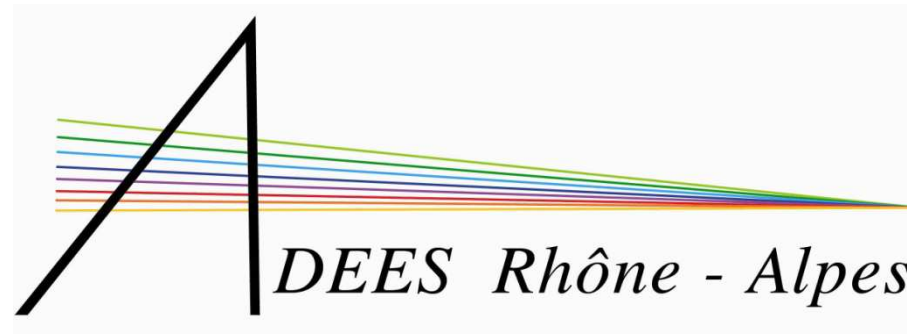


Transformations du salariat : quelles évolutions syndicales nécessaires?

Emmanuelle Puissant



Plan de la présentation

1. Une transformation structurelle du salariat : affaiblissement de la dimension collective
2. Croissance d'un salariat historiquement non considéré comme un enjeu syndical
3. Emplois de services / travail & emploi des femmes
4. Croissance des emplois de services & transformations de l'emploi non qualifié
5. Transformations salariale & exigences d'évolution de l'organisation syndicale, pour être en mesure de défendre tous les salariés

1. Une transformation structurelle du salariat : affaiblissement de la dimension collective

▶ Le salariat est historiquement bien plus qu'un contrat « emploi contre salaire ».

>>>>> On parle de « **société salariale** » (école régulationniste), apogée 60's.
C'est bien plus qu'une société de salariés, mais :

➤ Prédominance du salariat auquel se rattachent la plupart des protections **collectives** contre les risques sociaux (travailleurs, leur famille et même au-delà : les non-actifs).

➤ Noyau dur du « compromis social » = un certain équilibre, certes conflictuel et fragile, entre l'économique et le social ; c'est-à-dire entre le respect des conditions nécessaires pour produire les richesses et l'exigence de protéger ceux qui produisent.

1. Une transformation structurelle du salariat : affaiblissement de la dimension collective

▶ Depuis fin 70's : effritement de la société salariale (affaiblissement de la dimension collective / de l'efficacité des garanties & protections collectives conférées par la signature d'un contrat salarié).

>>>> Conséquence majeure de la priorité donnée aux impératifs de la rentabilité économique et à l'apogée de l'**entreprise** pensée comme la seule source de richesse.

>>>> Les droits & protections au travail sont dès lors perçues comme des obstacles à l'impératif catégorique de la compétitivité : le travail comme un **coût**.

▶ Transformations productives (croissance des services, PMIsation, externalisation, etc.) & multiplication des « marges » du salariat (à la marge des garanties & compromis collectifs caractéristiques de la « société salariale »)

>>>> Des conditions salariales *a minima*, peu stabilisées et peu sécurisées qui conjuguent inefficacité des garanties/protections collectives & inefficacité du syndicalisme.

La précarité, l'insécurité sociale, l'instabilité, la pauvreté laborieuse, etc., ne concernent pas uniquement les précaires ou des « marges » du salariat (jeunes, femmes, travailleurs SP, etc.).

Mais l'existence même de la précarité interroge l'ensemble de la société salariale.

2. Croissance d'un salariat historiquement non considéré comme un enjeu syndical

- ▶ Des repères de l'emploi (valorisation, qualification, classification, hiérarchie salariale, régulation, etc.) construits dans le cadre d'une société industrielle.
 - Repères de l'emploi dans les années 60 – 70 = repères de **l'emploi industriel** (et masculin...)
 - Repères « piliers » pour l'activité syndicale (bataille pour les CDI temps plein, pour la montée en qualifications et en salaires à l'intérieur des grandes entreprises, pour la reconnaissance de la pénibilité de l'activité ouvrière et la quête de contreparties, pour la reconnaissance de la technicité de l'activité de production, etc.).

- ▶ *Or aujourd'hui = de profonds changements dans la structure de l'activité économique (importance croissante des activités de services – 75% des emplois en 2008 ; montée de l'emploi des femmes, etc.)*
 - >> ***Des repères de l'emploi percutés, déstabilisant en retour l'activité syndicale***

3. Travail & emploi des femmes / emplois de services

- ▶ Un changement de contexte multidimensionnel : croissance des services, emploi des femmes, chômage de masse, évolutions du modèle familial (croissance des familles monoparentales)

- ▶ Les normes d'emploi industrielles (et masculines) bousculées
 - L'emploi des femmes dans les normes industrielles : le salaire et l'emploi des femmes considérés comme un complément, un salaire d'appoint (société de « *Monsieur Gagnepain* »).

- ▶ Quelques caractéristiques de l'emploi féminin :
 - Concentration (qui progresse) de l'emploi féminin dans les services (71%), et dans quelques activités (62% des femmes : employées de la FP, commerce, services aux particuliers, professeures des écoles, professions intermédiaires de santé).
 - Sur-représentation des femmes dans les emplois non qualifiés (plus de 30% des femmes occupent un emploi non qualifié).
 - Question de la reconnaissance des compétences : des compétences considérées comme « *féminines* » et non professionnelles.
 - Maintien des écarts de salaires entre hommes et femmes à niveaux de responsabilités et de qualifications égaux.

3. Travail & emploi des femmes / emplois de services

▶ Femmes et emplois de services :

- Les emplois féminins de services = les plus dégradés (Cases & Missègue)
 - . Plus il y a de femmes dans les activités de services, plus la qualité de l'emploi est mauvaise (employées de maison, aides à domicile), et inversement (informatique, télécommunication, assainissement).
 - . Des inégalités de sexe à l'intérieur des activités. Ex. : nettoyage (hommes majoritaires de l'encadrement aux ouvriers qualifiés).

- Une polarisation des emplois féminins (Maruani) :
 - . Des professions traditionnellement masculines se sont féminisées sans perdre de leur valeur sociale (donc féminisation ne rime plus systématiquement avec dévalorisation) : magistrates, avocates, journalistes.
 - . A l'autre extrémité de la pyramide sociale : afflux des femmes actives s'est concentré sur des activités tertiaires non qualifiées

>>>> Importance des rapports sociaux de sexe dans la sphère de production

*>> Ce n'est pas un « problème de femmes », mais cela interroge le fonctionnement **global** du marché de l'emploi.*

De même : la non reconnaissance des qualifications des jeunes, l'exploitation des travailleurs sans papiers, etc. = l'ensemble du salariat est percuté, fragilisé.

4. Croissance des emplois de services & transformations de l'emploi non qualifié

- ▶ Discours en vogue sur l'« économie de la connaissance ».
- ▶ **Pourtant**, depuis 1994 : **reprise inattendue mais très nette de l'emploi non qualifié.**
 - Un emploi sur 5 est aujourd'hui **considéré** comme « non qualifié » (nomenclature stat.)
 - *Toutes* les catégories de l'emploi non qualifié ont vu leurs conditions de travail et d'emploi *nettement se dégrader* depuis les années 1990 (Insee, 2010).
- ▶ Distance par rapport aux discours de la fin de la société industrielle et de la disparition de la figure de l'ouvrier.
- ▶ **Toutefois**, une tendance réelle : croissance de la part des employé(e)s non qualifié(e)s (baisse de la part des ouvriers non qualifiés).
 - Croissance de l'ENQ surtout dans commerce, services aux particuliers, services aux entreprises
 - Forte diminution dans les postes de production
 - Croissance spectaculaire de la catégorie « employés non qualifiés »; représentant plus des 2/3 des ENQ.

4. Croissance des emplois de services & transformations de l'emploi non qualifié

▶ **Figure de l'ouvrier non qualifié :**

- Une pénibilité aujourd'hui relativement bien référencée / des critères de mesure.
- Une pénibilité historiquement contrebalancée par des luttes syndicales et sociales fortes, des rapports de pouvoir autour de la reconnaissance des pénibilités du travail ouvrier dans les conventions collectives et accords de branche.
- Toutefois : une forte dégradation des conditions d'emploi (statuts), de travail (intensification, perte de sens), et de carrières (« blocage » des carrières de plus en plus fréquents).

>>>> D'où importance de l'activité syndicale (Attention au risque de mise en concurrence des salariés entre eux).

▶ **Figure de l'employé(e) non qualifié(e) :**

- Des activités encore souvent considérées comme des activités d'appoint (ex. : SAP).
- Une sur-représentation des femmes (près de 80% des ENQ sont des femmes).
- Forte concentration des ENQ sur certains secteurs : 71% des ENQ concentrés dans seulement 4 secteurs (commerce, hôtels-restaurants, SAP, santé-action sociale).
- Importance du temps partiel (41% des ENQ / 15% des ONQ).
- Articulation temps partiel et faiblesse des rémunérations horaires : 40% perçoivent un salaire < moitié du salaire médian (moins de 800 euros).
- Des emplois dont les compétences (« gisements d'emploi ») et les conditions d'exercice (ex. : pénibilité) sont peu connues.

5. Transformations salariales & exigence d'évolution de l'organisation syndicale, pour être en mesure de défendre tous les salariés

Plusieurs « chantiers syndicaux » menés par la CGT en RA – des ambitions dans tous les secteurs (TPE, aide à domicile, sous-traitance, jeunes, retraités, travailleurs sans papiers, etc.).

- ▶ Quelles priorités régionales pour la prochaine mandature?
 - >>>> Proposition de deux priorités avec impulsion régionale (qui ne se substituent pas aux autres chantiers menés par la CGT en RA) : aide à domicile (collectif régional) et sous-traitance (EGI, travail de la métallurgie RA - CIE, etc.).

- ▶ Concrètement, comment procéder? Quelles évolutions (organisation, structuration, activité, etc.) sont nécessaires pour « accéder » à tous les salariés, puis être en mesure de faire progresser la syndicalisation, et représenter et défendre tous les salariés?
 - >>>> Des exemples précis dans les territoires et dans les branches (syndicats départementaux d'aide à domicile, syndicats de site, etc.) doivent nous permettre de mettre en commun, capitaliser, pour comprendre ce qui doit évoluer dans notre syndicalisme.