

## Emplois précaires, emploi normal et syndicalisme

Christian DUFOUR, Adelheid HEGE

**P**our nous intéresser aux relations entre les formes d'emploi atypiques et les syndicalismes, nous retenons les situations de neuf pays. Sept d'entre eux sont européens, mais tous comptent parmi le petit nombre de pays à l'économie anciennement développée. Le salariat s'y est progressivement imposé comme la forme dominante d'intégration de la population dans la vie économique et sociale. Dans chacun de ces pays, la présence syndicale est ancienne et les organisations de salariés s'y sont toutes attachées, au cours de longues décennies, à développer des systèmes de sécurisation de l'emploi. Ce sont ces systèmes qui sont aujourd'hui mis en question.

---

### La sécurisation de l'emploi en question

On s'intéresse ici à des pays où la formalisation de l'activité économique est très avancée, même si parfois des zones incertaines subsistent (travail au noir). La formalisation des relations d'emploi *via* un accès officialisé au salariat y constitue une norme sanctionnée juridiquement et socialement. On ne se trouve pas dans la situation décrite par l'OIT pour la majori-

té des pays et de leurs populations actives, pour qui la formalisation de l'activité économique et l'amélioration des conditions de travail les plus primaires sont encore des objectifs<sup>1</sup>. La thématique de l'insécurisation ne se confond pas avec celle de l'acquisition de garanties minimum des travailleurs(es) engagé(e)s dans l'acte productif, même si elles peuvent se rejoindre ou se côtoyer.

La thématique de l'insécurisation des statuts dans l'activité professionnelle se pose si, préalablement, la sécurisation des parcours individuels et collectifs par son intermédiaire a été construite comme une norme sociale pratique pour un effectif significatif de salariés et comme une norme atteignable et désirable pour les autres. Cela ne signifie pas que cette norme a été acquise pour l'ensemble des salariés, ni même pour la grande majorité d'entre eux. Dans les neuf pays sous revue dans ce numéro spécial de la *Chronique internationale*, l'une des contributions essentielles des syndicats, au long d'un effort historique, a précisément consisté à imposer cette thématique, à en faire un élément de structuration sociale, et à la faire reconnaître comme un bien collectif.

---

1. ILO (2005) « Global Employment Trends », February.

## EMPLOIS PRECAIRES ...

Les normes d'emploi ainsi produites au long de plusieurs décennies d'âpres conflits, et défendues par les syndicats reposent sur des arrangements profondément différents les uns des autres. Les différences entre les pays portent sur trois points principaux :

D'abord, les modes d'accès aux garanties de sécurisation individuelle et collective. Certains pays relèvent d'un mode « universaliste », avec une visée d'intégration générale du salariat, jouant à la fois sur les statuts individuels (dans les secteurs privé et public) et la protection sociale généralisée. La deuxième différence tient à l'extension de la sécurisation des emplois. Dans certains pays, elle est la règle et souffre des exceptions. Dans d'autres pays, elle est un avantage particulier de certaines situations d'emploi. La troisième différence se repère dans le rôle des organisations syndicales en la matière. Il est toujours essentiel, mais il passe par des interventions variées, comme par exemple les niveaux de négociation plus ou moins centralisés concernant ce thème, et il s'intègre dans des configurations sociales variées, mettant directement en relation le syndicalisme et le politique.

Les combinatoires entre ces trois lignes de partage donnent naissance à des objets nationaux originaux. Du coup, si le thème de la sécurisation (et donc de l'insécurisation) du salariat est international, les débats à son sujet s'ordonnent autour de formes et d'enjeux spécifiquement nationaux.

---

### Garanties d'emploi et modèles de relations professionnelles

Dans les pages qui suivent, on entre dans les débats nationaux en privilégiant l'implication des syndicats et les conséquences pour eux des évolutions qu'ils connaissent ; on propose une typologie des situations nationales à ce sujet. On tente ensuite de comprendre pourquoi la question des garanties d'emploi, de leur structuration et de leurs évolutions occupe une place aussi décisive dans le devenir syndical.

La sécurisation des emplois est, dans ces neuf pays, une priorité pour les syndicats. Mais ils ne parviennent pas tous à conserver, dans les évolutions en cours, les places qu'ils avaient acquises dans une phase antérieure de construction des normes aujourd'hui mises en cause. Les confrontations auxquelles ils sont soumis sont inégales mais leurs résultats sont partout significatifs de l'évolution des statuts des syndicalismes dans leurs pays respectifs. Pour la clarté de l'exposé, on distingue ci-après respectivement les cas des Etats-Unis et de la Grande-Bretagne, puis des pays européens continentaux, et enfin du Japon.

#### **Les systèmes étatsunien et britannique inégalement affaiblis**

Dans ces deux pays, traditionnellement, les protections législatives et les jurisprudences tissent un filet plus ou moins lâche de recours contre les renvois abusifs mais sans proposer une sécurisation générale des emplois <sup>1</sup>. Le niveau de sé-

---

1. Aux Etats-Unis et en Grande-Bretagne, la question de l'insécurisation de l'emploi est surtout abordée sous les vocables de *bad jobs* ou de *job insecurity*. Le terme de précarité commence à s'y infiltrer : « Precarity is just another term for job insecurity or casual labour », trouve-t-on synthétisé sur un forum militant consacré à ce thème. [Http://en.internationalism.org/wr/285\\_precarity.html](http://en.internationalism.org/wr/285_precarity.html)

curité est alors directement corrélé à la présence syndicale sur les lieux de travail. Les accords collectifs négociés se caractérisent en particulier par la précision des régimes de maintien en emploi des différentes catégories de salariés inclus dans l'accord. Le syndicat joue un rôle actif et direct dans l'établissement et le contrôle des règles de sécurisation des emplois.

Le principe du *last in, first out* vise à organiser les salariés lorsque des licenciements interviennent, avec une hiérarchie précise des départs et des rappels en emploi, liée généralement à l'ancienneté et à la qualification. La protection contre les renvois, les conditions d'introduction de travailleurs à statuts spécifiques sur les sites inclus dans l'accord constituent des éléments clés de la négociation. Leurs spécifications, très variables, font la différence entre sites syndiqués et sites non syndiqués, mais aussi entre les sites syndiqués eux-mêmes. La zone d'extension de ces accords correspond à la taille de l'unité pour laquelle ils sont signés, mais ils peuvent en outre exercer un effet d'entraînement implicite sur des pratiques péripériques. Dans leurs phases les plus dynamiques, les syndicalismes étatsunien et britannique bâtissent leur statut sociétal sur cette capacité de normalisation indirecte du marché du travail à partir de leurs bastions.

Dans ces deux pays, où il existe une corrélation immédiate entre présence syndicale et garantie d'emploi construite, les prescriptions réglementaires en matière de protection du travail sont faibles. Il n'est donc pas nécessaire de s'en prendre aux textes pour modifier les structures des marchés du travail. La dérégulation va de pair avec la désyndicali-

sation. Et de fait, dans ces deux pays, la déréglementation est passée par une confrontation directe entre les partisans d'une libéralisation du marché du travail et les acteurs qui représentaient la perpétuation d'un modèle social partiel dans son extension mais prégnant dans ses effets sociétaux. Dans les années 1980, les politiques des gouvernements Reagan et Thatcher – compris ici comme les metteurs en scène d'évolutions qui ne se limitent pas au seul cadre politique – connaissent des développements parallèles dans leurs efforts de marginalisation des syndicats. Ces politiques sont aidées (sinon incitées) par les restructurations économiques qui atteignent en priorité les industries anciennes de l'ère fordiste où les syndicalismes avaient installé leurs bastions. Elles procèdent par des attaques directes contre des symboles des régimes syndicaux : les contrôleurs aériens aux Etats-Unis (1981) trouvent leur pendant avec les mineurs en Grande-Bretagne (1984-1985) où sera adoptée une série de législations restrictives du droit syndical. Il s'agit dans l'un et l'autre cas pour le pouvoir politique de rompre avec la place acquise par le syndicalisme, au-delà de ses implantations effectives.

Vingt ans après le début de cette période, le syndicalisme étatsunien n'a pas trouvé de réponse satisfaisante au défi qui lui a été posé. « Pénalisé par des mécanismes de représentativité fondés sur un lieu de travail fixe, une organisation industrielle ... et des procédures de syndicalisation très lourdes auxquelles les employeurs peuvent facilement s'opposer »<sup>1</sup>, il souffre de graves dissensions internes, d'un niveau d'adhésion historiquement faible (Sauviat, 2005) et

---

1. Yannick Fondev, dans ce numéro de la *Chronique internationale de l'IRES*.

## EMPLOIS PRECAIRES ...

ne semble pas en mesure de s'implanter auprès des salariés à nouveaux statuts. Les salariés des Etats-Unis doivent aujourd'hui compter sur un mince filet législatif de protection individuelle contre les licenciements et sur le dynamisme du marché du travail pour assurer leur parcours professionnel. « Outre-Atlantique, un taux de chômage très bas est la condition *sine qua non* de l'acceptabilité sociale du système »<sup>1</sup>. Le syndicalisme étatsunien se trouve à une époque particulièrement difficile de son existence, même si certains pensent pouvoir lui prédire une convalescence proche (Turner, 2005).

Le syndicalisme britannique a connu lui aussi des coupes sombres dans ses rangs, particulièrement au cours de la période de gouvernement conservateur (1979 à 1997) inauguré par Mrs. Thatcher (Edwards *et alii*, 1998). La succession du blairisme au thatchérisme a accordé un sursis au syndicalisme plus qu'un refuge. Le néo-travaillisme fait le pari d'une insertion de la Grande-Bretagne dans la concurrence internationale *via* un surcroît de compétitivité sur les marchés du travail, notamment face à l'Europe continentale.

La dérégulation est donc une re-régulation, opérée sur des bases qui ne s'encombrent pas de la représentation syndicale. Cette dernière parvient aujourd'hui à se maintenir aux alentours de 27 % des salariés, essentiellement du fait des implantations dans des services publics en pleine phase de recrutement. La

dernière édition du *Workplace Employment Relations Survey* (WERS) sur les pratiques au sein des entreprises montre que « la place grandissante de méthodes de communication directes entre managers et salariés ... répond au déclin des formes de représentation collective »<sup>2</sup>. Si les salaires restent une prérogative (bien que contestée par un nombre croissant d'employeurs) de la négociation collective, il n'en va pas de même des garanties d'emploi qui deviennent de plus en plus l'apanage de la confrontation directe entre employeurs et salariés. De multiples régimes d'emploi se côtoient sans s'interpénétrer.

Du coup, le syndicalisme doit tenter de se développer dans une série de groupes spécifiques dont il devient de plus en plus difficile de percevoir la cohésion. « Ces derniers sont le plus souvent saisis, non pas dans leur identité corporative de métier », celle qui fondait le syndicalisme britannique historique, « mais dans leur identité sociale ou catégorielle : les femmes, les migrants les jeunes ... ou ... dans leurs statuts d'emploi ... ou encore dans leur condition sociale »<sup>3</sup>. Si ce grand écart est parvenu à freiner la perte d'adhérents, il n'a pas encore montré qu'il était capable de redonner au syndicalisme une place sociétale centrale. La persistance du conflit entre le New Labour et le TUC symbolise cette confrontation dans laquelle le politique impose au syndicalisme une régression de son espace de représentation sociale en lui déniaient toute prétention à exprimer plus

---

1. *Ibid.*

2. IRS Employment Trends (2005), « Evolution, not revolution – the changing face of the workplace », *IRS Employment Review*, 832, September, pp.8-15.

3. Florence Lefresne, dans ce numéro de la *Chronique internationale de l'IRES*.

qu'une série de groupes partiels, promis pour certains d'entre eux au déclin démographique (Dufour, 2005).

**Le cœur du modèle social européen**

Les six pays d'Europe continentale retenus pour la comparaison (Italie, Espagne, Danemark, Suède, Hollande, Allemagne) ont pour caractéristique commune de disposer de règles d'emploi à prétention universaliste. Ils se distinguent en cela des Etats-Unis, de la Grande-Bretagne et du Japon. Les règles s'appliquent à tous, par la loi et/ou la négociation collective.

Dans ces pays, qui forment le cœur de ce que l'on a dénommé parfois le modèle social européen avant l'élargissement de l'Union européenne, les dérégulations passent par les évolutions et la multiplication des formes d'emploi non standard plus que par la remise en cause directe de la place des syndicalismes ou la contestation des normes de l'emploi standard (OCDE, 2004). Les traditions sociales- ou chrétiennes-démocrates héritées de l'après-guerre y jouent encore, qui se fondaient sur la double légitimité des représentations politiques et syndicales, spécifiquement en matière de sécurisation sociale. Aujourd'hui ces coalitions souffrent toutes de ratés qui se transforment dans certains cas en franchises remises en question. En tout état de cause, les régulations du travail y sont objets d'enjeux électoraux portant explicitement sur les caractéristiques nationales du modèle de sécurisation de l'emploi. Ainsi, l'un

des premiers actes du gouvernement socialiste élu en avril 2004 en Espagne consiste à signer avec les organisations syndicales une déclaration sur « la compétitivité, l'emploi stable et la cohésion sociale » (Vincent, 2005). Dix-huit mois plus tard, la difficile acceptation de réformes gouvernementales concernant les systèmes de protection contre le chômage et les règles de licenciement connues comme « Agenda 2010 » conduisent à une élection législative anticipée en Allemagne et à un changement de coalition (Hege, 2005). Les débats menés dans le cadre politique et syndical européen (pactes sociaux, stratégie de Lisbonne, etc.) donnent un écho parfois confus aux débats en cours sur les compromis nationaux<sup>1</sup>.

Ces pays de l'Europe continentale ont en commun de disposer de systèmes complexes de protection du travail salarié. Ces systèmes se construisent autour de trois pôles : une protection sociale étendue<sup>2</sup>, une législation sur le travail et des principes de négociation collective relativement centralisés. Ils se différencient les uns des autres par les ouvertures qu'ils reconnaissent à chacun des angles du triangle formé par ces trois pôles.

Soutenues par une imagination sociale fertile, les transformations des régimes d'emploi dans ces six pays au cours des vingt dernières années sont d'une assez grande complexité technique. Là s'arrêtent les similitudes. Pour le reste, des divergences substantielles se font jour, tant en ce qui concerne la nature des

---

1. On pourrait sans doute ranger les référendums français et hollandais sur la constitution européenne dans cette série d'avertissements électoraux.

2. Dans les pays nordiques, selon Hans Jensen et Jorn Neegaard Larsen, « the Welfare State is characterised by its universalism ». Le premier auteur est président de LO et le second directeur général de la confédération des employeurs. Cf. Jensen, Larsen (2005).

## EMPLOIS PRECAIRES ...

changements que la place réservée aux organisations syndicales dans ces transformations.

Trois cas de figure peuvent être retenus dans les évolutions récentes si l'on s'intéresse spécifiquement au rôle syndical.

### **Des modèles syndicaux respectés sinon confortés : Danemark, Suède, Pays-Bas**

Le cas danois sert d'étalon à la géométrie sociale internationale en obtenant le statut (temporaire ?) de triangle d'or. A la différence de ses homologues continentaux, y compris la Suède, le Danemark s'est réorganisé à partir des années 1980 sur la base d'une « flexibilité du marché du travail qui se traduit par une grande facilité pour les entreprises de licencié »<sup>1</sup>. Il compense cette ouverture par un système de protection sociale actif qui vise à développer en permanence la formation des salarié(e)s passant par le chômage et par une intervention permanente de la négociation collective. Cet équilibre improbable repose tout entier sur un « système conçu par les partenaires sociaux... dépendant d'un partage de compétences avec le système politique » (Jensen, Larsen, 2005). Son efficacité est sensible au respect scrupuleux de ce partage que le parti de droite reconduit récemment au pouvoir respecte.

Dans cette configuration, les syndicats se donnent comme les gagnants d'une opération au centre de laquelle ils se trouvent. Confortés dans leur rôle social, ils établissent une étroite corrélation entre la centralité de ce rôle et la possibilité pour le système de conserver ses aspects dynamiques. Cela justifie leurs oppositions à des réglementations de niveau européen sur ce sujet<sup>2</sup>. Avec les employeurs, ils expriment des craintes contre les risques d'exclusion de certaines catégories. Ils s'inquiètent du devenir des 900 000 personnes âgées de 15 à 65 ans qui perçoivent une allocation à un titre ou un autre des autorités publiques. Ils n'imaginent cependant pas que cette population – 25 % de la population en âge de travailler – représente un élément de corruption du triangle d'or<sup>3</sup>.

En Suède, les organisations syndicales « ont progressivement accepté la nécessité d'emplois dérogeant au principe de la durée indéterminée ». Mais elles ne font pas de l'emploi flexible et de sa gestion leur cheval de bataille. Elles surveillent particulièrement le développement des emplois intérimaires, pour éviter qu'ils ne contribuent à « dégrader le niveau de protection des emplois »<sup>4</sup>. C'est la raison qui a poussé à intégrer l'intérim dans le système de relations professionnelles au travers des procédures de négociation. Cela ne semble pas poser de

---

1. Christèle Meilland, dans ce numéro de la *Chronique internationale de l'IRES*.

2. Cf. *Danish Labour News*, n°1, March 2005, p.3.

3. Jensen et Larsen (2005) affirment à ce sujet : « Beaucoup d'entre eux ne sont pas capables d'exercer un emploi à plein temps pour des raisons de santé par exemple, mais une partie du problème est aussi la mal-intégration de réfugiés et d'immigrants au Danemark. Immigrants et réfugiés ont un taux de participation très bas (au marché du travail, N.d.T.), spécialement les femmes ». Le Danemark compte 5,2 millions d'habitants dont 2 millions résident dans l'agglomération de Copenhague, la capitale, qui se trouve au centre d'un marché du travail encore plus large bien que géographiquement restreint.

4. Annie Jolivet, dans ce numéro de la *Chronique internationale de l'IRES*.

problèmes de fond à un syndicalisme qui reste fort à la fois de son taux d'implantation, proche de 80 %, avec une syndicalisation des femmes légèrement supérieure à celles des hommes depuis les années 1990, et de ses relations avec le parti social-démocrate.

Le syndicalisme se veut à l'initiative sur le marché du travail. LO, le principal syndicat, centre sa politique sur l'accès et sur le maintien en emploi, conscient qu'il doit jouer sur le long terme, pour conserver son statut de « *folkrörelse* », terme intraduisible selon les Suédois et se rapprochant de la notion de mouvement populaire<sup>1</sup>. Sa politique consiste moins à flexibiliser qu'à vérifier que les normes d'emploi assurent des conditions de vie globalement acceptables, au sein d'un système socialement protégé où le syndicalisme joue un rôle déterminant. Il se focalise en particulier sur l'accès des femmes à l'emploi et sur les conditions dans lesquelles le travail à temps partiel assure leur statut social.

D'après LO, une forte progression du travail à temps partiel involontaire a été enregistrée au cours de la décennie 1990, précisément celle où les femmes sont devenues plus nombreuses que les hommes dans le syndicat. Depuis le milieu de cette même décennie, ce type d'emploi a reculé, mais les femmes sont toujours les premières concernées. De même, une forte préoccupation vient de l'effectif des seniors retirés du marché du travail plus tôt qu'ils ne le devraient. Selon LO, ce seraient 20 % des cols bleus âgés de 50 à 54 ans et 50 % de ceux qui ont entre 60 et 64 ans qui seraient incapables de travailler,

les femmes étant spécialement affectées par des maladies liées à l'usure au travail<sup>2</sup>.

Cette situation menace les statuts individuels et la protection collective. Si la place des syndicats n'est pas ouvertement contestée, LO se préoccupe d'une tendance des employeurs à utiliser les contraintes internationales pour « jouer les salariés les uns contre les autres et affaiblir ainsi le syndicalisme ».

Les syndicats hollandais de leur côté ont tenté d'appriivoiser une flexi-sécurité qu'ils ont négociée en période de hautes eaux de l'emploi. Les restrictions sur la protection sociale survenues depuis lors, avec le retour du chômage, ont porté atteinte à l'image du miracle hollandais et des vertus de la négociation collective. « Des personnes ... antérieurement dispensées de chercher à s'insérer professionnellement » sont aujourd'hui contraintes à se réinsérer sur le marché du travail<sup>3</sup>. Les faibles atouts dont elles disposent les exposent à devenir des travailleurs pauvres. La menace qui pèse sur le système hollandais ressemble à celle qui est évoquée par les Danois : une perte de cohérence du système par un affaiblissement de la capacité de récupération dans le filet de la protection généralisée. La dégradation du système semble déjà à l'œuvre. Si elle se poursuivait, les conséquences ne manqueraient pas de porter atteinte à la crédibilité du compromis social et de ses acteurs, surtout si cela devait se traduire par une évolution du type de celle retenue dans l'Allemagne voisine.

1. Sven Nelander, « The Trade-Union as a People's Movement », *LO Sweden*.

2. [www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/291CF2DCAB5F4826C1256F6300507663](http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/291CF2DCAB5F4826C1256F6300507663)

3. Marie Wierink, dans ce numéro de la *Chronique internationale de l'IRES*.

**Espagne et Italie :  
hésitations syndicales**

L'Espagne et l'Italie méritent une observation parallèle parce qu'elles ont en commun, et de spécifique par rapport aux autres, de se confronter à des marchés du travail moins globalement formalisés que ceux des autres pays pris en compte. Pour des raisons historiques différentes, le salariat n'y a pas agrégé sous ses auspices des fractions aussi importantes de travailleurs(es). L'un et l'autre pays ont connu dès les années 1980 l'organisation de dérogations multiples à un statut légal de l'emploi salarié standard, sous la pression de niveaux de chômage et/ou de travail informel relativement hauts. A travers des procédures variées, les syndicalismes de ces deux pays doivent tenir compte de cette formalisation déficiente de l'activité économique. Elle les incite à accepter de légaliser des formes d'emploi éloignées des emplois de référence pour progresser dans la formalisation de l'activité professionnelle.

En Espagne, les mesures de flexibilisation (« insidieuse »<sup>1</sup>) du marché du travail dans les années 1970 ont abouti à situer durablement au-dessus de 30 % la part des emplois mal protégés. Ils cohabitent avec une forme majoritaire de contrats de travail bien protégés. La réforme consensuelle de 1997 n'a pas porté les fruits attendus, mais les acteurs sociaux ne désespèrent pas de trouver un point d'équilibre entre le renforcement « des emplois stables au détriment des précaires ou (le rapprochement des) définitions des contrats à durée indéterminée de celles des temporaires »<sup>2</sup>. Assez logique-

ment, les organisations syndicales espagnoles souffrent moins que certaines de leurs homologues dans (et de) leur participation à la régulation des emplois précaires. Elles n'ont « en effet pas occupé la place centrale d'autres syndicalismes dans la construction au cours des années 1950-1960 d'un droit à la sécurité de l'emploi ... Leur force ne provient pas de la défense des titulaires de l'emploi standard »<sup>3</sup>. Reste à savoir si elles parviendront à conclure à leur profit des négociations actuellement entamées mais inachevées sur la réforme du marché du travail. La question des nouvelles formes de régulation de l'emploi apparaît donc comme un élément complexe mais pas spécialement déstructurant pour une vie syndicale qui se redéploie depuis la fin des années 1970, à la recherche d'équilibres avec les partis politiques.

En Italie, le syndicalisme hésite entre une vision négative et une vision optimiste des nouvelles formes d'emploi, imitant en cela les ministres promoteurs des réformes du marché du travail qui, visant soit à « réguler et limiter les formes de flexibilité existantes », soit à « multiplier les formes de flexibilité »<sup>4</sup> poursuivent néanmoins une politique de multiplication des formes de flexibilité. Le syndicalisme débat et se divise sur ce sujet, inégalement confiant dans les vertus de la négociation collective pour aboutir à un contrôle de la précarité des emplois nouveaux et de leurs effets sur l'édifice législatif antérieur. Il doit constater que « l'instabilité des emplois atypiques, leur hétérogénéité et leur

---

1. Catherine Vincent, dans ce numéro de la *Chronique internationale de l'IRES*.

2. *Ibid.*

3. *Ibid.*

4. Maria-Teresa Pignoni, dans ce numéro de la *Chronique internationale de l'IRES*.



fragmentation rendent encore plus difficile l'action syndicale à l'égard des travailleurs concernés »<sup>1</sup>. Leur réponse consiste à tenter une intégration de ces salariés dans des structures *ad hoc* et à trouver une nouvelle identité au travail pour les titulaires de ces emplois.

Les syndicats ne semblent pas récompensés par des adhésions nombreuses à leurs initiatives et restent partagés entre deux stratégies, celle cherchant à « porter des revendications spécifiques ... pour les précaires et celle qui vise leur régularisation dans le cadre de l'emploi salarié "normal" »<sup>2</sup>. Les effets du travail temporaire sur l'encadrement juridique du travail informel rendent supportable une flexibilisation qui agit plus sur la forme que sur le fond du marché du travail. Les syndicats hésitent mais ne semblent pas déstabilisés par les conséquences de cette flexibilisation, d'autant que les écarts de situation entre le Nord et le Sud de l'Italie permettent à peine de raisonner sur une base nationale concernant les effets des modifications des règles d'emploi sur les syndicats.

#### ***En Allemagne, changement de paradigme***

Comparativement, le syndicalisme allemand paraît se sortir particulièrement mal d'affaire. Il a dû se confiner dans une attitude de spectateur plus ou moins consentant à des ouvertures dans l'édifice législatif organisant l'emploi normal. « Depuis les années 1980, des mesures législatives cherchent à accompagner et à

encadrer les emplois flexibles ... alternant dé et re-régulation »<sup>3</sup>. Ces mesures ont conduit à une augmentation substantielle du travail à temps partiel. Le travail temporaire reste contenu mais fait l'objet de conventions collectives signées « par une communauté tarifaire regroupant l'ensemble des syndicats de branche du DGB... [et qui] contiennent des dispositions dérogatoires au principe du traitement égal des salariés fixes et temporaires, à la satisfaction des associations d'employeurs »<sup>4</sup>. L'arrivée au pouvoir du SPD en 1998 semble pouvoir pallier les difficultés attribuées à une politique hostile. Mais les efforts menés à l'intérieur d'un projet de pacte social pour l'emploi échouent, marquant une étape dans la distanciation des relations historiques entre le SPD et le syndicalisme. Redevenu de justesse majoritaire en 2002, le SPD s'engage avec l'Agenda 2010 dans une voie qui débouche en 2003-2005 sur une série de réformes. Elles signalent « au fil des ans un glissement quasi-paradigmatique » qui fait passer la responsabilité de la lutte contre le chômage de l'Etat vers « les bénéficiaires d'aides »<sup>5</sup>.

Le syndicalisme allemand assiste avec une certaine impuissance à la mise en place d'un système étranger à celui sur lequel il repose : il annonce la déqualification des chômeurs et des risques de pauvreté accrus pour les salariés contraints de s'engager dans les emplois flexibilisés. Il connaît en son sein des se-cousses qui aboutissent à une scission au

---

1. *Ibid.*

2. *Ibid.*

3. Adelheid Hege, dans ce numéro de la *Chronique internationale de l'IRES*.

4. *Ibid.*

5. *Ibid.*

## EMPLOIS PRECAIRES ...

sein du SPD, à la veille d'élections législatives anticipées en raison même des difficultés rencontrées par la majorité social-démocrate/écologistes à faire avancer ses projets de réorganisation des structures de régulation de l'emploi. « L'impossibilité (ou l'incapacité) des syndicats à repenser le rapport salarial normal à la lumière des profondes mutations du marché du travail ... n'est sans doute pas restée sans incidences sur l'évolution du rapport salarial normal lui-même »<sup>1</sup>. Ce qui laisse à entendre que les difficultés pour le syndicalisme ne font que commencer s'il ne parvient pas à réintégrer la négociation collective, sur laquelle il fonde sa légitimité, dans la dynamique des transformations en cours et donc s'il ne parvient pas à se renouveler par son implantation auprès des salarié(e)s directement concerné(e)s par ces transformations.

### **Le Japon : les précarités hors du champ syndical**

Le Japon semble s'offrir comme un contre-modèle aux situations européenne et anglo-saxonne où les syndicalismes affichent constamment un souci d'extension des normes les plus sécurisées de l'emploi. Dans ce dernier pays, depuis les années 1920, « ... l'existence même de (la) sécurité de l'emploi pour les salariés réguliers des grandes entreprises ... a nourri l'existence d'un pan entier du marché du travail composé d'emplois essentiellement précaires »<sup>2</sup>. Les différentes strates de la hiérarchie salariale reposent ainsi sur des régimes sociaux que tout distingue : salaires, conditions de travail,

taille des entreprises, syndicalisation, etc. Les systèmes de protection sociale sont eux-mêmes spécifiques aux salariés « réguliers » ou non réguliers.

Le syndicalisme s'est installé dans la partie la plus sécurisée du salariat, celle des grandes entreprises. Il fonctionne sur la base de « micro-corporatismes »<sup>3</sup> autonomisés plus que sous le régime d'une coordination verticale ou horizontale. La croissance et le plein emploi ont longtemps permis de masquer cette dualité. Avec la crise, les emplois non réguliers se sont développés en même temps que les risques sur l'emploi régulier se sont fait jour. Le chômage aidant, la dualisation se renforce, à la fois par l'augmentation des effectifs de salarié(e)s concerné(e)s, par l'augmentation de leur précarisation (*via* le travail à temps partiel spécialement) et la pression à la baisse sur leurs salaires comparativement aux salariés réguliers.

Le syndicalisme se trouve ainsi de plus en plus éloigné de cette fraction croissante de la population alors même que ses bases traditionnelles perdent lentement en importance. Certains syndicats ou des associations *ad hoc* ont commencé à se préoccuper d'intégrer ou d'organiser ces salarié(e)s de plus en plus nombreux(ses). Leurs efforts aboutissent actuellement surtout à assurer une défense individuelle. Une immixtion dans la négociation collective, si elle devait se produire, ne pourrait que demander encore beaucoup de temps. « Il est aujourd'hui difficile de dessiner des perspectives tant soit peu crédibles quant à la chance que les changements récents offrent ou non pour une représentation syndicale plus

---

1. *Ibid.*

2. Bernard Thomann, dans ce numéro de la *Chronique internationale de l'IRES*.

3. *Ibid.*

équitable »<sup>1</sup>. Si le syndicalisme a joué un rôle d'organisateur de la dualisation, il risque aujourd'hui de souffrir du renforcement de cette dualisation s'il ne parvient pas à modifier radicalement les bases de son implantation.

Mais n'est-ce pas précisément sous cet angle des effets des changements des régimes d'emploi sur les syndicats et leur place dans leurs sociétés respectives que les différents pays deviennent comparables ?

---

#### **Normes d'emploi et dynamiques syndicales**

Chacun des syndicalismes de ces neuf pays se trouve aujourd'hui confronté à des processus de transformation des régimes d'emploi. Ces évolutions sont difficiles à quantifier comme à apprécier qualitativement. Elles sont aussi difficiles à comparer parce que, se fondant sur des principes variés, elles empruntent des parcours inégaux pour se développer. Il est frappant cependant de constater que, même si dans la plupart de ces pays les régimes d'emplois « normaux » ou « réguliers » restent largement majoritaires, les transformations sont perçues comme potentiellement déstabilisantes pour l'ensemble du salariat et pour les syndicats eux-mêmes. Cela incite à s'intéresser à la nature des relations des syndicalismes avec cette question.

#### **Identification et distances aux normes d'emploi standard**

Observés dans l'histoire longue, les syndicats justifient largement leurs places dans leurs pays respectifs par leur capacité à sécuriser les (des) salariés, et à travers

cette sécurisation de groupes plus ou moins larges, à transformer le travail salarié en statut social de référence. Ils créent ainsi le salariat. Il n'est pas indifférent que cette sécurisation combine des procédures de moyen et de plus long terme et qu'elle concerne simultanément la vie au travail (type de contrat, protections contre les licenciements...) et la vie extra-professionnelle (santé, vieillesse, etc.). Il n'est pas indifférent non plus que certains syndicalismes soient parvenus à rendre universelles les protections ainsi obtenues, et que d'autres aient vu les résultats de leurs efforts cantonnés à certaines catégories de salariés.

Ces transformations sociales de très long terme produisent un double résultat : d'une part, elles installent le travail salarié comme vecteur de sécurisation individuelle et collective, ce qui n'était pas inscrit dans ses gènes ; d'autre part elles manifestent les prétentions des syndicalismes à s'instituer en acteurs plus ou moins centraux des développements sociaux. Au terme de cette histoire, avec toutes les nuances que l'on peut leur trouver, des constructions très complexes se transforment en évidences sociétales : ce que l'on va nommer la « société salariale »<sup>2</sup>.

La durée des histoires établissant ces compromis, comme l'intensité de l'engagement des syndicalismes dans leur formation permettent de comprendre l'identification de chacun des acteurs nationaux avec son propre système. Le syndicalisme allemand s'identifie au modèle du *Alleinverdiener*, le syndicalisme japonais à l'emploi à vie dans certaines entre-

---

1. *Ibid.*

2. Rappelons que l'abolition du salariat a été un temps un mot d'ordre syndical et politique à fort contenu identitaire.

## EMPLOIS PRECAIRES ...

prises, le syndicalisme français à la défense du code du travail ou du statut de la fonction publique, le syndicalisme nord-américain au *seniority principle* etc. Les tentatives de coopération internationale montrent à quel point les syndicalismes sont liés à leurs propres systèmes ; les différences entre eux sont telles qu'elles rendent la compréhension réciproque incertaine et les coopérations difficiles, quand elles ne conduisent pas à de francs antagonismes. Comment assumer dans le syndicalisme européen le choix du syndicalisme danois de fonder son rôle de protecteur de l'emploi sur la flexibilité d'un marché du travail qui ne ressemble à aucun autre ?

Pourquoi les syndicalismes s'identifient-ils particulièrement à leurs résultats en matière de sécurisation des salariés ? Pourquoi la mise en cause des résultats en la matière semble-t-elle aussi potentiellement déstructurante pour eux ?

Cette question revêt un intérêt d'autant plus grand qu'elle recouvre un paradoxe : pourquoi les syndicats paraissent-ils menacés alors que leurs membres restent parmi les mieux protégés et sont affectés de façon marginale par des précarisations qui touchent justement des salariés non syndiqués ?

### **Des salariés au salariat**

Ni la mise en évidence des modèles nationaux et de leur diversité, ni la focalisation sur les effets des dérégulations vis-à-vis de l'emploi standard ne doivent faire oublier que chaque modèle se construit en prenant appui sur un salariat composite, sur des degrés inégaux d'insertion des catégories sociales en son sein et sur des rôles inégaux de sécurisation par le statut salarial pour les différents types de participants au salariat.

Les syndicalismes ne cherchent pas spontanément à se proposer comme des agents de diffusion des « acquis » de leurs propres membres. L'exemple japonais ne doit pas être lu comme totalement exotique. Les conditions restrictives d'accès au syndicalisme qui ont longtemps prévalu dans nombre de pays illustrent le caractère toujours latent de cette option. Elle va cependant être partiellement abandonnée au cours de leur histoire par la majorité des syndicalismes nationaux que nous analysons. Cet abandon conditionne souvent leur propre devenir social : pour se faire accepter y compris en tant que représentants de groupes de salariés limités, ils doivent faire reconnaître le caractère potentiellement universel de la représentation syndicale.

Le développement de leurs liens avec des partis politiques se comprend dans cet effort de reconnaissance officielle de la représentation syndicale. Les minima légaux, les systèmes « universels » se comprennent sur la base de ces différenciations. Cela ne signifie pas que les acquis des groupes centraux du syndicalisme ont vocation à être étendus vers les groupes périphériques, mais que ces derniers peuvent bénéficier indirectement du dynamisme des premiers. Le rôle de référence de l'emploi standard ne va de pair ni avec sa généralisation, ni avec une uniformisation des bénéfices qui y sont attachés, ni avec une égalité des conditions d'accès, de maintien ou de promotion en son sein. Partout, se multiplient les subtilités explicites ou implicites qui organisent une hiérarchie salariale et provoquent simultanément inclusion et exclusion.

### **La place des identités motrices**

La reconnaissance du travail salarié comme élément d'identité sociale se réalise par un passage en force, tributaire sur

le très long terme des formes organisationnelles à travers lesquelles cette consécration est obtenue. Ces formes sont elles-mêmes symptomatiques des compromis instaurés entre des fractions inégalement puissantes de salariés. Les constructions historiques qui en résultent sont dépendantes de circonstances sociales qui mêlent étroitement l'ensemble des références statutaires autour desquelles les groupes moteurs se sont donné une identité (Segrestin, 1980). La dynamique de ces groupes moteurs, leur force d'attraction identitaire au sein du salariat justifient des effets de « vassalisation » acceptés par des groupes et des identités sociales moins puissants, qui concèdent leur minoration au sein du modèle dominant en tribut à leur intégration : un jeune ouvrier ne vaut pas un ouvrier expérimenté, une femme ne vaut pas un homme, une salariée à temps partiel ne vaut pas un salarié à plein temps, une appartenance ethnique ou religieuse n'en vaut pas une autre, tel métier n'en vaut pas tel autre, etc.

Ces effets de vassalisation prennent naissance d'abord dans l'acte de travail et ses divisions sociales (qualifications reconnues, ancienneté, temps consacré au travail salarié). Mais ils sont d'autant plus puissants qu'ils débordent la sphère du travail, pour tenir compte de l'ensemble des caractéristiques sociales constitutives du salariat : sexe, appartenance ethnique, âge, statut familial, etc. En retraçant avec un

luxe de détails la longue histoire du salariat anglais à ce sujet et les détours à travers lesquels le syndicalisme se met au jour, Thompson illustre une réalité qui n'est réservée ni à ce pays ni à la seule époque fondatrice du mouvement ouvrier (Thompson, 1988)<sup>1</sup>. Cela se joue, du fait même des besoins d'adaptation aux changements économiques et sociaux, à travers des débats récurrents, des conflits menés au sein même des syndicalismes et étendus à l'ensemble des organes de représentation politique et sociale du salariat. Ces conflits, souvent fondateurs des identités et des relations syndicales avec le salariat dans ses diversités, ne sont pas moins structurants pour lui que la confrontation directe avec les acteurs qui contestent ouvertement ses prétentions à intervenir comme une force socialement organisatrice (économiquement et/ou politiquement).

Deux éléments clés doivent être pris en compte pour comprendre les modifications des liens entre les syndicalismes et les relations d'emplois. D'une part, les différences de statuts au sein du salariat ne sont étrangères ni à l'histoire ni aux principes de formation et de reproduction tels qu'ils sont définis au sein des différents syndicalismes. Ces derniers se sont construits sur leur capacité à prendre en compte des inégalités de situation à l'égard de l'emploi.

D'autre part, les processus de sécurisation et d'insécurisation débordent largement la seule sphère du travail. Il faut

---

1. Le concept de classe joue bien sûr un rôle décisif dans la production de ces effets sociétaux, en particulier parce qu'il permet simultanément une rupture avec des formes antérieures d'organisation des travailleurs et avec les forces que Thompson décrit comme celles qui dès la fin du dix-huitième siècle « cherchaient délibérément à fonder l'Etat sur les inégalités de la vie et à accentuer et à perpétuer la position des travailleurs en tant que classe assujettie (p.176) ». Thompson, comparatiste, décrit les effets sur la formation du salariat anglais de la Révolution française, et en particulier de l'intervention de la notion de « citoyen », comme symbole de statut social.

## **EMPLOIS PRECAIRES ...**

prendre en compte l'ensemble des rôles sociaux des salarié(e)s au risque de ne renvoyer du salariat qu'une vision limitée, l'amputant de son rôle d'organisation sociétale. Les syndicalismes sont aussi à l'origine de liens spécifiques entre la sphère du travail et le hors-travail.

Il est intéressant de remarquer que, si les systèmes de sécurisation nationaux revêtent des formes institutionnelles très variées, ils acceptent tous plus ou moins des systèmes de références identitaires communs : l'ancienneté professionnelle, le travail à plein temps et la masculinité servent de fils rouges à des compromis nationaux qui font par ailleurs profession de diversité.

### **Acquis sociétal et dynamique sociale**

Par opposition, on voit se dessiner la double menace qui pèse sur les syndicalismes à travers le développement des diverses formes de précarisation.

D'une part, les salariés qui se situent au cœur de la construction syndicale, qui sont aussi ceux qui bénéficient le plus pleinement des effets de la sécurisation de l'emploi et de ses avantages collatéraux, risquent de se retrouver isolés s'ils ne peuvent plus arguer de leur rôle de promoteurs de ces effets positifs vers une part élargie du salariat. Privés de leur rôle moteur à l'égard des salariés plus ou moins précarisés, ils vont au contraire se trouver décalés vers le rôle de détenteurs de conditions d'emplois privilégiées. Insensiblement, les syndicalismes risquent non seulement de perdre des adhérents ou des zones d'influence, mais surtout de voir se transformer leur nature sociale. On comprend dans ces conditions pourquoi il n'est pas nécessaire qu'un effectif très important de salariés soit concerné par le précaire pour que le sen-

timent de rupture sociale et de menace à long terme puisse devenir dominant. Le jeu de la distanciation et de la solidarité au sein du salariat ne fonctionne plus et le rôle syndical est d'autant plus déstabilisé que les catégories précarisées se tiennent éloignées de toute référence syndicale.

D'autre part, dans cette dynamique, les syndicats risquent de voir leurs rôles se restreindre à la sphère du travail. Privés de leur fonction d'assimilation des différentes fractions du salariat, ils risquent de ne plus pouvoir se réclamer d'une fonction englobante de leurs intérêts et de leurs différents statuts sociaux. Les syndicats se trouvent alors lentement ramenés à des fonctions d'arbitrage au sein de certains lieux de travail, fortement typés, mais sans lien avec l'ensemble des lieux de travail et surtout sans relation avec l'ensemble des éléments de la condition salariale hors travail.

Cette limitation du rôle syndical n'est pas contradictoire avec le fait que, entre temps, les éléments de statut salarial pour lesquels les syndicats sont intervenus au long des décennies antérieures soient devenus des biens communs, naturalisés dans leurs pays de développement, identifiants des régimes sociaux et des équilibres politiques de ces derniers.

### **L'éclatement du statut salarial, enjeu politique ?**

Mais les syndicats ont entre-temps perdu la maîtrise d'œuvre sur ces ouvrages et ont été dépossédés des bénéfices de leur création. Comme on peut le constater dans un certain nombre de pays, les régimes d'emploi et l'équilibre des systèmes de sécurisation ne sont plus du ressort de la négociation « privée » entre les organisations syndicales et leurs homologues patronales. Longtemps, dans plusieurs des pays que nous étudions, tout en étant

devenus universels, les régimes d'emploi et de sécurisation ont fait l'objet d'une prise d'influence importante de la part des syndicats, dans un jeu devenu historique entre partis politiques et organisations professionnelles. Les systèmes baptisés « néo-corporatistes » illustraient particulièrement cette construction.

En ce début de 21<sup>ème</sup> siècle, ces échanges semblent avoir perdu de leur pertinence dans la production des équilibres sociaux. Le politique assume la responsabilité des déséquilibres qui s'instaurent parmi les salariés, ce qui suppose éventuellement de provoquer une rupture des relations entre partis et syndicats d'origines historiques identiques. Les gouvernements s'instituent en comptables des conditions d'inscription dans le salariat par le biais législatif comme par l'intermédiaire d'une gestion plus directe des systèmes de protection sociale généralisés. Pour cela, ils assument le fait que ces thèmes puissent devenir des objets de confrontation sociale engageant les équilibres politiques. Les salariés sont alors appelés à se prononcer non plus à travers leurs choix syndicaux, mais à travers leur statut de citoyen et leur capacité électorale. Que l'argument retenu pour franchir le pas soit le niveau de chômage, les déficits des systèmes de sécurité sociale, l'idéologie libérale ou la compétitivité internationale ne change guère à l'affaire.

La rupture de l'échange a été manifestée avec une certaine brutalité au syndicalisme étatsunien puis au syndicalisme britannique, il y a une vingtaine d'années déjà. Les syndicats britanniques n'ont pas retrouvé leur statut de partenaire politique avec le retour au pouvoir du parti travailliste après dix-huit années d'opposition. L'originalité du New Labour est de ne pas avoir cherché à renouer avec sa proximité historique avec le syndicalisme mais au

contraire de s'être identifié avec une rupture de ce pacte organisationnel. Plus récemment, l'Allemagne s'est engagée dans un processus de ce type : une tentative de pacte pour l'emploi mort-née a conduit le gouvernement social-démocrate à affirmer une option politique qui a de fait été sanctionnée par sa perte de majorité, au profit d'options sociales qui ne sont pas plus favorables à une vision unifiée du salariat. L'Autriche, plus lentement, connaît un processus de même type.

La question posée est donc bien, dans ces pays comme dans d'autres qui résistent encore à cette tendance, celle d'une dualisation du marché du travail allant de pair avec une dualisation des conditions d'accès à la sécurisation des parcours professionnels et sociaux. Le statut salarial n'apparaît plus en tant que tel comme une garantie en la matière, et il ne joue ce rôle que si ce dernier est exercé sous bénéfice d'appartenance à une certaine fraction du salariat.

---

#### L'enjeu du renouvellement syndical

La dynamique d'intégration dans le salariat a été acceptée aussi longtemps qu'elle bénéficiait d'une force d'inclusion d'effectifs toujours plus grands dans le salariat autour du (des) statut(s) les plus favorisés qui servent à la fois de modèle à atteindre et d'élément stabilisateur. Le ralentissement de cette inclusion, aussi multiples que soient ses causes, provoque inévitablement une interruption de la spirale vertueuse pour les syndicalismes. Ils se trouvent dans une phase de déstabilisation d'autant plus dangereuse pour eux qu'ils ont plus de mal à rester des acteurs moteurs de l'axe autour duquel s'organise la hiérarchie des statuts sociaux. Cette spirale se rompt lorsque les salariés « à statut » semblent relever d'un autre

## **EMPLOIS PRECAIRES ...**

monde que celui des salariés « hors statuts », même s'il est difficile de répertorier statistiquement les effectifs inclus dans l'une et l'autre catégorie et de les identifier à des normes d'emplois précises. Le mouvement qui avait conduit de la dispersion à l'unification différenciée du salariat s'inverse.

### ***L'isolement progressif des bases historiques***

Dans ce processus, la place des syndicalismes n'est pas nécessairement ouvertement remise en question. Leur perte d'impact provient de l'isolement progressif de leurs bases, qui peuvent rester elles-mêmes solides, capables de mener des actions décisives pour leur propre statut social et susceptibles de sophistication leurs modes d'intervention. La limitation de la portée des interventions syndicales sur la structuration de fond du salariat suffit néanmoins pour miner à la longue leur statut sociétal, y compris et d'abord à l'égard des catégories les plus exposées parmi les salariés. La dualisation du marché du travail produit alors la dualisation de la relation au syndicalisme.

Mais on mesure dès lors la très sérieuse difficulté à laquelle il est confronté. Il ne peut compter, comme il l'a fait dans la plupart des phases de son histoire sur un ralliement naturel des salariés à ses rangs par le simple jeu de leur participation à la vie professionnelle. Déjà, l'identité majoritairement ouvrière avait rendu difficile l'inclusion des catégories nouvelles de salariés dans le syndicalisme. Mais les unes et les autres cohabitaient dans des entreprises identiques et bénéficiaient de régimes sociaux collectifs directement tributaires de l'action syndicale. Le renouvellement syndical s'analyse alors à l'aide de l'image du passager clandestin : certains bénéficient

d'avantages collectifs gagnés par d'autres, sans en partager les coûts. Aujourd'hui, le syndicalisme est souvent le plus fort dans les grandes industries où une population ouvrière l'a installé avant d'être remplacée par une population de techniciens et de cadres, ou dans les services publics, y compris chez les cadres et les employés.

L'exigence de renouvellement présentée aux syndicalismes n'est pas nouvelle (Hege, 2000), mais les transformations liées aux relations d'emploi la rendent aujourd'hui beaucoup plus radicale. Il s'agit pour eux d'aller chercher dans des endroits où ils sont absents des salariés qui présentent des caractéristiques sociales éloignées de celles de la majorité de leurs mandants. La précarité des statuts va généralement de conserve avec un ensemble de caractéristiques qui différencient les salariés les uns des autres : lieux et horaires de travail, métiers exercés, permanence d'engagement etc. Ces caractéristiques dans l'exercice de l'emploi s'allient à des caractéristiques sociologiques des groupes soumis à ces conditions d'emploi. Les études nationales identifient l'exercice du travail peu sécurisé avec des catégories sociales qui se définissent principalement par leur position transitoire : jeunes, seniors, immigrés, réfugiés, non qualifiés connaissent une forte intensité de leur implication dans ces emplois. Ces catégories sociales sont aussi celles qui le plus souvent sont le moins bien insérées dans les groupements syndicaux (si l'on ne retient pas la seule adhésion comme critère de participation).

Les tentatives faites pour attirer ces groupes dans les syndicalismes ne semblent pas avoir été couronnées de succès. Il existe en effet dans la relation au syndicalisme une différence notable entre l'usage de services ponctuels à titre indi-



viduel et l'insertion à titre collectif en vue d'acquiescer ou de consolider une identité sociale en relation avec d'autres identités sociales ayant fait leurs preuves dans l'histoire syndicale. Or c'est précisément cette demande qui semble ne pas être adressée au syndicalisme : les groupes précarisés, s'ils peuvent se percevoir comme différents des groupes syndiqués, n'en sont pas à se donner une identité commune, fût-ce en dehors du syndicalisme lui-même.

#### **La place particulière des femmes**

Les études nationales incitent aussi à ne pas confondre l'analyse que l'on peut faire de la place des femmes dans les diverses formes du précaire et celle des différentes catégories énumérées ci-dessus. D'abord, il faut constater que l'appartenance au sexe féminin – qui n'est pas une situation transitoire – garantit l'inclusion dans les mauvais quartiles de chaque catégorie. Ensuite, il faut relever que l'emploi standard (dans tous les pays) s'est construit pour permettre à ceux qui n'étaient pas des femmes d'assumer à travers leur statut dans l'emploi les statuts qu'ils occupaient en dehors de l'emploi. Les difficultés d'insertion des salariées dans les syndicalismes servent de révélateurs des rôles sociaux de ces derniers.

Alors qu'il n'est question que des différences entre les systèmes sociaux des différents pays, force est de constater que, sous les dénominations de *Alleinverdiener* ou de *breadwinner* on retrouve des principes identiques de structuration sociale au sein du salariat construit par les syndicalis-

mes<sup>1</sup>. Ces principes partagent en outre la qualité d'être solidement implicites ou refoulés au prétexte qu'ils ne relèvent pas du cœur de la situation salariale, le travail lui-même. Enfouis dans l'inconscient collectif, ils restent cependant des principes actifs. La vassalisation de la relation familiale à la relation d'emploi – sécurisée *via* la masculinité – est soutenue par un ensemble des structures implicites et explicites qui l'institutionnalisent. Ce système justifie comme quasiment naturelle la précarité d'une partie des salariées dans leur relation d'emploi au titre de leur statut social hors de l'emploi. Il trouve cependant une limite sérieuse dès lors que la précarité ne vient plus renforcer le statut masculin dominant (sous forme de deuxième emploi) mais conduit à une revendication de sécurisation à travers des parcours professionnels aux rythmes étrangers à ce modèle masculin. Vue sous cet angle, la précarité gagne le cœur même des fortes syndicales, et c'est peut-être là qu'elle pourrait se faire le moins difficilement entendre.

Y compris pour les femmes insérées dans les zones d'emploi plus sûres, comme les fonctions publiques, la participation à la vie professionnelle n'offre pas une garantie similaire à celle qu'elle procure aux hommes. *A contrario*, la « sécurisation » de la place du syndicalisme semble passer par la prise en compte de cette différenciation des rôles sociaux. Dans leur article commun, Jensen et Larsen (2005) font valoir : « Les taux d'emploi des femmes sont supérieurs aux autres pays membres de l'UE. (...) Les services destinés aux familles comme les

---

1. « Il n'est pas exagéré de comparer la masculinité à une noblesse. Pour en convaincre, il suffit d'observer la logique, bien connue des Kabyles, du *double standard*, comme disent les Anglo-saxons, qui instaure une dissymétrie radicale dans l'évaluation des activités masculines et féminines » (Pierre Bourdieu, 1998 : 66). Selon E.P. Thompson (1988), il y a un saut qualitatif entre l'ouvrier industriel de 1840 et l'ouvrier domestique de 1790.

## EMPLOIS PRECAIRES ...

soins aux enfants ... cessent d'être de la seule responsabilité de la famille. Cela a permis aux femmes d'accéder à l'indépendance économique à l'égard du salaire unique masculin (*single male wage-earner*) ».

Les syndicalismes, qui ne vivent pas tous au sein de systèmes sociaux aussi officiellement vertueux que leur homologue danois, se trouvent donc paradoxalement devant des questions assez identiques à celles qui leur étaient posées au tout début de leur existence : comment s'instaurer en agents émancipateurs pour les catégories de la population qui participent à la vie économique dans des conditions dégradées ?

Les difficiles relations du <sup>1</sup> syndicalisme avec les emplois atypiques montrent qu'il ne peut échapper à une remise en question de ses normes internes d'agrégation et de hiérarchisation des populations insérées dans l'emploi salarié. Les formes d'emploi standard sont surtout celles d'une fraction de ces populations ; elles ne sont pas nécessairement accessibles à l'ensemble des populations qui revendiquent l'autonomie d'un parcours sécurisé au sein du salariat.

L'enjeu est de savoir si le syndicalisme peut servir de lieu d'identification sociale à une palette plus large de populations salariées, souvent en rupture avec les systèmes d'alliance internalisés au sein du salariat ancien. C'est seulement si ces populations ne sont plus sommées – implicitement – de renoncer à une partie de leurs identités qu'elles pourront envisager de renouer avec le jeu des solidarités. Autrement, elles devront soit trouver d'autres modes d'expression pour parvenir à leurs fins, soit servir de masse de

manœuvre pour réduire un peu plus les champs d'intervention syndicale.

### Sources :

Bourdieu Pierre (1998), *La domination masculine*, Seuil, Paris.

Dufour Christian (2005), « Grande-Bretagne. Lendemain de victoire électorale, déjà amers ? », *Chronique internationale de l'IRES*, 94, mai, pp.12-16.

Edwards Paul *et alii* (1998), « Great Britain: From Partial Collectivism to Neo-Liberalism to Where ? », pp.1-54, in Anthony Ferner and Richard Hyman (eds.) *Changing Industrial Relations in Europe*, Blackwell, Oxford.

Hege Adelheid (2000), « La représentativité syndicale, sa reconnaissance, son renouvellement », *Chronique internationale de l'IRES*, 66, septembre, pp.113-123.

Hege Adelheid (2005), « Allemagne. Après les élections, quels acteurs pour quel Etat social ? », *Chronique internationale de l'IRES*, 96, septembre, pp.35-45.

Jensen Hans, Jorn Neegaard Larsen (2005), « The Nordic Labour Markets and the Concept of Flexicurity », disponible sur le site de LO [www.lo.dk/smcms/English\\_version/5970/Index.htm?ID=5970](http://www.lo.dk/smcms/English_version/5970/Index.htm?ID=5970)

OECD (2004), *Employment Outlook*.

Sauviat Catherine (2005), « Etats-Unis. Syndicalisme américain, un cinquantième anniversaire de crise », *Chronique internationale de l'IRES*, 96, septembre, pp.49-64.

Segrestin Denis (1980), « Les communautés pertinentes de l'action collective : canevas pour l'étude des fondements sociaux des conflits du travail en France », *Revue française de sociologie*, pp.171-203.

Thompson E.P. (1988), *La formation de la classe ouvrière anglaise*, Gallimard, Paris.

Turner Lowell (2005), « From Transformation to Revitalization: A New Research Agenda for a Contested Global Economy », *Work and Occupations*, Vol. 32, n°4, November.

Vincent Catherine (2005), « Espagne. Bilan social d'une année de gouvernement socialiste » *Chronique internationale de l'IRES*, 94, mai, pp.17-25.

1. Si l'on peut parler du syndicalisme au singulier, c'est bien à propos de ses relations avec les femmes.