

“Comment les mutations du travail interrogent-elles la puissance syndicale ?”

Synthèse amendée de l'exposé de Bruno Bauraind (GRESEA, Econosphères, GRACOS), lors du 15^e Mercredi Hors Emploi de Riposte.cte, 8 février 2017, à La Zone, Liège

De quoi parle-t-on ? A quoi se mesure la puissance syndicale ?

La puissance syndicale n'est pas un concept facile à objectiver. On pourrait la mesurer selon trois critères au moins.

Au nombre d'affiliés ? Alors tout va plutôt bien, il y a en Belgique 3,3 millions d'affiliés syndicaux pour 3,6 millions de “postes de travail” (salariés et fonctionnaires), 6,5 millions de “population active” (entre 18 et 64 ans) et aussi 9 millions de personnes de plus de 18 ans: un adulte sur trois au moins est donc syndiqué !

Au nombre de personnes que les organisations syndicales peuvent mettre dans la rue ? Plus de 100 000 lors de la dernière grosse mobilisation nationale en front commun. Aucune organisation ou réseau d'associations n'est capable aujourd'hui d'un tel résultat, en Belgique.

Aux résultats politiques engrangés ? A la capacité du syndicat de peser sur la prise de décision politique? A ce niveau-là, la puissance syndicale semble bel et bien remise en cause.

Sur les tout derniers mois, trois défaites lourdes de conséquences méritent d'être relevées: la réforme de la loi de '96 sur la compétitivité salariale (qui durcit le carcan dans lequel les négociations salariales entre patrons et syndicats peuvent se dérouler), la réforme de la sécurité sociale/taxshift (et la “responsabilisation” des acteurs institutionnels dans l'équilibre de leurs budgets, sans prise sur les mesures qui les déterminent), la réforme de la loi sur le travail, dite Loi Peeters (et notamment le passage pour tout le monde à l'annuité du calcul des heures prestées, autorisant ainsi le recours aux 45h/semaines).

Qu'est-ce qui, à partir d'une analyse des mutations du travail, peut alors expliquer ces échecs, ces reculs, ces pertes de conquises sociales malgré les deux premiers éléments (nombre d'adhérents, nombre de personnes dans la rue) qui semblent être le signe d'une puissance en apparence intacte ?

A quoi tenait la puissance syndicale ?

Cadre général: depuis les années 1950, la puissance des syndicats en Belgique est fondée sur leur capacité à négoier (suffisamment) positivement la répartition des gains de productivité, en faveur donc des salariés qui les produisent.

Cette puissance a tenu jusqu'au tout début des années 1980, grâce à différents facteurs :

- ✓ Dans l'immédiat après-guerre, la peur du communisme et d'un salariat armé; cette peur de la contagion de l'Est durera quasi tout le temps de la guerre froide.
- ✓ Un capitalisme qui est limité par les frontières nationales.

- ✓ Gros besoin de main d'œuvre pour la reconstruction du pays; le patronat sait que les gains à partager seront volumineux. Il peut donc concéder aux salariés une part importante de ces gains tout en s'enrichissant lui-même substantiellement. Bien sûr, c'est surtout parce que le rapport de force l'y contraint qu'il s'exécute, d'autant que le taux de profit va progressivement s'effondrer.

Le patronat concède d'autant plus que les représentants des salariés (Pacte de '44 et suites) acceptent le primat de la propriété privée comme fondement de l'économie, donc sur l'idée que l'économie fonctionne sur et grâce à l'investissement privé, qui rend possible, génère, les gains de productivité et l'emploi, donc du salaire (en hausse); l'idée est admise que la richesse, la valeur économique, est due à l'articulation de deux facteurs de production, le capital (investi) et la force de travail (louée), et que ceux-ci doivent être équitablement rétribués, à travers la concertation sociale. Pourtant la répartition en '80 était de 78% pour les salariés et les indépendants, et de 22% pour le capital privé. En '2004, il est de 63 points pour les premiers, et 37 points pour le second !

Aujourd'hui , ces éléments contextuels à la pratique syndicale sont en réalité bouleversés.

Le pouvoir structurel des syndicats est ébranlé

Les syndicats tiraient leur pouvoir de leur capacité à bloquer l'économie et à influencer ainsi en leur faveur le rapport de force qui était au cœur de la concertation sociale.

Jusque dans les années 1980, les propriétaires d'une entreprise (les actionnaires) et les banques le plus souvent s'alliaient pour investir dans l'outil de production afin de générer suffisamment de bénéfices. Ceux-ci permettaient simultanément de rémunérer les actionnaires et de financer un nouvel investissement. Une ponction trop forte sur les bénéfices de la part des actionnaires pouvait engendrer un investissement trop faible et mettre à mal la survie tant de l'entreprise que de l'actionnariat. A partir des années 1980, les différents processus de déréglementation mis en œuvre vont progressivement changer le profil et la stratégie de l'actionnaire. La banque devient juste un fond d'investissement, elle se contente de participations minoritaires dans un grand nombre d'entreprises. Sa stratégie devient plus volatile et essentiellement orientée vers la rentabilité à court terme, peu importe le cycle économique, peu importe le projet industriel ou entrepreneurial dans lequel elle place ses mises. C'est à l'entreprise désormais de tout faire pour conserver ses actionnaires. Sinon, ils prendront des participations ailleurs.

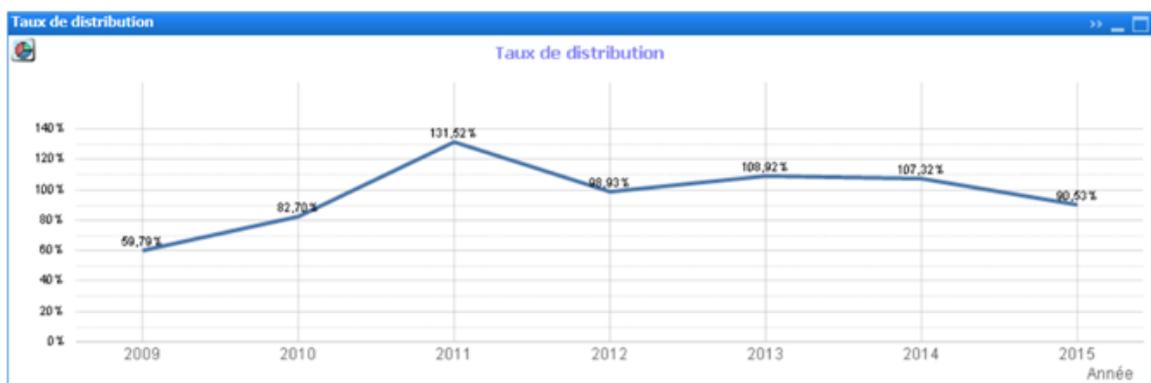
Le régime capitaliste d'accumulation s'est donc profondément transformé, il se fonde désormais sur une mise en concurrence mondialisée des entreprises à partir du rendement des investissements (dividendes) à très court terme.

Aujourd'hui, les fonds d'investissements n'investissent plus pour que ça rapporte gros ultérieurement, grâce à des gains de productivité ultérieurs et partagés pour partie avec les salariés, ils jouent à placer et déplacer leurs mises en fonction des gains immédiats. Leur mise en compétition génère l'obligation pour les entreprises de dégager des marges de profit toujours plus importantes, une plus-value maximale, non plus établie à partir d'une répartition des gains de productivité jugée acceptable entre capital et salaires mais d'une répartition qui se fait contre ceux-ci: dans le partage du PIB, rappelons-le, de 1980 à aujourd'hui, la part qui revient au salaire a perdu entre 10 et 15 points (cela dépend de si et comment on compte les revenus des

indépendants: revenu du travail, sorte de salaire donc, ou revenu de capital, l'indépendant étant une auto-entreprise).

Dans cette vision, le salaire n'est plus qu'une charge, un coût de production, qui entrave la valeur capitalistique des entreprises (on parle d'*handicap salarial*) sur un marché où celles-ci ne mettent plus tant en concurrence ce qu'elles produisent mais où ce qui est concurrentiel, c'est la plus-value que les actionnaires peuvent en retirer, et ce le plus rapidement possible. Le salaire se réduit à une variable d'ajustement sur laquelle peser pour fixer un taux de profit attractif, qui est entièrement reversé aux actionnaires, plus rien ou presque ne faisant l'objet d'investissement; au contraire, c'est même l'épargne des entreprises qui est pompée si nécessaire pour assurer des taux élevés de retours sur placement (plus de 100% du profit dégagé). Il n'est pas rare non plus de voir des entreprises qui connaissent des difficultés économiques, emprunter auprès des banques pour verser le revenu promis aux actionnaires !

Taux de dividende (Wallonie et Bruxelles)



Année	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Chiffre d'affaires	295.244.165.182 €	316.885.723.738 €	344.062.772.903 €	349.229.698.041 €	344.496.357.016 €	333.940.232.562 €	323.396.900.592 €
Bénéfice de l'exercice	35.945.703.180 €	25.047.253.920 €	20.013.777.337 €	26.202.974.450 €	23.870.469.210 €	29.495.289.812 €	26.758.462.786 €
Dividendes	21.492.095.904 €	20.714.654.809 €	26.321.865.120 €	25.923.285.013 €	26.000.734.932 €	31.655.027.244 €	24.225.302.407 €
Taux de distribution	59,79%	82,70%	131,52%	98,93%	108,92%	107,32%	90,53%

Source: [A.fina](#), BNB

Dans un tel cadre où c'en est fini de la croissance, où celle-ci n'est plus la condition de la rente, il n'y plus rien à négocier à la table de la concertation sociale puisqu'il y a de moins en moins, voire plus du tout, de gains de productivité à se répartir.

Cette mutation se déroule dans un cadre qui en facilite l'émergence: la transnationalisation de l'économie, dont la force se constitue grâce à la numérisation de la circulation des capitaux (recours aux algorithmes, web à haut débit). Désormais les donneurs d'ordre sont internationaux. La direction américaine, celle de la maison mère, de Caterpillar ne négocie pas la fermeture: aujourd'hui, quand il s'agit de négocier, le "patron" ne vient plus s'asseoir à la table !

En face, on assiste à une construction syndicale internationale, ne fut-ce qu'au plan européen (Confédération Européenne des Syndicats, structuration par secteurs, comités d'entreprises européens), qui originellement n'a pas de base, et qui est éclatée du fait de la diversité des modes de financement de ses acteurs, de la diversité de leur composition et de leur structuration, de la diversité de leur culture de fonctionnement, de la diversité de leur cadres, législatifs et nationaux, respectifs, etc. A ce niveau, la pratique syndicale se résume du coup bien souvent à du simple lobbying.

Le pouvoir auquel le syndicat est donc censé faire face a changé de stratégies, il joue la rente avant la croissance et, dans ce cadre, il estime manifestement n'avoir plus rien à négocier puisqu'il n'y a plus vraiment de gains nouveaux à partager. Il n'est même plus assis à la table, il communique (s'il communique encore)... mais de loin.

La grosse majorité des entreprises wallonnes aujourd'hui, tissu tant valorisé de PME que représentent l'UWE et nationalement la FEB, ne constituent plus guère qu'un vaste réseau de sous-traitances à la solde de donneurs d'ordre internationaux.

Origine du contrôle des entreprises (Wallonie)

La dépendance externe en Wallonie (2014)

Origine du contrôle	Groupes		Entreprises		Emploi		Chiffre d'affaires	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Montant (Mio €)	%
Belge	683	46,8 %	2.778	3,7 %	267.772	24,3 %	82.845	22,6 %
Étranger	750	51,4 %	1.466	2,0 %	345.466	31,4 %	195.373	53,3 %
Partagé	25	1,7 %	63	0,1 %	5.787	0,5 %	3.674	1,0 %
Non lié	n/a	n/a	69.655	94,2 %	481.640	43,8 %	84.504	23,1 %
Total	1.458	100,0 %	73.962	100,0 %	1.100.665	100,0 %	366.397	100,0 %

Source : base de données sur l'actionariat des entreprises wallonnes, CRISP, 2016.

Dans des cas de plus en plus nombreux, le patron-employeur tend même à purement et simplement disparaître. De patron, d'employeur, il devient client, donneur d'ordre direct à des salariés qui eux, deviennent des auto-entrepreneurs, amenés à mettre leur proposition de services en compétition, à s'auto-manager en instrumentalisant à leur propre initiative leur propre force de travail et en assumant la complète responsabilité de leur protection sociale. Ici encore c'est la digitalisation qui favorise ce passage dont l'uberisation apparaît comme l'expression la plus aboutie: algorithmes, internet à haute fréquence et smartphone permettent de traiter et d'articuler en un temps record, en flux hyper-tendus, un maximum de données de l'ordre de l'offre et de la demande, avec toutes leurs exigences et leurs critères respectifs.

Le pouvoir organisationnel des syndicats est ébranlé

Les syndicats tiraient leur pouvoir de leur capacité à mobiliser et à organiser des masses de salariés unifiés.

Le mouvement ouvrier s'est constitué sur la fin du *marchandage* de la main d'oeuvre, au milieu du XIXe siècle (louage de main d'oeuvre au meilleur prix pour assurer un ouvrage négocié par un intermédiaire, appelé marchandeur), puis à partir du début du XXe siècle avec l'avènement progressif du fordisme, avec l'avènement donc d'un salariat de masse. Dans des entreprises qui parfois prennent des dimensions gigantesques se développent alors des collectifs de travail à l'identité forte, généralement fondée sur les métiers, les "secteurs professionnels" (les mineurs, les métallos, les ouvriers-carriers, les cheminots, etc), avec des cursus professionnels qui s'y insèrent pour la vie (CDI et plan de carrière), parfois même de père en fils.

A partir des années '80, avec le "re"développement de la location de main d'oeuvre sous des formes "modernes" (sous-traitance, intérim, puis plus tard, télé-travail et plate-formes collaboratives), ces structurations identitaires fortes volent en éclat. La fragmentation des collectifs de travail n'épargne pas les salariés et les syndicats au sein même de la même entreprise.

Aujourd'hui, dans leur structuration et du coup dans les choix des intérêts qu'ils défendent (en priorité), les syndicats restent figés pour l'essentiel sur ces figures du salariat (grosses entreprises, privées comme publiques/ identité commune forte sur base des métiers/ statut CDI et à Temps Plein), au détriment de ce qui, sur le terrain, devient peu à peu prédominant: précaires, hors emploi de longue durée, prestataires de services *überisés*, télé-travailleurs, franchisés, (faux) indépendants, stagiaires en entreprises, travailleurs étudiants, temps partiel, etc.

Face à ce large spectre de salariés (ou assimilables), aux préoccupations et aux intérêts à court terme très diversifiés, dont rend compte un florilège impressionnant de conventions collectives ou sectorielles, on a désormais un univers entrepreneurial dont la propriété et le système décisionnel sont hyper-concentrés mais dont la structure productive s'avère extrêmement éclatée : sous-traitances mondialement disséminées, plateformes collaboratives travaillant avec des réseaux de prestataires de services individualisés, franchises, etc.

La structuration syndicale actuelle permet mal la prise en compte de ces nouveaux enjeux liés à l'extrême fragmentation des collectifs de travail. Sa capacité mobilisatrice s'en trouve manifestement entravée..

Le pouvoir idéologique des syndicats est ébranlé

Les syndicats tiraient leur pouvoir de leur capacité à produire des contre-lectures par rapport au modèle capitaliste, des storytellings en rupture, et à valoriser des alternatives auxquelles une masse de salariés adhéraient.

Cette contre-idéologie se traduisait par une organisation interprofessionnelle massive, centralisée et solidaire.

Mais cette dynamique même s'oppose aujourd'hui à :

- la peur du "grand collectif" centralisé, qui bouffe, étouffe, instrumentalise l'individu, une peur pour partie fantasmagique, sans doute historiquement héritée des affres de l'expérience soviétique;
- l'intériorisation de la conflictualité sociale (burn out, addiction, culpabilisation par rapport au discours néo-libéral et managérial sur la "responsabilisation", etc.), où l'individu "responsabilisé" tend à retourner contre lui-même son impuissance à s'épanouir dans le cadre du travail;
- l'intériorisation du modèle de l'auto-entrepreneuriat comme modèle de vie, y compris dans l'éducation et la gestion de la vie privée;
- l'intériorisation, y compris dans les organisations syndicales elles-mêmes, du modèle dogmatique de la compétitivité: pour qu'il y ait de la valeur à partager, il faut qu'il y ait de l'emploi (pour tous)/ pour qu'il y ait de l'emploi (pour tous), il faut qu'il y ait de l'investissement/ pour qu'il y ait de l'investissement, il faut qu'il y ait de la compétitivité/ pour qu'il y ait de la compétitivité, il faut qu'il y ait une baisse des charges salariales (donc baisse des rémunérations et des cotisations sociales, flexibilisation des temps de travail et des statuts pour s'adapter au marché en flux tendu, etc).

Ces mécanismes mettent à mal la production idéologique, discursive, d'un contre-récit sur l'ordre libéral que les syndicats pourraient à nouveau porter et qui soit susceptible de fédérer et de mobiliser massivement, par delà les spécificités sectorielles, statutaires, etc, et par delà les craintes d'un contre-modèle institutionnel massifiant.

Le pouvoir institutionnel des syndicats est ébranlé

Les syndicats tiraient leur pouvoir de leur capacité à se rendre incontournables dans les arcanes institutionnels décisifs sur les questions salariales et à disposer d'un relais politique frère pour relayer leurs revendications dans les structures parlementaires.

Les structures "de concertation" relatives au salariat, nous l'avons vu, ne sont plus occupées par la part du patronat, transnational, qui fait la pluie et le beau temps: 2% des entreprises en Wallonie certes, mais 31% de l'emploi et 53% du chiffre d'affaires, hors sous-traitance (voir tableau p.4). A la table, ne s'assoient plus que les organisations dites représentatives d'un monde entrepreneurial lui-même inféodé à ce grand capital international (FEB, VOKA, UWE, UCM, etc). De plus il ne reste rien à y négocier, à ces tables, puisqu'il n'y pas plus de gains de productivité à se répartir. En réalité, les capitalistes arrachent année après année des parts supplémentaires du PIB, toujours plus importantes, sans que celui-ci ne croisse plus qu'à coups de "pourmilles".

Par ailleurs, les partis frères socialistes, sociaux-démocrates, ont tous connu en Europe une contamination néo-libérale patente et souvent profonde, de Mitterrand en France et Felipe Gonzalez en Espagne au début des années '80 tout comme Jacques Delors à la même époque mais au niveau européen, à Blair, Schroeder, Zapatero à la fin des années '90 et chez nous en Wallonie Spitaels-Busquin-Di Rupo ou en Flandres Vanden Broucke-Tobback-Vande Lanotte pour le SP dans les mêmes années '80-'90... La liste est longue des convertis sociaux-démocrates aux vertus du libre marché, au dogme de la compétitivité et au mirage du plein emploi. Les socialistes en Europe ne sont donc plus le relais d'une lutte sociale offensive, de transformation, même sociale-démocrate, du régime capitaliste.

Une nouvelle articulation entre les organisations syndicales et des relais politiques de poids est-elle possible ? A l'aune de l'histoire, serait-elle même souhaitable ? En tout cas sur le plan de son pouvoir par les institutions de concertation, sur le plan social et économique, comme indirectement par celles plus législatives, de l'Europe à la Région, la puissance syndicale est manifestement en panne.

Pour conclure...

En conclusion, on peut dire que les mutations du travail se caractérisent d'abord par une mutation du patronat, qui ne négocie plus là où se négociaient les grands accords valables pour tout le monde (AIP: Accords Inter-Professionnels), notamment les politiques salariales. Ce grand patronat n'investit plus, il joue, spéculé, vend, achète et revend. Il n'assume donc plus les engagements patronaux du Pacte Social: garantir l'emploi et partager les gains de productivité.

Dans un cadre de travail explosé et qui mute à une vitesse algorithmique, où la mobilisation devient très compliquée, les questions qui se posent aujourd'hui sont notamment les suivantes:

- ✓ puisque l'extension de la ponction sur la valeur produite par le travail est devenue l'unique mobile d'un capitalisme qui n'investit plus pour permettre l'accroissement de gains de productivité à partager, n'est-il pas urgent de remettre la lutte de classe au goût du jour en vue de contester radicalement la propriété privée comme fondement légitime de l'économie ?
- ✓ comment, sur quelle figure identitaire et autour de quel mot d'ordre les organisations syndicales peuvent-elles recomposer des collectifs de travail en lutte ?
- ✓ existe-t-il une ou des forces constituées extérieures aux syndicats qui s'avéreraient capables de les contraindre à s'adapter aux mutations du travail et notamment à se dégager de l'hégémonie interne de la représentation des intérêts exclusifs de types de salariés en voie de disparition (CDI, Temps Plein, avec carrière dans une même entreprise) ?
- ✓ comment en parallèle aider du coup à la constitution d'une résistance de type syndical à partir des nouvelles catégories de travailleurs, type Uber ou Deliveroo¹ ([1]) ?
- ✓ Comment développer des coordinations transnationales plus cohérentes et plus efficaces ? Quid du syndicalisme de réseaux (à développer) ?

¹ Ou étudiant : "Chaque année, le nombre de jobistes augmente et ce, malgré le climat de crise socio-économique. Ainsi, l'ONSS révèle que 2013 a même été une année record en la matière : 456.930 jobistes ont travaillé en Belgique en 2013." <http://www.fapeo.be/wp-content/uploads/2014/11/9-15-job-%C3%A9tudiant1.pdf>