

**« Enjeux de la recherche pour les syndicats
dans un monde en mutation »**

Colloque du 13 décembre 2022 au CESE à l'occasion du 40^e anniversaire de l'IREs

Intervention de Cristina Nizzoli, chercheure à l'IREs

« Renouveau du syndicalisme »

Mon intervention ne peut que s'inscrire dans la continuité des deux précédentes, car parler de renouveau syndical nécessite au préalable de saisir les défis qui se posent au syndicalisme du côté des mécanismes de la représentation, ainsi que des transformations du travail. Des transformations qui se sont notamment traduites, ça a été déjà dit, par des formes importantes de précarité de l'emploi et du travail. Une précarité qui concerne aujourd'hui des catégories entières de travailleurs, qui sont par ailleurs souvent des travailleuses, des jeunes, des immigrés ou encore des personnes racisées.

Dans ce contexte, traiter de renouveau syndical suppose d'interroger les dynamiques qui s'expriment à l'échelle locale, là où la rencontre entre ces travailleurs et les organisations syndicales se produit : sur le lieu de travail, mais bien souvent aussi en dehors de celui-ci surtout, et on le verra, lorsqu'il s'agit des salariés les plus précaires.

Tout d'abord un constat - partagé par tout le monde - aussi bien par les chercheurs que par les acteurs syndicaux : Il est très compliqué, pour les organisations syndicales, de pénétrer dans les secteurs les plus précaires et de créer des dynamiques de syndicalisation, voire de mobilisation.

Néanmoins, des expériences de syndicalisation et de mobilisation existent → des militants et militantes infatigables font vivre le syndicalisme au quotidien auprès des travailleuses et travailleurs précaires. Ces derniers sont souvent des personnes isolées sur leur lieu du travail ; qui travaillent avec des horaires coupés, avec des temps partiels - parfois imposés - qui donnent lieu à des petits salaires, ou encore ce sont des personnes soumises à des cadences effrénées source de souffrance aussi bien physique que morale.

Or, que ce soit sur les lieux de travail ou dans les antennes territoriales des syndicats – comme les Union locales – des syndicalistes déploient des stratégies leur permettant d’atteindre ces travailleuses et travailleurs même, parfois, lorsque ces derniers opèrent en dehors du cadre salarial. Je pense par exemple aux expériences de syndicalisation des travailleurs de plateformes comme les livreurs de repas.

Appréhender les ressorts de ces expériences, à travers une analyse des facteurs qui en permettent la réussite est alors indispensable pour outiller la réflexion autour du renouveau du syndicalisme. Et les recherches de l’IRES apportent une contribution majeure à cette réflexion. À la fois à travers les études menées en interne par le centre de recherche, mais aussi par celles produites par les agences d’objectifs. Les supports permettant la diffusion de ces études sont aussi importants à rappeler.

Par exemple, l’un des premiers numéros de la Revue de l’IRES à avoir abordé ces questions date de 2011 et portait sur l’action des délégués dans des contextes de renouveau syndical à l’international ; en 2018 paraît le numéro sur l’engagement des jeunes. Et le numéro sur les défis que le travail de plateforme pose au syndicalisme en France et en Italie, sortira dans quelques jours.

Mais les questions de renouveau ont aussi fait l’objet d’un numéro spécial de l’autre revue de notre institut, la Chronique Internationale de l’IRES, dont le numéro spécial de l’année 2017 a été consacré aux stratégies de renouveau du syndicalisme dans 9 pays (aussi bien en Europe, que sur le continent américain). Par ailleurs, la comparaison internationale, qui est au cœur de la démarche scientifique de l’IRES, s’avère particulièrement stimulante pour appréhender les spécificités des autres pays quant aux variétés de ces pratiques de renouveau.

Parmi les facteurs qui permettent de repenser les leviers pour le renouveau syndical on peut citer : 1) la fragmentation des collectifs de travail 2) les transformations des structures syndicales 3) les soutiens extérieurs (par exemple les clients et les usagers pour des secteurs comme le commerce et les services) ou encore 4) tout ce qui relève de la reconnaissance du point de vue situé de ces travailleurs et travailleuses. Point de vue qui est souvent minoré, voire invisibilisé.

Je vais donc aborder un peu plus en détails ces 4 thèmes en les illustrant à travers des exemples issus d’études récentes que nous menons notamment à l’IRES.

Sur le premier, la fragmentation des collectifs de travail et donc l’isolement des travailleurs, déjà on peut dire qu’il s’agit d’un trait commun à plusieurs secteurs d’activité :

On le retrouve par exemple → dans les entreprises de nettoyage soumises à la sous-traitance, système pour lequel les salariés d’une même entreprise opèrent sur des lieux de travail différents. La fragmentation du collectif de travail on la retrouve aussi chez les aides-soignantes des EHPAD, dont les cadences de travail sont difficiles à

tenir, et qui n'ont ni le temps ni parfois des espaces dédiés pour pouvoir se rencontrer ; mais on peut citer bien évidemment aussi les aides à domicile qui opèrent dans l'intimité des foyers des bénéficiaires ou encore les livreurs de repas que l'organisation du travail imposée par les plateformes conduit à opérer de manière isolée.

Pour ces travailleurs et travailleuses le syndicat peut représenter le lieu-clef pour un début de socialisation professionnelle, une socialisation qui est, en quelque sorte, empêchée sur le lieu de travail. Pour le dire autrement, avant d'être l'espace de la socialisation militante et syndicale, le syndicat représente le lieu primordial pour que ces travailleurs isolés puissent se voir, se parler et échanger quant à leur vécu au travail.

Nous l'avons vu, dans le secteur des EHPAD par exemple, où c'est au sein d'une union locale que des aides-soignantes, toutes travaillant dans un même EHPAD, ont découvert qu'elles n'étaient pas seules à être exposées à des conditions de travail extrêmement difficiles, qui étaient en train de les conduire au burn-out (elles étaient devenues maltraitantes malgré elles dans un contexte où la direction opérait pour les mettre les unes contre les autres).

C'est ainsi que la découverte d'une condition partagée – rendue possible par des rencontres soigneusement organisées par une militante syndicale – devient le premier levier de la syndicalisation.

Des salariées qui, écoutées et accompagnées par cette militante, se sont senties à l'aise et en sécurité (par exemples les conditions étaient rassemblées pour qu'elles ne se sentent pas jugées lorsqu'elles arrivaient à l'UL pour se réunir, avec leurs enfants).

C'est bien ce processus d'écoute et de mise en confiance qui a rendu possible la constitution d'un groupe de travailleuses qui deviendra par la suite engagé sur le plan syndical.

Cet exemple pour vous dire à quel point une réflexion autour des lieux permettant de mieux capter des populations éloignées du syndicalisme est primordiale dans une perspective de renouveau syndical. Ce qui renvoie aussi le syndicalisme à ses débuts, à sa mission initiale visant à permettre aux travailleurs de se rencontrer souvent en dehors de l'entreprise.

Mais à côté du lieu, il est aussi important de repenser les fonctions des structures syndicales existantes. À cet égard, et il s'agit là du deuxième facteur que je souhaite aborder, il faut rappeler que les structures syndicales telles qu'elles ont été façonnées au 20ème siècle sont aujourd'hui bousculées par les transformations du travail.

Je pense notamment aux fédérations, structurées sur la base des secteurs d'activité, et dont la fonction de représentation est aujourd'hui mise à mal par exemple par la sous-traitance.

On le voit très bien dans le nettoyage où les salariés du donneur d'ordre et ceux de l'entreprise de nettoyage partagent le même lieu de travail, tout en étant représentés par des fédérations différentes. La question n'étant pas de dépasser la structure de représentation par secteur, mais de trouver des stratégies pour répondre au mieux à la fragmentation du collectif. Là où on observe que le syndicalisme d'entreprise correspond de moins en moins à la communauté de travail réelle. C'est bien dans un tel contexte que certains militants syndicaux essaient de créer et faire tenir des collaborations entre fédérations différentes parfois avec le but explicite d'épauler, de supporter les salariés externalisés grâce au soutien des fédérations des salariés du donneur d'ordre, souvent mieux implantées.

Un autre exemple, concerne la réflexion autour des structures permettant de représenter les travailleurs de plateforme ; un thème qui a conduit les organisations syndicales à repenser leur rapport à cette catégorie de travailleurs qui opèrent en dehors des frontières du salariat.

C'est pourquoi questionner les fonctions de la structure syndicale est indispensable afin de pouvoir élaborer des stratégies qui permettent de dépasser la fracture entre un salariat stable et protégé (qui est souvent aussi mieux représenté sur le plan syndical), et les travailleuses et travailleurs les plus au bas de l'échelle.

Mais les stratégies de renouveau qui réussissent ; celles qui permettent aux Organisations syndicales de rallier les travailleurs les plus distants du syndicalisme, sont aussi souvent celles qui prennent appui sur l'action d'autres catégories d'acteurs, des acteurs qui n'appartiennent pas au « rapport de travail ».

J'en viens donc à mon troisième point qui concerne les soutiens extérieurs.

Or, pourquoi les soutiens des acteurs extérieurs, sont un facteur à prendre en compte pour réfléchir aux pratiques de renouveau ?

Tout d'abord, parce qu'ils sont susceptibles d'apporter de la visibilité aux salariés précaires, parfois même en les protégeant des éventuelles représailles des employeurs. En effet, il ne faut pas oublier que, de manière générale, pour les travailleurs et travailleuses précaires le simple fait d'adhérer à un syndicat, et encore plus de participer à des mobilisations collectives peut s'avérer très coûteux en raison de la fragilité de leur position sur le marché du travail, mais aussi au sein de la société (pensons par exemple aux personnes racisées ou aux travailleuses qui élèvent seules leurs enfants). Dans ces contextes les soutiens extérieurs peuvent s'avérer un atout. C'est quelque chose qu'on observe dans les mobilisations des travailleurs sans-papiers par exemple, où le soutien des associations et des réseaux militants extérieurs à la sphère syndicale est une ressource importante qui permet de faire tenir des mobilisations dans la durée. Mais l'importance des soutiens a aussi été montrée pour les mobilisations d'aides-soignantes des EHPAD.

Dans ce dernier cas, des mobilisations ont été menées avec l'appui des familles des résidents de ces structures. Chercher l'appui des familles en faveur d'une amélioration des conditions de travail des aides-soignantes, telle a été la stratégie déployée pour mettre en avant la question de la « maltraitance institutionnelle », à savoir celle qui est engendrée par l'institution, par les directions des EHPAD et qui conduit les aides-soignantes à accomplir des actes de maltraitance.

Concernant les travailleurs des plateformes, les soutiens extérieurs ont parfois rendu possible la médiatisation des conditions de travail des livreurs, en permettant que leur situation soit mieux connue par l'opinion publique.

Rendre visible la condition de ces travailleurs du bas de l'échelle à travers la prise au sérieux de leur parole et de leurs connaissances quant à leur travail, tel est le dernier facteur qui me semble important d'évoquer ce matin.

Ainsi, un fil rouge relie l'expérience des travailleurs et travailleuses dont on vient de parler. Il s'agit du manque de reconnaissance, voire du mépris au travail → Ceci touche les salariées du nettoyage, stigmatisées puisque opérant en lien avec la saleté, mais aussi peu reconnues car en tant que femmes des classes populaires elle sont socialement considérées comme naturellement aptes aux métiers du nettoyage ; mais on peut aussi parler des aides-soignantes qui se sentent méprisées, puisque leur parole est constamment minorée, leurs savoirs sur le travail remis en cause par les pratiques des directions qui les conduisent, comme je viens de le dire, à devenir maltraitantes malgré elles.

En dernier exemple je voudrais citer les aides à domicile, qui ont extrêmement mal vécu les périodes de confinement dues au COVID pendant lesquelles elles ont ressenti de manière profonde le décalage entre la valeur de leur travail et le mépris social de leur profession. Profession pas assez qualifiée pour être véritablement considérée comme essentielle par l'ensemble de la société. Or, c'est bien cette expérience du mépris et du manque de reconnaissance qui est souvent le moteur de résistances individuelles au travail, qui sont susceptibles de donner lieu à des expériences de syndicalisation. Des questions qui gagneraient à être abordées de manière structurelle, pour qu'elles figurent aux côtés des revendications plus traditionnelles comme les hausses salariales ou l'amélioration des conditions de travail.

Car, - et pour conclure je voudrais revenir sur cet aspect – il ne faut pas négliger l'importance des organisations syndicales en tant qu'espaces essentiels, précieux, indispensables pour que le point de vue de ces travailleurs et travailleuses invisibilisés soit reconnu. Pour que leur parole soit écoutée et prise en compte.

Je vous remercie pour votre attention.