

Défilés du 1er mai : mais qui saura faire aux syndicats français ce qu'Emmanuel Macron a fait aux partis politiques ?



La semaine sociale qui s'ouvre par la traditionnelle grande manifestation du 1er mai montre plus que jamais la division du monde syndical français.

Avec Hubert Landier

Avec Stéphane Sirot

Atlantico : Le syndicalisme français est-il vraiment encore capable d'incarner des grandes causes communes, des grands objectifs, au-delà de la simple défense d'intérêts catégoriels ? Peut-il encore être le fer de lance de la défense de tous les salariés ?

Hubert Landier : L'état actuel du syndicalisme en France est un produit de notre histoire sociale. En 1791, la Loi Le Chapelier était venue interdire toute forme d'organisation professionnelle. Ceci concernait essentiellement les corporations mais a empêché le syndicalisme de se développer ouvertement. Ce n'est qu'en 1884 que son existence a été légalement reconnue. Mais le pli était déjà pris : le syndicalisme français s'opposait à l'ordre existant. Et comme le patronat le considérait avec la plus grande méfiance, il a adopté une attitude générale de confrontation. D'où le succès, dans ses rangs, des idéologies révolutionnaires, et notamment du marxisme-léninisme. Ce sont ces oppositions philosophiques et idéologiques qui ont conduit à la multiplication des organisations concurrentes et à leur incapacité, sauf exception, à agir ensemble.

Bien entendu, le syndicalisme, depuis cette lointaine époque, a « conquis » de nombreux droits. Mais le mythe fondateur reste inchangé alors que les conditions de son action et que les attentes des salariés ont profondément évolué. D'où ce paradoxe : le syndicalisme est devenu un acteur institutionnel incontournable, il bénéficie d'une assez forte légitimité auprès des salariés, mais « l'offre » qu'il représente est loin de répondre à la « demande » à laquelle il s'adresse. Les vieux contentieux historiques qui opposent les organisations les unes aux autres n'intéressent plus les salariés, qui ne voient aujourd'hui que l'incapacité des dirigeants syndicaux à s'entendre, sauf exception comme à la SNCF.

Stéphane Sirot : Il me semble qu'on est dans une conjoncture particulière dans le sens où les confédérations syndicales ont multipliées depuis 15 ans les défaites sociales. Depuis 2003 jusqu'à 2017, il y a eu une succession d'échecs de la part des confédérations, et tout cela a engendré en retour ce que j'appelle un « repli professionnel », un repli sectoriel qui donne effectivement cette impression que chaque profession est dans la défense de ses intérêts particuliers. Mais c'est quelque chose d'assez classique

dans les périodes où les professions ont tendance à être dévitalisées. Et ce parce qu'elles n'arrivent plus à faire valoir leurs objectifs et leurs revendications. Dans ce cas-là, la tendance est au repli, pour chaque profession, sur elle-même, et à la recherche par elle-même de la défense de ses revendications spécifiques. Cela peut parfois rejoindre des revendications d'intérêt général, bien sûr, comme c'est le cas des revendications qui se sont développées autour des cheminots ces derniers temps en soulevant la place qu'on veut donner ou pas dans nos sociétés aux services publics etc.

Mais effectivement on est dans une phase de repli sectoriel tout à fait évident. Ensuite, la question dépasse les syndicats eux-mêmes. On parle beaucoup aujourd'hui de dialogue social. Mais pour qu'il y ait un dialogue social, il faut des partenaires, des acteurs qui veillent bien jouer ce rôle. Or on est aujourd'hui dans une phase où au moins un des acteurs, l'Etat, a de plus en plus de mal à assumer le rôle d'acteur et de partenaire dans le cadre de ce dialogue social au plan national. Et donc dans ces cas-là, effectivement, les organisations syndicales font le choix, soit comme la CGT de mobiliser dans la rue, soit comme la CFDT d'essayer de continuer dans la voie du dialogue social mais en ayant la plus grande difficulté à faire valoir ses revendications parce que le pouvoir politique rechigne de plus en plus à accéder à leurs revendications et à accepter les compromis.

C'est aujourd'hui, je pense, une des principales difficultés face auxquelles se heurtent les organisations syndicales au plan national. Parce qu'il faut malgré tout rappeler qu'au plan local, à l'échelle des entreprises, l'an dernier, si on fait le bilan des négociations collectives on a vu plus de 42000 accords être signés, ce qui constitue un record historique ! On peut donc avoir ce paradoxe qui fait qu'à l'échelle nationale, les organisations syndicales ont les plus grandes difficultés à entrer dans des processus de négociations et à jouer le jeu du dialogue social, et de l'autre qui fait qu'au niveau de l'entreprise, on a jamais eu autant de négociations et d'accords conclus. Et ce pour tout le monde. Si on se penche sur les chiffres, parmi les 42.000 accords, la CFDT en a signé 94% et la CGT en a signé quelque chose comme 85%. Le syndicalisme ne renvoie donc pas à la même pratique ni à la même image quand on parle de la confédération et du plan national, et du syndicat d'entreprise.

Quelle mutation faut-il encourager aujourd'hui pour sortir de syndicalisme français de sa tradition agressive et revendicative qui l'empêche d'être un vrai relais pour les salariés sur la scène sociale ?

Stéphane Sirot : Le problème est évidemment qu'avec des taux de syndicalisation qui aujourd'hui sont entre 7 et 11%, cela signifie que dans les petites entreprises, notamment les très petites et les moyennes, il y a très peu voire pas du tout d'organisation syndicale. La principale faiblesse des syndicats aujourd'hui est la difficulté à faire adhérer les salariés. De ce fait, on se retrouve avec des entreprises qui sont des déserts syndicaux, et où la négociation est quasiment impossible, étant donné qu'il n'y a pas vraiment d'interlocuteur pour les employeurs. Il y a une question d'implantation du syndicalisme, d'adhésion syndicale, qui est prioritaire, avec à mon avis des enjeux qui sont majeurs, avec des enjeux qui me semblent majeurs, à savoir la jeunesse, qui n'adhère plus aux organisations syndicales, et les nouvelles formes de travail. C'est un nouveau défi pour les syndicats : leur capacité à faire qu'il y ait une jonction entre les nouvelles formes de travail, les travailleurs qui s'y impliquent et de l'autre la forme syndicale elle-même qui peut paraître aujourd'hui à certain comme étant une forme d'adhésion correspondant à l'« ancien monde » comme on dirait aujourd'hui. Un domaine qui serait réservé aux salariés plutôt inclus dans la société, bien installés, plutôt âgés (la moyenne d'âge) est aujourd'hui de 50 ans environ. Et d'ailleurs la question de l'âge rejoint celle des nouvelles pratiques, puisque l'auto-entrepreneuriat, l'ubérisation concernent principalement les jeunes. Ces questions-là, les organisations syndicales commencent à s'y intéresser, mais elles l'ont fait tardivement et devraient le faire davantage.

Hubert Landier : Ce que les salariés attendent aujourd'hui de leurs représentants, c'est qu'ils soient capables d'adopter une attitude réaliste et constructive. Mais cette évolution se heurte à plusieurs obstacles. Il y a d'abord le conservatisme de certains vieux militants, qui s'accrochent aux certitudes de leur jeunesse. Il faut compter également sur l'attitude d'une partie du patronat, qui n'a pas encore compris que la qualité du dialogue social pouvait constituer un facteur de dynamisation et de performance à la fois globale et durable de l'entreprise, et qui poursuit une espèce de guerre froide avec les syndicats. Nombre de managers ont également une image négative du syndicalisme, tel qu'ils le voient, et sachant que les écoles de gestion sont à peu près silencieuses en ce qui concerne les relations collectives de travail. Et enfin, il faut tenir compte de l'attitude des pouvoirs publics, qui se permettent volontiers d'intervenir dans des domaines qui pourraient relever de la négociation.

La nécessaire évolution du syndicalisme ne dépend donc pas que de lui, mais également du comportement de ses interlocuteurs. La crise qu'il traverse est largement le produit d'une situation de blocage. Les préjugés nourrissent les préjugés et ceux qui s'efforcent de réinventer le syndicalisme et les relations collectives de travail peinent à se faire entendre. Ils se heurtent souvent à des fins de non recevoir, venant de leurs interlocuteurs, ce qui les renvoie dans une posture d'opposition.

La déliquescence des syndicats traditionnels doit-elle nous laisser espérer l'émergence d'un "Macron" des syndicats, qui viendrait replacer le monde syndical dans l'axe de combats plus contemporains et nationaux ?

Hubert Landier : Seules de très fortes personnalités, à la tête des organisations syndicales, pourraient en effet faire évoluer la situation. Historiquement, cela s'est déjà produit, notamment avec Léon Jouhaux, qui fut secrétaire général de la CGT de 1909 à 1947. Quand il accéda à sa fonction, la CGT n'était pas au mieux de sa forme, c'est le moins qu'on puisse dire, et on ne donnait pas cher de son avenir. Moyennant quoi il sut bousculer le cours des choses. En 1919, il proclamait ainsi que « la CGT doit renoncer à la politique du poing tendu pour adopter une attitude de présence dans les affaires de la nation ». C'est un programme qui est toujours d'actualité.

Le syndicalisme devra ainsi se doter de leaders qui soient capables de s'inscrire en rupture par rapport à certains archaïsmes tout en prenant en charge les traditions dont se recommande le mouvement ouvrier, et notamment le respect du travail, le sens de la solidarité et la recherche de la justice. Mais il faut savoir qu'ils auront en face d'eux de nombreux interlocuteurs qui ne leur feront pas

de cadeaux.

Stéphane Sirot : Un Macron du syndicalisme, cela devrait être compliqué ! Les organisations syndicales se rattachent à une certaine tradition qui semble opposées. Après, si on se place sur le plan non pas des idées mais du renouvellement, cela serait possible, souhaitable, mais compliqué. Le renouvellement générationnel a beaucoup de difficultés à se mettre en place. On ne se syndique quasiment plus chez les moins de 30 ans aujourd'hui. Il est très compliqué de voir émerger des figures qui pourraient éventuellement remettre en profondeur, en question les pratiques syndicales dès lors que les processus de renouvellement générationnel n'existent pas. C'est un peu la quadrature du cercle.