simple positionnement, se jouent surtout des « batailles » d'idées, de représentations et grilles d'analyses que l'élection professionnelle va hiérarchiser.

Il nous paraît difficile voire impossible de pouvoir attester, comme l'affirme durant notre entretien le responsable du « dialogue social » CFDT, d'une « démocratie », ni même d'une élection sans enjeux puisque comme nous avons montré, à l'intérieur du champ se structurent des rapports de force et des enjeux propre à sa logique.

C'est ainsi que nous souhaiterions développer dans la sous-partie suivante, les stratégies et rapport de force liés à l'existence même du champ lors des élections professionnelles.

Nous avons constaté que se jouait lors des élections professionnelles « une lutte » une « bataille » entre les organisations syndicales et le patronat ou autrement – dit, au sens de Pierre Bourdieu, entre l'hétérodoxie et l'orthodoxie.

Pierre Bourdieu écrit dans *Questions de sociologie*⁴⁶ :

« Ceux qui dans un état déterminé du rapport de force, monopolisent (plus ou moins complètement) le capital spécifique » qu'appliqué à notre terrain nous avons nommé représentativité, « fondement du pouvoir ou de l'autorité spécifique caractéristique d'un champ (...) l'hétérodoxie, comme rupture critique, souvent liée à la crise, avec la doxa, qui fait sortir les dominants du silence et qui leur impose de produire le discours défensif de l'orthodoxie, pensée droite et de droite visant à restaurer l'équivalent de l'adhésion silencieuse de la doxa ».

Durant notre entretien avec Philippe Martinez, celui-ci apporte une illustration de ce que peuvent être, appliqués à notre terrain, les enjeux – la bataille entre les défenseurs de l'ordre social (doxa dominante : orthodoxie) incarné par certains syndicats et le patronat puis les autres syndicats adhérant à une rupture critique de l'ordre établi (hétérodoxie) :

⁴⁶ Ibid. 13. p. 115

« La CGT propose de faire une petite réunion pour discuter, ce n'était pas question de déposer une liste ou quoi que ce soit, c'était pour se renseigner, et les trois qui ont fait la démarche sont aujourd'hui licenciés.

C'est la première chose. Il y a la même chose en Essonne, c'est banal, plus ils parlent de dialogue social plus ils choisissent leur interlocuteur et en général la CGT n'est pas pour eux un bon interlocuteur, donc bon c'est grave et je ne parle même pas des discriminations.

Deuxième chose, évidemment quand ils ne peuvent pas se passer de syndicats pour diverses raisons, ils choisissent leur syndicat, ils rédigent en cachette le protocole électoral, on l'affiche et il y a qu'un seul syndical et ce n'était pas la CGT.

Voilà un des grands classiques où les patrons veulent être conformes à la loi, ils appellent un syndicat, on peut venir le voir, on rédige en cachette un protocole électoral et on fait des élections en dehors de toutes règles puisque quand un patron veut organiser les élections, il doit prévenir au moins l'Union Départementale, des fois ils se trompent ils écrivent ici mais bon il faut au moins l'UD ».

Pour poursuivre dans cette logique, une discussion a lieu durant la journée d'étude à laquelle nous avons participé. Cette discussion mentionnait que le patronat avait organisé les élections professionnelles alors que le syndicat CGT de l'entreprise en question n'était pas présent.

Au-delà même du fait que les patrons choisissent de s'entretenir avec des syndicats adhérant à la *doxa* dominante, il a nous été affirmé à plusieurs reprises par des syndicalistes CGT lors d'entretiens que les patrons détenaient une influence directe sur les élections professionnelles en obligeant notamment les salariés à voter pour un syndicat plutôt qu'un autre.

Certains patrons se mettent même proches des urnes pour s'assurer que les salariés ont bien voté ce qu'ils leur avaient presque imposé, a argumenté un syndicaliste CGT. Ils souhaitaient positionner comme syndicat dominant dans le champ, les organisations syndicales proches d'une forme de syndicalisme professionnel, institutionnel qui les accompagnent et non les syndicats de lutte qui contestent et luttent contre les réformes mises en place.

Les règles de l'élection professionnelle définies par la loi de 2008 permettent aux patrons de pouvoir les contrôler et mettre en place des stratégies, de sorte que les syndicats qui pèsent le plus dans les négociations soient des syndicats défenseurs de l'orthodoxie comme la CFDT, proche de leurs idées. Nous voudrions soumettre quelques questionnements que ces réformes du « dialogue social » nous semblent poser : les syndicats jouent à ce « jeu » de la représentativité mais ce jeu n'est-il pas au vu des stratégies – des inégalités – des discriminations ou de la transformation des syndicats en machine électorale comme l'affirme un syndicaliste de Force Ouvrière, à remettre en cause ?

En effet, les organisations syndicales y compris celles de lutte se « focalisent » dans la préparation des élections, devenant l'élément le perçu comme étant le plus « important ».

Mais le plus important dans une lutte est-ce réellement celui-ci ?

Ne se sont-elles pas laissées enfermer au fur et à mesure de la mise en place des réformes du « dialogue social » dans cette dérive de ce syndicalisme ?

Nous nous interrogerons dans le sous chapitre suivant sur la forme de syndicalisme vers laquelle les réformes du « dialogue social » dirigent-elles à l'avenir les organisations syndicales.

B) Vers une généralisation du syndicalisme professionnel ?

Comme nous l'avons abordé dans le deuxième chapitre, la mise en place des lois et réformes 2008, Rebsamen, El Khomri puis les CSE conduisent progressivement vers une professionnalisation de l'activité syndicale. Sur le terrain, nous relatons que les organisations syndicales de luttes - CGT, FO, Solidaires et FSU – s'inquiètent d'une dérive de leur forme de syndicalisme qui laisserait place à une généralisation de la professionnalisation de l'activité syndicale.

Selon eux, se dessinerait progressivement une toute autre structure ou forme de syndicalisme tournée vers la négociation, la cogestion : comme le syndicalisme allemand⁴⁷ qui jusqu'à présent accompagnait le patronat – comme le précise un syndicaliste de Force Ouvrière.

Les organisations syndicales les plus radicales comme la CGT et FO notamment craignent qu'à l'avenir, le syndicalisme de lutte disparaisse.

Philippe Martinez (secrétaire général de la CGT) affirme que :

« Ces lois peuvent engendrer plusieurs choses. Il nous faut continuer à ne pas s'adapter parce que sinon la question de l'utilité du syndicalisme est posée, elle est déjà posée car si on sert à rien, si on joue le rôle du directeur de la communication de l'entreprise ou voire de la DHR, les salariés vont considérer que les syndicats ne servent à rien et qu'à court ou moyen terme, je ne sais pas, c'est l'avenir du syndicalisme qui est posé mais si on rentre dans ce jeu-là ».

Comme le précise un syndicaliste de Force Ouvrière, cette organisation syndicale craint également sur le long terme d'être éliminée, ce qui était pensée dès la loi de « modernisation du dialogue social » en 2008.

Nous pouvons lire dans la retranscription du congrès de la CFDT que cette organisation aussi, doute à travers ces réformes et plus précisément les ordonnances des CSE, quant à l'avenir du syndicalisme.

⁴⁷ Comme le note le secrétaire général de l'Union départementale CGT 91, le syndicalisme allemand pourrait bien se restructurer car ce dernier est actuellement entré dans une phase de grève.

Nous avons interrogé le trésorier CGT FAPT de l'UD 91 concernant la professionnalisation du syndicalisme :

« Oui, c'est vraiment une professionnalisation et, je dirai même assez fastidieuse.

Elle requiert d'éviter que les militants, de longue date par exemple ne se découragent. Je crains que le syndicalisme, celui de classe ne meurt doucement mais sûrement, sauf avec des nouveaux, des jeunes, de nouvelles graines.

Les salariés se détachent des convictions syndicales, ils n'y croient plus. Ils pensent que le patronat est trop fort, que la partie est jouée d'avance ».

Dans la même logique, nous pouvons compléter avec une discussion à la CGT avec le secrétaire général de l'UD CGT 91, il s'interrogeait sur la nécessité de « replacer » le salarié au cœur de la lutte – le salarié « acteur » disait-il !

Le responsable de la politique financière de l'UD CGT 91 affirme que :

« Ces réformes ont pour but d'affaiblir les syndicats pour les annihiler, les transformer tous en courroie d'accompagnement, montrant ainsi leur inutilité, donc l'avenir du syndicalisme consiste bien à retrouver des forces dans ce combat – de classes ».

Dans la logique de s'interroger sur la place du salarié dans les luttes, le secrétaire général de la CGT FAPT Essonne pense que :

« Il faut parvenir, je pense, à replacer le salarié au centre car là on l'a perdu.

Il nous faut revenir à un syndicalisme de lutte, dans l'action de construction d'un rapport de force sur un contenu en termes de classes ».

Ainsi pour l'avenir du syndicalisme de lutte, ne faudrait-il sortir de ce « jeu » qui consiste au-delà de la logique concurrentielle que cela instaure entre les organisations syndicales, en le déplaçant de leur forme de syndicalisme – de lutte – vers une généralisation d'un syndicalisme institutionnalisé, professionnalisé ? A la relecture de ces multiples extraits, nous proposons de nous intéresser dans la sous-partie suivante à ce que pourrait être la structure affective d'un rapport de force favorable aux syndicats dans les luttes sociales – de classes selon la CGT, FO, SUD et FSU.

Comment ces organisations syndicales pourraient-elles retrouver des forces dans ce combat de classes ?

C) Quel rapport de force à venir ?

Bien que difficile étant donné que certaines organisations syndicales sont structurées par un syndicalisme professionnel, de cogestion enfermée dans le cercle de la négociation au sein des entreprises, qui selon Philippe Martinez s'adaptent – dont l'objet de désir, se constitue d'un *conatus* désireux pour reprendre une analogie hospitalière de soigner les blessures que laisse le monde du travail. D'autres organisations syndicales reposent sur une forme de syndicalisme de lutte – lutte de classes, dans laquelle elles contestent et luttent.

Leur objet de désir n'est autre que celui de la guérison des blessures laissées par le travail.

Les réformes et lois tendent, selon les organisations syndicales les plus radicales, vers une homogénéisation d'un syndicalisme professionnalisé – de cogestion qui annihile le syndicalisme de lutte qui s'active au mécanisme d'ouverture de l'angle alpha.

Comme Frédéric Lordon l'explique dans *Capitalisme, désir et servitude*, un angle alpha ouvert est synonyme de lutte, de résistance contre les désirs maître du capital⁴⁸.

Le secrétaire Général de l'Union Départementale de Force Ouvrière 91 évoque une négation de « la lutte de classe ». Nous voudrions reprendre les propos d'un syndicaliste CGT s'exprimant sur le cas d'une lutte à la poste contre la coupure méridienne, il affirmait qu'une lutte pourrait être gagnée si toutes les organisations syndicales accompagnées des salariés étaient présentes dans la lutte.

⁴⁸ « devenir orthogonal c'est résister au hijacking par l'invention et l'affirmation de nouveaux objets de désir, de nouvelles directions dans lesquelles s'efforcer, des directions autres que celle obstinément indiquée par D, et qui ne seront plus dictées par lui. » (Lordon F, *Capitalisme, désir et servitude*, éditions la fabrique, Paris, 2010, p. 181)

Un rapport de force favorable aux organisations syndicales de salariés pourrait être la constituante d'un *habitus* (dispositions, manières de penser) ou d'un *conatus* homogène, de même structure qui fonctionnerait comme un corps – une force ou puissance d'agir guidée par des affects de luttes – de lutte de classes au sens marxiste⁴⁹ qui émanciperaient et libéreraient les salariés (d) de la captation de leurs désirs par D pour servir ses propres intérêts, de sorte que d puisse s'activer librement à la poursuite de ses désirs, intérêts différents de ceux que possèdent D.

Karl Marx et Friedrich Engels écrivent dans *le Manifeste du parti communiste*⁵⁰ :

« Prolétaires de tous les pays unissez-vous ! ».

Karl Marx et Friedrich Engels nous laissent une sorte énigme : comment peuvent-ils s'unir ?

A cela, la philosophie de Baruch Spinoza avec la sociologie de Pierre Bourdieu que mobilise Frédéric Lordon pourraient apporter bien d'éléments à cette énigme – constituer un bout de la clé.

Un « corps » ou des puissances – d'action collective ne peut se former qu'en se fondant sur des affects communs. Pour former un collectif d'action, partager les mêmes affects, ici d'indignations – de lutte, au sens de désirs et sentiments homogènes au sein d'un groupe d'actions de lutte pourrait permettre d'obtenir ou au moins favoriserait le lien nécessaire à la formation d'un collectif d'action.

Frédéric Lordon livre dans *Les puissances de l'indignation* :

« C'est qu'il est par soi un principe de propagation et d'homogénéisation passionnelle à grande échelle. Or l'affect commun, chez Spinoza, est l'opérateur fondamental de la formation des groupes - la multitude, dit le Traité politique, vient à s'assembler « non sous la conduite de la raison, mais sous la conduite de quelque affect commun » (Traité Politique, VI, § 1) »⁵¹.

Alors pour le rendre possible, cela supposerait que tous les salariés – le collectif de travail uni s'emparerait de l'outil que peut représenter l'organisation syndicale pour construire un « nous », un seul et même « conatus », ou d'*habitus* – au sens de la sociologie de Pierre Bourdieu.

Le corps social d serait composé de la puissance d'agir de toutes les salariés regroupés dans l'organisation syndicale qui ensemble, constituerait un « nous homogène » qui s'élancerait, guidé par la puissance d'agir de d (des salariés), à la réalisation de mêmes objets de désir – ici – de résistance contre D, donc différent de lui, qui ne capturerait plus les désirs ou *affects* de d au service du désir maître du capital (D).

⁴⁹ *Ibid.* Note 43

⁵⁰ *Ibid.* Note 43, p. 81

⁵¹ Lordon F, « Les puissances de l'indignation. Entretien avec Frédéric Lordon », <https://www.cairn.info/revue-esprit-2016-3-p-167.htm>, Esprit, 2016/3, p. 172

Avant même que ce possible soit rendu possible, autrement dit, que la perpendicularité de l'angle alpha demeure effective, ce que nous appelons « *angle de lutte* » (angle syndical) devrait sans doute se présenter sous la forme d'une seule et unique droite s'actionnant aux mêmes affects – des affects communs de lutte – donc une forme du syndicalisme non plus professionnelle, de cogestion mais un conatus syndical orienté par des désirs de lutte :

Alors pour parvenir à créer un rapport de force – ou une dynamique favorable aux organisations syndicales (le collectif de travail) dans les « luttes sociales » n'est-il pas d'un devoir ou d'une importance pour les organisations syndicales de parvenir à se questionner – nous attendons par-là de se questionner sur leur forme de syndicalisme et leur conception même du syndicalisme et plus particulièrement celui de lutte pour en éviter son annihilation, ce vers quoi tendent ces réformes de représentativité syndicale et représentations du personnel.

Conclusion

Pour terminer, ce travail de recherche que nous avons mené dans le cadre de notre mémoire de Master 2 s'appuie sur notre participation à un stage de 3 mois à l'Union Départementale CGT du 91. **Nous devons analyser les impacts et changements que produisent les réformes et lois de représentativité syndicale et représentation du personnel sur le syndicalisme en région parisienne.** Au début de notre recherche, nous devons analyser les impacts des dernières ordonnances Macron du Comité Social et Économique mais nous avons perçu que ces ordonnances s'inscrivaient dans une continuité d'un processus entamé progressivement par les précédentes réformes / lois de représentativité syndicale et représentation du personnel.

Nos cadrages théoriques ont été ceux proposés par la sociologie de Pierre Bourdieu ainsi qu'une philosophie spinoziste utilisée par Frédéric Lordon.

Nous nous sommes entretenus avec des syndicats de salariés : CGT, FO, CFDT puis un syndicat patronat (Medef). Nous avons pu comprendre que pour les organisations syndicales de salariés les plus « radicales », ces réformes riment avec catastrophe, remise en cause du syndicalisme de lutte, de leur indépendance mais signifie aussi perte de leur moyen, ou encore comme le précise une syndicaliste Force Ouvrière, elles affirment l'existence de la lutte de classes, au sens marxiste.

Selon la CFDT, organisation syndicale de salariés, ces réformes ne sont pas si mauvaises puisqu'elles permettent de pouvoir négocier entreprise par entreprise.

Sur le site de la CFDT, nous nous sommes aperçu qu'elle se positionnait en faveur d'un « dialogue social de qualité ». Ils sont pour cette forme de syndicalisme professionnel, de cogestion, d'accompagnement du patronat dans la mise en place des réformes. C'est une forme de syndicalisme qui leur convient. Ils se considèrent comme un partenaire social du patronat. Nous avons pu grâce aux interviews et discussions filmées de l'Assemblée Nationale enrichir notre recherche en apportant tout de même quelques éléments de la vision dominante – du gouvernement, envers ces réformes : l'argumentation de l'État concernant la mise en place de ses réformes est une volonté de simplification de la représentation du personnel pour la rendre « plus efficace ». Comme le précise le responsable de la politique financière de l'UD CGT 91, les gouvernements successifs ont progressivement mis en place la forme de syndicalisme qui les arrangent : celui d'accompagnement du patronat, de cogestion qui tendent à homogénéiser. Ce processus est passée, comme nous l'avons explicité, par un regroupement des IRP puis leur totale fusion, permettant de rationaliser la représentation du collectif de travail. Le Medef (syndicat patronal) est désireux de la mise en place de ces réformes et livre avec une violente similitude le même argumentaire que celui de l'État : rationalisation, optimisation, pour rendre plus « efficace » le rôle des élus et mandatés.

La représentation du personnel est entrée dans un cycle de rationalisation, d'optimisation.

Il y a eu une sorte de délégation du pouvoir aux IRP. Au fur et à mesure de la mise des réformes, les moyens attribués aux IRP se voient réduire considérablement.

Aussi, nous avons pu comprendre que ce processus structure les organisations syndicales vers une homogénéisation du syndicalisme professionnel, entraînant une déportation du syndicalisme du lutte vers cette forme de syndicalisme institutionnalisée, bureaucratisée, les conduisant vers la professionnalisation du syndicalisme. On les enferme progressivement dans la négociation – un « dialogue social », dont « les règles du jeu » du rapport de force les défavorisent d'emblée.

Le « jeu » de la représentativité syndicale transforme comme les organisations syndicales en « machine électorale ». Par ce principe de représentativité fixé par la loi de 2008, les organisations syndicales sont mises en concurrence pour pouvoir représenter les salariés. Nous avons pu saisir qu'au travers de la représentativité se joue une ligne ou bataille d'idée – chaque syndicat souhaite remporter l'élection mais surtout pouvoir mener à bien leurs revendications – ou comme il le nomme, le cahier revendicatif, leur modèle respectif d'appréhension de la société.

L'avenir du syndicalisme pourrait bien consister en cette généralisation d'un syndicalisme professionnel, de partenariat du patronat – ou bien être la deuxième option, celle proposée par des syndicalistes FO et CGT – de retrouver des forces dans ce combat « de classes ».

Face à sa crainte de perte, le syndicalisme du lutte pourrait peut-être sortir victorieux des luttes menées en étant guidé par une sorte de puissance, ou force d'agir collective et homogène de tous les salariés, aux sentiments affectifs de lutte, qui à l'inverse annihilerait la puissance affective – les désirs du syndicalisme professionnel, de cogestion.

Cette recherche nous a permis de saisir qu'au travers de la mise en place de ces réformes et lois, plus récemment les ordonnances du CSE, les organisations syndicales sont davantage affaiblies et par conséquent perdent de leur puissance – pouvoir d'agir.

Une question mérite alors d'être posée :

Comment pourront-elles alors dans ces conditions défendre convenablement les salariés ?

Lors d'un entretien, un Cégétiste nous faisait remarquer que notre recherche se limite aux impacts des réformes pour les organisations syndicales – le syndicalisme. Il a ajouté qu'il pourrait être intéressant de poursuivre cette recherche en analysant leurs incidences pour les salariés et, notamment leur condition de travail. Nous pensons alors qu'il serait intéressant d'approfondir notre recherche par une analyse des impacts de ces réformes sur les salariés et plus précisément sur leurs conditions de travail.

Bibliographie

Références d'ouvrages :

- Aglietta M, *Régulation et crises du capitalisme*, Éditions Odile Jacob, Paris, 1997
- Alpe Y, Beitone A, Dollo C, Lambert J-R, Parayre S, *Lexique de Sociologie*, Dalloz, Paris, 4^{ème} édition de 2013
- Andolfatto D, Labbé D, *Sociologie des syndicats*, La découverte, Paris, 2011
- Billotte M, Lekakos, *Quel changement dans le dialogue social ?*, Éditions les 3e, Paris, 2005
- Bourdieu P, *Questions de sociologie*, les éditions de minuit, Paris, 1984/2002
- Durand J-P, *Le syndicalisme au futur*, Syros, 1996
- Fuentes C, *Syndicalisme et société*, VO-Éditions, Vol. 2, N°2, 1999 / Vol.3 – N° 1, Paris
- Goussard L, Tiffon G, *Syndicalisme et santé au travail*, Éditions du Croquant, 2017
- Lordon F, *Capitalisme, désir et servitude*, Éditions La fabrique, Paris, 2010
- Pernot J- M, *Syndicats : lendemains de crise ?*, Gallimard, Folio actuel, 2005
- Poitou J-C, *hier-aujourd'hui-demain La CGT*, supplément au journal « le peuple », n°965 du 1er mai 1975
- Weber M, *Économie et Société, tome I*, Éditions Plon, Paris, 1971

Références disponibles en ligne :

- Andolfatto D, <http://forummarxiste.forum-actif.net/t307-des-syndicats-coupes-des-salaries> Mars-avril-mai 2010
- Le site Echos.fr, rubrique économique « *les syndicats s'inquiètent du sort des représentants du personnel* » : <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/0301321281323-les-syndicats-sinquietent-du-sort-des-representants-du-personnel-2155126.php> le 20 Janvier 2018
- Engels F, Marx K, « *Le manifeste du parti communiste (1848)* » Édition électronique du groupe « Ebooks libres et gratuits », https://www.argotheme.com/marx_engels_manifeste_parti_communiste_essai.pdf 2006
- Lordon F, « Philosophie et sciences sociales : vers une nouvelle alliance ? » <https://www.cairn.info/revue-cahiers-philosophiques1-2013-1-page-110.html> 2013/1 (n°132) pages 110 à 126
- Lordon F, « Les puissances de l'indignation. Entretien avec Frédéric Lordon », <https://www.cairn.info/revue-esprit-2016-3-p-167.htm>, Esprit, 2016/3
- Paugam S, Châteauneuf-Malclès A, « *Le lien social : Entretien avec Serge Paugam* », <http://ses.ens-lyon.fr/articles/le-lien-social-entretien-avec-serge-paugam-158136> , 2012
- Villion J, « Expliquez la faiblesse de la syndicalisation en France depuis une trentaine d'années » : http://jeromevillion.free.fr/Espace_Etudiants/Documents_Etudiants/Fiche_Colles_Expliquez_EvolutionSyndicalisation.pdf

Liste des sigles et abréviations

CE : Comité d'Entreprise

CFDT : Confédération Française Démocratique du Travail

CFE -CGC : Confédération Française de l'Encadrement – Confédération générale des Cadres

CFTC : Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

CGPME: Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises

CGT : Confédération Générale du Travail

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

CSE : Comité Social et Économique

CSST : Commission Santé, Sécurité, et Conditions de Travail

DP : Délégué du Personnel

DUP : Délégation Unique du Personnel

FO : Force Ouvrière

FSU : Fédération Syndicale Unitaire

IRP : Institutions Représentatives du Personnel

MEDEF: Mouvement des Entreprises de France

NAO : Négociations Annuelles Obligatoires

SUD : Solidaires

UNSA : Union Nationale des Syndicats Autonomes

Guide d'entretien

Dans l'objectif de pouvoir mener cette enquête sur la question des impacts et changements induit sur le syndicalisme par la mise en place des nouvelles ordonnances et lois d'Emmanuel Macron, nous avons établi un guide d'entretien autour des grands thèmes suivants :

- L'organisation syndicale
- Position de l'enquêté
- Le syndicalisme aujourd'hui
- La loi 2008
- Rebsamen
- El Khomri
- Macron CSE
- Les changements et incidences sur l'avenir du syndicalisme

Questions

- 1) Pouvez vous me présenter l'organisation syndicale ?
- 2) Quelle (s) est/ sont les/la position (s) politique (s) de ce syndicat ?
- 3) Quelle est votre position dans l'organisation syndicale ?
- 4) Quelles sont vos tâches quotidiennes ?
- 5) Qu'est ce que le syndicalisme pour vous ?
Comment le concevez vous ?
- 6) Comment a t- il évolué ces dernières décennies ?
- 7) Pourriez vous m'expliquer ce que prévoyait la loi de représentativité 2008 ?
Quelle (s) incidence (s) a t- elle eu ? Sur le syndicalisme ?
- 8) Quelle (s) a/ont été la/ les réaction (s) portées par cette organisation syndicale ?
- 9) Pourriez vous en faire de même concernant la loi Rebsamen puis El Khomri ?
- 10) Pourriez vous m'expliquer ce que sont concrètement les nouvelles ordonnances et lois du CSE
- 11) Quels sont les incidences ou changements notés par cette organisation syndicale ?
- 12) Quel (s) positionnement (s) a t- elle face à cette réforme ?
- 13) Y' a t- il des actions de prévu la concernant ?
- 14) Qu'est ce que cela signifie pour l'avenir du syndicalisme?

Entretien Philippe Martinez, secrétaire générale de la confédération, confédération général du travail

On revient à avant 2008, avant la loi qui a officialisé la représentativité des 5 confédérations : CFTC,

CFE – CGC, CFDT, Force Ouvrière et la CGT.

Sauf qu'en étant représentative, quel que soit le poids électoral de ces cinq centrales, la loi considérait qu'elles étaient à même de signer un accord, donc une signature suffisait pour le valider qu'il soit interprofessionnel, de branche ou dans l'entreprise, ce qui donnait une conception de la démocratie sociale un peu particulière par rapport à la démocratie politique. Un syndicat faisant 10% pouvait signer un accord et que cet accord s'applique à tous, donc c'est une longue bataille à la CGT pour dire qu'il faut prendre en compte la représentativité d'influence des organisations syndicales pour valider un accord, il y a eu des évolutions, on est monté à 30%, notamment le cas avec la loi 2008, c'est-à-dire que pouvait être valide un accord, que s'il était signé par une ou plusieurs organisations syndicales faisant au moins 30%.

Cette loi a été une avancée mais en politique la majorité est à 50% plus une voix.

En tout cas avant 2008, il y a eu une position commune, CFDT, CGT et le Medef sur cette notion de représentativité qui a été traduite dans la loi Sarkozy par le Ministre du travail Mr Bertrand, mais la loi n'a pas retranscrit la position commune, c'est une interprétation de la position commune.

Sur la position commune, on faisait référence à la majorité à 50%, donc c'est une longue bataille de la CGT. Après sont venues se greffer plusieurs lois, au delà de la représentativité, c'est plutôt sur dénaturer la représentation de la notion d'accord, tentative sur référendum pour les salariés qui maintenant existe sur les ordonnances. C'était aussi présent dans la loi El Khomri.

En fait, on a, à partir de la bataille sur la représentativité, mis en place une pseudo démocratie directe via les ordonnances Macron - Pénicaud qui l'ont validée. C'est autour de la notion de représentativité. Sur Rebsamen c'était parti d'une autre conception du dialogue social, plus sur les conceptions des modalités du dialogue social, c'est la question de qui discute, de quoi on discute, qui détermine les thèmes. Il se trouve que dans notre pays c'est le patronat et le Medef qui définissent les thèmes de négociations et ils sont toujours biaisés puisqu'au fond les négociations se font jamais en terrain neutre, elles se font toujours au Medef ou dans le périmètre d'un ministère. Les moyens de négociations, c'est-à-dire pour les expertises, les aides juridiques et économiques donc là aussi c'est toujours ceux qui proposent le texte qui ont la main sur les soutiens.

Toute une partie de Rebsamen prolongée par El Khomri et les ordonnances CSE portent sur la représentation du personnel, les IRP avec les objectifs de réduire le nombre de représentants des salariés et les modalités de représentation des salariés avec les DUP avec ses seuils et, les sujets de discussion des IRP, donc des discussions annuelles obligatoires, en outre les NAO, les 7 points de

négociations obligatoires : égalité professionnelle, formation...

Il y en a qui ne sont plus obligatoires et tu passais d'une négociation annuelle à une négociation triennale ou tu esquissais ça non plus sur un an mais 3. Tu as par exemple une négociation qui prévoit une évolution ou pas d'ailleurs du salaire sur 3 ans.

Pour arriver aujourd'hui au CSE, réduction importante de représentants des salariés, c'est une négociation en vue de réduire le nombre de représentants des salariés, fusion des instances DP CE CHSCT.

Et d'avoir, c'est le plus grave de mon point de vue, des négociations sans syndicat ce qui est unique en Europe : c'est contraire à toutes les réglementations européennes, des syndicats d'Europe, parce qu'en Europe on ne fait jamais d'accord sans la présence des organisations syndicales.

Aujourd'hui, un employeur peut négocier en direct avec un salarié, en mandatant généralement un de ses potes, c'est le recours au référendum. La finalité pour nous c'est de réduire le champ d'intervention des syndicats mais y compris peser sur les syndicats pour modifier leur conception du syndicalisme parce que quelqu'un qui est au CSE maintenant peut passer sa vie sans voir un salarié, parce que si on l'occupe bien il peut passer sa vie avec son patron.

L'objectif c'est d'avoir des syndicats qui passent tout leur temps avec leur patron, les possibilités de formations communes, tu remets là en cause la possibilité des syndicats de former leurs élus. L'idée est de parler le même langage, de se comprendre, c'est une professionnalisation du syndicalisme et c'est tout le contraire de ce que porte la CGT. Après évidemment comment tu peux élever un rapport de force si tu ne vois jamais les salariés de toute la journée, ce n'est pas avec ton patron que tu vas lever ta banderole donc bon voilà, ou en tout cas il n'y aura pas marqué la même chose dessus.

C'est encore plus pervers, c'est peser sur l'indépendance des syndicats. Tu les obliges à avoir des orientations qui ne sont plus décidées en leur sein puisque en gros tu es un syndicalisme professionnel et à la CGT c'est un syndicat de classes et un syndicat de masse. On est complètement autonome dans notre conception de la société et la façon dont on forme nos militants. Comment tu peux parler travail quand tu ne côtoies jamais personne qui travaille, le militantisme n'est pas une profession, c'est un hobbies. Oui c'est on les institutionnalise, bureaucratise. Là c'est pire que ça, car ça n'est plus toi qui décide dans ton organisation, de ta façon de faire les choses, des orientations de ton syndicat. En gros tu es juste là pour accompagner voire faire la promotion de ce qui se décide ailleurs. En passant ta vie avec ton patron tu n'es plus représentatif de ce pour quoi tu existes.

Donc c'est pire que de la bureaucratisation.

La philosophie de 2008, elle était bonne, puisque faire en sorte que pour valider un accord, il faut représentatif en terme électoral, je ne connais un président qui a été élu avec 10% des suffrages au deuxième tour. Je ne connais une loi, qui a été voté par une minorité de députés à l'assemblée nationale. Je l'avais proposé moi à Valls, je lui ai dit c'est bien vous voulez pas que les syndicats

représentants 50% puissent valider un accord, il faut faire la même chose, le même règlement à l'assemblée nationale, c'est-à-dire un groupe qui pèsent 10%, tu fais voter ta loi avec un groupe à 10%. La démocratie c'est 50%, qui représente la majorité, donc la philosophie était bonne.

La transformation dans la loi a été moins bonne puisqu'ils se sont arrêtés à 30%, je ne sais d'ailleurs pas pourquoi. Ils ont juste créé le droit d'opposition, tu pouvais signer un accord si tu faisais 30% et tu pouvais refuser si tu faisais au moins 50%.

C'est qui a été bon c'est l'esprit qui a initié la loi. La concurrence, oui, on est en concurrence dès qu'il y a des élections. Dès l'instant où il y a plusieurs syndicats il y a forcément de la compétition, dans tous les pays du monde. Il y a toujours eu de la concurrence. Mais dans d'autres pays malgré la présence de plusieurs syndicats, ils parviennent à se mettre d'accord assez souvent.

Après, il y a des évolutions du syndicalisme, déjà première chose, il y a beaucoup trop de syndicats, on est même le pays dans le monde où il y a le plus de syndicats et, où par ailleurs il y a le moins de syndiqués. Offre qui s'agrandit et demande qui s'amointrit si tu veux parler en terme d'entreprise pour le syndicalisme. Là je te parle au niveau national mais il y a des entreprises comme Air France où il y a 15 syndicats. Il y a aussi les évolutions des syndicats qui est plus un adaptation à un système, à la crise ou bien je ne sais quoi, c'est le vieux débat entre la CGT et la CFDT, soit tu aménages des lois pour qu'elles fassent moins mal ou soit tu dis directement non ça va pas, il faut changer le système.

Il y a un syndicat qui considère que l'on peut transformer la société et d'autres syndicats et notamment la CFDT qui considère que la société est comme ça, et qu'il faut s'y adapter et faisant en sorte que le monde du travail ne laisse le moins de plumes possible. La réalité montre que c'est cette version du syndicalisme conduit à toutes ces lois, que tu viens de citer et avec des salariés pour qui s'est de plus en plus difficile. C'est une évolution de la CFTD à partir de 1967, avant ils n'étaient pas dans de l'autogestion. Il y en deux types de syndicalisme un qui s'adapte aux contraintes du capitalisme, ses évolutions par exemple la mondialisation et l'autre type dit non il faut dépasser ce système par des réformes d'ailleurs, c'est le principe d'un syndicat de proposer des réformes, des lois. EL khomri déjà c'est Macron, il était ministre, il en assume pas la paternité parce qu'il est parti avant du fait que les mobilisations ne lui ont pas permises de passer la loi tel qu'il l'avait prévu, celle qui nous a enquiller lorsqu'il est devenu Président.

Tu vois le rapport de force permet parfois de freiner les ambitions d'un jeune premier.

Cette loi est une vraie révolution dans le mauvais sens du terme parce qu'on inverse complètement le système français, c'est-à-dire qui n'est pas le cas dans d'autres pays, on est un rare pays où il y a un code du travail, qui consiste à dire qu'il faut des règles communes dans l'ensemble du monde du travail, alors minimum ou maximum, en tout cas il faut des règles communes et, après en fonction des branches, ces règles communes peuvent être améliorées et aussi dans l'entreprise.

Pour résumer, il y a un tronc commun. El Khomri avait insisté sur les branches et, avec ses ordonnances Macron a insisté sur l'entreprise pour qu' il n y ait plus de règles, chacun fait ses règles dans son entreprise. Forcément ça n'incite pas à ce que les règles soient les plus hautes possible.

Ça n'incite pas à ce que les droits soient plus élevés, ça génère du dumping social.

Ces lois peuvent engendrer plusieurs choses. Il nous faut continuer à ne pas s'adapter parce que sinon la question de l'utilité du syndicalisme est posée, elle est déjà posée car si on sert à rien, si on joue le rôle du directeur de la communication de l'entreprise ou voire de la DHR, les salariés vont considérer que les syndicats ne servent à rien et qu' à court ou moyen terme, je ne sais pas, c'est l'avenir du syndicalisme qui est posée mais si on rentre dans ce jeu là.

On a discuté des CSE, on a pris une position qui est globalement sur l'ensemble des points contenus dans les ordonnances qui était contre puisque nous sommes contre un syndicalisme professionnel. Nous sommes pour une juste représentativité des salariés dans la diversité des fonctions qui existent dans les instances, le Comité d'Entreprise étant là pour parler des questions économiques de l'entreprise, les ordonnances remettent en cause la possibilité pour les syndicats d'avoir recours avec des experts de leur choix, payés par l'entreprise. Il y a aussi les activités sociales et culturelles qui ne sont pas négligeables. Les délégués du Personnel, c'est la revendication et le CHSCT, ce sont les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité. Donc forcément on était contre cette remise en cause et derrière les ordonnances, il y a l'accentuation de l'inversion de la hiérarchie des normes, il y a aussi le fait de se passer des syndicats. Avec le référendum d'entreprise, dans les conditions définies par la loi dans laquelle il pouvait les embêter comme chez Air France, on dit oui à la consultation des salariés, on est d'accord mais il faut qu'on définisse le sujet de la consultation, qu'il est un vrai débat. On a bien vu chez Air France, le sujet de consultation était : « est-ce que vous êtes d'accord sur la politique salariale de l'entreprise ? » Mais quand le PDG s'exclame « si vous votez contre nos propositions sociales, je me barre », le débat est déjà dénaturé. Donc ça faisait partie de nos contestations, il y a la remise en cause de la médecine de travail, et même d'autres choses la liste est assez longue. Sur les stratégies patronales, lors de mon dernier passage au Mans, les salariés d'une boîte de commerce qui n'étaient pas contents de leurs conditions de travail viennent voir la CGT pour avoir des renseignements.

La CGT propose de faire une petite réunion pour discuter, ce n'était pas question de déposer une liste ou quoi que ce soit, c'était pour renseigner, et les trois qui ont fait la démarche sont aujourd'hui licenciés. C'est la première chose. Il y a la même chose en Essonne, c'est banal, plus ils parlent de dialogue social plus ils choisissent leur interlocuteur et en général la CGT n'est pas pour eux un bon interlocuteur, donc bon c'est grave et je ne parle même pas des discriminations. Deuxième chose, évidemment quand ils ne peuvent pas se passer de syndicats pour diverses raisons, ils choisissent leur syndicat, ils rédigent en cachette le protocole.

électoral, on l'affiche et il y a qu'un seul syndical et ce n'était pas la CGT. Voilà un des grands classiques où les patrons veulent être conformes à la loi, ils appellent un syndicat, on peut venir le voir, on rédige en cachette un protocole électoral et on fait des élections en dehors de toutes règles puisque quand un patron veut organiser les élections, il doit prévenir au moins l'UD, des fois ils se trompent ils écrivent ici mais bon il faut au moins l'UD.

Sur l'indépendance des syndicats, nous revendiquons notre indépendance envers les partis politiques. A partir du moment où tu portes et revendiques une vision de la société c'est politique mais je pense, j'en suis certain même, il réside une différence entre faire de la politique et être un homme politique. Nous avançons par des réformes sociales et oui nous avons pour finalité de dépasser le capitalisme. Par exemple, notre revendication de réduction du temps de travail à 32 heures et l'augmentation du salaire, et bien je pense que ça déjà c'est mettre un coup dans le capital. Pour savoir comment on peut le dépasser, tu peux le demander à Pierre Laurent ou à Jean-Luc Mélenchon pour voir ce qu'ils te diront.

Sur la plaque de mon bureau il y a marqué Secrétaire Général de Confédération CGT, je ne suis pas un homme politique, c'est différent.

Voilà quelles sont les orientations syndicales de la CGT.

De toute façon dès l'instant que l'on agit sur les revendications, automatiquement on agit sur la chose publique et, quand on agit sur la chose publique, on est sur le terrain politique.

La CGT est indépendante mais elle n'est pas neutre. Je veux dire indépendante des partis politiques mais elle n'est pas neutre du système politique et de ce que les gouvernements appliquent et des positionnements politiques des uns et des autres. Au niveau de la CGT, ce n'est pas difficile, d'abord c'est le premier syndicat en France. Quoi qu'en disent les médias, ça reste public / privé confondus le premier syndicat de France mais surtout c'est que l'on est né en 1895 du mouvement ouvrier, ça fait quand même longtemps. On est né de l'opposition, comme on dit nous, de classes, qu'il y a entre les salariés et les teneurs des capitaux étant plus je dirais, les grands patrons ou les actionnaires.

Je résume parfois cela par les PDG du CAC 40, les spéculateurs en bourse, les inutiles en fait.

Le syndicalisme pour moi c'est tout simplement la défense des intérêts matériels et moraux des salariés. On agit pour une société libérée de l'exploitation capitaliste, quand on a défini le lien qu'il y a entre nos orientations et le politique, on peut facilement comprendre que nous sommes en opposition totale avec le Front National puisque le Front National a des propos et écrits discriminatoires, on est très loin de l'égalité.

Ils servent complètement les intérêts des classes dominantes et sur leur programme, ils ont toujours eu la suppression de l'impôt sur la fortune. Ce n'est donc pas pour favoriser les salariés puisque s'il n'y a plus d'impôts sur la fortune, d'ailleurs on voit bien Macron l'a plus que réduit et le résultat est qu'il faut taper plus fort sur les services publics, il faut prélever plus sur les ménages, sur les retraités aussi. Il veut relancer l'économie financière, on voit par les licenciements massifs dans les grands groupes que les valeurs en bourse de ce groupe augmentent et donc ça profite directement et immédiatement aux actionnaires. C'est bien pour cette raison que la CGT maintient bien qu'elle est indépendante mais pas neutre parce que cela nous permet de nous positionner par rapport à ce que disent des partis politiques et ce qu'assène le patronat.

Dès l'instant qu'on condamne une politique ou les méfaits du système capitalisme, on se place déjà sur un terrain idéologique et, forcément ça ne peut pas plaire à tous et notamment certains politiques de droite. Après pour certains qui se disent de gauche, ça peut très bien ne pas leur plaire non plus mais chacun choisit son terrain, nous on a choisi le terrain de la défense des intérêts matériels et moraux des salariés, la liberté, l'égalité, la lutte contre toutes les discriminations, donc on se retrouve pleinement dans l'action du 26 mai de la Marée Populaire qui est différente de certains appels qu'on a pu voir, où certains partis politiques ont voulu se mettre en avant en disant le mouvement syndical n'a qu'à nous rejoindre, sauf que historiquement, on appelle pas des

organisations de salariés à se rallier à un parti politique, ce n'est pas la bonne méthode, on travaille en amont avec toutes les organisations pour voir ce que l'on peut faire ensemble, à partir de positions communes prédéterminées et c'est le cas du 26 mai. Dès l'instant où l'on est pas du tout d'accord de la politique Macron de cette société capitaliste, donc il n'y a pas de raisons on peut se retrouver, associations, partis politiques et certaines organisations syndicales ensemble et ceux qui ne veulent pas être présent, c'est leur problème, on est pas à la remorque de qui que ce soit sur le 26. On est bien sur notre idéologie CGT, en respectant notre indépendance, le fait qu'on ne soit pas neutre et on le prouve, c'est pour cela qu'on y va.

Il y a des choses qui ont bougé, notamment sur les questions d'unité syndicale.

Avec le précédent gouvernement de Hollande et maintenant avec celui de Macron, on a vu que des syndicats se sont complètement tournés vers de l'accompagnement jusqu'à y compris critiquer les syndicats qui luttent comme si c'est permis de le faire encore récent Laurent Berger, le premier dirigeant de la CFDT, qui aurait mieux fait de se taire. Si lui choisit l'accompagnement, il n'a pas à critiquer ceux qui préfèrent la lutte. Il a outrepassé ce qu'il doit faire mais bon c'est comme ça.

Donc oui effectivement depuis le gouvernement Hollande, la division syndicale s'est accentuée mais avec des différences aussi : c'est qu'il y a des syndicats aussi entre guillemets catalogués de syndicats réformistes. Le problème est que le terme est très galvaudé et qu'au bout d'un moment, on ne sait plus ce que cela veut dire parce qu'on pourrait très bien dire que la CGT est réformiste puisque la CGT réclame des réformes sociales profondes, pas des réformes en faveur du capital. Effectivement on est pour les réformes. Mais on avait catalogué en fin de compte dans réformiste les syndicats dis d'accompagnement de la politique gouvernementale, de la politique patronale, en gros du gouvernement et du Medef pour simplifier. Je préfère parler de syndicats d'accompagnement et de syndicats de luttes. On peut même parler de syndicats de luttes de classes.

La CGT souhaiterait que l'ensemble des organisations syndicales soient des syndicats de luttes.

Ce qui est bizarre est que l'on retrouve l'ensemble des syndicats dans la fonction publique et on ne les retrouve pas après dans les mouvements de luttes sociales interprofessionnelles.

Il y a un sacré problème. Pourtant que l'on soit du secteur privé ou public, on subit exactement la même politique. C'est écrit clairement pour satisfaire les besoins du capital : il faut réduire les besoins donnés aux citoyens, il faut récupérer sur les services publics, privatiser ce qui est privatisable, surtout pas ce qui peut coûter cher, ce qu'il faut c'est donner clé en main au privé, c'est d'ailleurs ce que Macron veut faire avec la SNCF pour se retrouver avec des transports plus chers qui fonctionnent moins chers. Au niveau des organisations syndicales dans l'unité, on est sur la seule voie de ce qui doit être : on est unitaire dans le secteur public, on doit être unitaire dans le privé aussi, face à une même politique.

Il y a aussi des évolutions sur le nombre d'adhérents, toutes les lois rétrogrades qui sont faites.

La loi 2008, a continué à faire débat en interne, certains pensaient qu'on aurait pu diminuer le nombre de syndicats. A la CGT, la signature s'est faite en sorte de donner plus de moyens aux syndicats et combattre la division. Sauf que ce que l'on peut constater maintenant depuis cette loi de 2008, c'est que les incidences ont été négatives. En fin de compte, ça a créé de la concurrence, de la division et donc l'inverse de ce qu'il aurait fallu. C'est de la concurrence et de la division et les lois suivantes sont venues empirer la chose. La loi Rebsamen « contre le mur », la loi qu'on appelle El khomri, mais il faut se rappeler qu'au gouvernement il y avait Valls, Macron et Hollande. Ce n'est pas la loi dite El Khomri, Macron et Valls étaient capables de l'écrire et peut être même qu'ils eux l'on écrite d'ailleurs. De toute façon Hollande ne pouvait que l'approuver, puisque c'est dans cette période là que les dirigeants du PS ont accepté le libéralisme. Le libéralisme ne les gênait pas du tout. On a connu que des mauvaises lois qui sont venues amplifier. Bien au-delà, on aurait pu les appeler les lois du capital contre les travailleurs. C'est la vérité, toutes ses lois, Rebsamen, El Khomri, et aujourd'hui les ordonnances d' Emmanuel Macron sont des lois du capital contre les travailleurs. On ne s'entend pas justement avec certaines organisations syndicales qui ne sont pas sur cette position du capital et du travail. On est dans l'opposition capital / travail.

Quand le gouvernement, le Medef et certains partis, notamment les partis de droite, parlent de coût du travail, on ne peut pas parler de coût du travail, le travail est une richesse, il n' y aurait pas de travail s'il n'apportait pas quelque chose, le travail est là pour créer des richesses, il crée de la valeur, tandis que le capital lui ne crée rien. Maintenant la finance fonctionne quasiment qu'avec la Bourse en fait. On fait faire de l'argent avec de l'argent virtuel, par le biais des spéculations en Bourse et non plus par le fruit du travail et cela représente un problème essentiel.

Il faut revenir au fait que le travail crée des richesses, le capital est un coût, à partir du moment où on est sur ce terrain, on est sur la bonne voie pour satisfaire les besoins sociaux des citoyens et en particulier des salariés. Rebsamen, c'est déjà réduire un droit des organisations syndicales, c'est diminuer le nombre de droits syndicaux et plus exactement réduire le nombre d'ayants-droits syndicaux. Ils l'ont totalement amplifié avec les ordonnances Macron du CSE. Elles vont toutes dans la même logique : celle de satisfaire le capital et de casser tous les obstacles, et le seul obstacle dans ce pays est le syndicalisme de luttes. Un syndicalisme d'accompagnement leur va bien.

Les CSE, c'est réduire le nombre d'élus et donc évidemment la réduction du rapport de force. S'ajoute ensuite l'écoeurement des salariés qui, à un moment donné, se mettent en avant pour militer avec un syndicat. Ceux qui auront un mandat vont se dire c'est trop lourd, ils ne vont pas s'en sortir. Les mandatés n'auront plus le temps d'aller voir les salariés, ils n'auront donc plus de contact avec eux. Ce qui est voulu par le patronat et les dirigeants c'est occuper leur temps en réunion.

Il n' y a plus de temps revendicatif passé avec les travailleurs et donc le syndicalisme fera preuve

d'inutilité. Au bout d'un moment, on va dire que les syndicats ne servent à rien.

Les salariés vont commencer à leur dire : « tu vois ma question tu ne l'as pas posée, regarde, tu n'es pas venu me voir dans le secteur alors qu'il y a tel ou tel problème ».

C'est mauvais ce qui est en train de se passer. Le capitalisme, montrant une inutilité du syndicalisme, va aussi écœurer les salariés dans leur travail. Si tu n'as plus de syndicats pour poser les bonnes questions revendicatives, pour améliorer les conditions de travail, ça va être du grand n'importe quoi. Le travail, selon la CGT doit être émancipateur et là finalement il est producteur de mal être, ce que réfute complètement Macron.

Avec les CSE, on dégrade encore, avec moitié moins de candidats.

Là on se situe sur le terrain syndical mais il faut également montrer les conséquences pour les salariés. Par exemple, des mesures comme les CSE ne peuvent que dégrader aussi les conditions de travail. Dès l'instant où l'on fusionne les IRP, cela signifie que ce qui relevait de l'une ou l'autre instance va être mélangée dans les trois instances. Une question se pose : comment va -t-on pouvoir faire du CHSCT avec du DP et CE en même temps. Je vais aller plus loin, le CHSCT concerne les conditions de travail mais aussi l'égalité professionnelle. Quelle égalité professionnelle quand on fusionne les instances et que l'on fait disparaître le CHSCT ?