

L'inversion de la courbe de syndicalisation, une nécessité !

Est-elle possible ?

Contribution au thème 3 du Congrès d'Etudes de Rouen
de Christophe Vuylsteker, représentant EE/PSO au Bureau National
et membre du secteur Vie Syndicale.

Entre 1980 et 2000, le taux de syndicalisation est passé de 18% à 8% des salariés. Le taux de syndicalisation décroît avec l'instabilité de l'emploi (<http://www.tresor.economie.gouv.fr/File/400998>). Cela peut expliquer que dans la fonction publique, ce taux s'est maintenu aux alentours des 15% contre seulement 8% sur l'ensemble des salariés. De 2002 à 2012, en moyenne par an, le nombre de non-titulaires a augmenté de 0,6% dans la FPE, de 2,8% dans la FPT et de 4% dans la FPH (http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/point_stat/emploi-public-en-2013.pdf). Les agents contractuels représentent désormais 19,3% des effectifs dans la fonction publique territoriale, 17,2% des emplois dans la fonction publique hospitalière, 15,5 % des emplois de l'Etat. Dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche, ils représentent quasiment 25% des effectifs.

Alors que les organisations syndicales deviennent de moins en moins représentatives des actifs, de part la désyndicalisation, elles peinent encore à porter les aspirations des précaires, et des sans-emplois. Si la FSU entend défendre un syndicalisme de transformation sociale, l'incapacité à mobiliser massivement contre la loi El Khomri renvoie un signal inquiétant à la jeunesse. Il y va pourtant de l'avenir des syndicats nationaux de la FSU : rajeunir leurs adhérent-e-s, leurs militant-e-s et leurs cadres. Sommes-nous encore en phase avec notre champs de syndicalisation ? Rassemblons-nous encore ceux et celles qui partagent un désir de transformation sociale ? De quelle transformation sociale sommes-nous porteurs ? Sauf à sembler donner raison à ceux et celles qui présentent les syndicats en lobbies de défense d'acquis sociaux dont de plus en plus de citoyens sont exclus, nous investissons nous suffisamment en faveur des précaires ? Nos revendications sont-elles audibles pour les personnels contractuels ?

Quelles sont les raisons qui poussent à se syndiquer ?

Trois grandes motivations sont à l'origine de l'adhésion syndicale : le besoin d'une information ou d'une défense, l'adhésion aux valeurs portées par le syndicat, et l'incitation par l'entourage.

Le climat des collectifs de travail dans les universités est de moins en moins favorable à l'action revendicative collective. Le recul de l'âge de recrutement des enseignants-chercheurs, les

passages obligatoires par les post-doc, ont modifié progressivement la sociologie des collègues recruté-e-s. Les primes au mérite (PES, PEDR et autres...), la compétition instaurée comme élément déterminant non seulement de la carrière mais aussi au quotidien, en tant que mal nécessaire pour décrocher les moyens de travail via les appels à projets, mettent à mal les collectifs de travail. Dans cet environnement, l'adhésion à une lutte collective, ferment de l'action syndicale fait-elle encore recette ?

Quant aux services développés par les syndicats à destination des adhérent-e-s - diffusion d'informations, aide à la défense individuelle, formations - ils reposent sur des militant-e-s dont le nombre suit la même courbe décroissante que celui des syndiqué-e-s. Ces activités demandent de plus en plus de technicité, d'investissement en temps et en formation pour les acteurs.

Bien loin de l'adhésion à une transformation sociale, les préoccupations de carrière sont une autre motivation de se syndiquer. Si la gestion des carrières des enseignants du second degré (comme des biatss) passe par des instances paritaires, il n'en est pas de même de celle des enseignants-chercheurs. Leur « pairs », qui sont-ils ? Nationalement, les listes a-syndicales progressent au CNU. Localement, les conseils centraux des universités ont été dépeuplés des militant-e-s syndicaux au rythme des campagnes présidentielles.

Quels sont les freins à la syndicalisation ?

Le modèle libéral tend logiquement à discréditer les organisations syndicales, opposantes farouches à l'individualisation des conditions de travail et de carrière, outil majeur du new public management chargé d'augmenter la productivité des administrations en utilisant le levier psychologique de la reconnaissance individuelle qu'elle soit de nature financière ou simplement d'ordre émotionnel. Si être syndiqué-e n'amène aucun avantage individuel voire constitue un handicap, il est fort à parier que les agents hésitent à franchir le pas. Par ailleurs, plusieurs décennies sans conquête syndicale majeure érodent la confiance des personnels vis à vis des syndicats. L'absence de syndicalisation nouvelle met en péril le renouvellement des militant-e-s dont ont besoin les organisations syndicales pour poursuivre leurs activités. Pour les organisations syndicales, c'est la double peine !

Si le poids des organisations syndicales dans la négociation collective ne dépend plus du nombre de leurs adhérents mais de leurs résultats aux élections professionnelles, une organisation syndicale de la fonction publique comme le SNESUP-FSU qui tire l'essentiel de ses moyens financiers des cotisations et humains de l'implication de militant-e-s, ne peut que s'inquiéter de la courbe décroissante de la syndicalisation. La présence syndicale au sein des établissements, dans les services, les laboratoires donne une visibilité à l'activité syndicale au quotidien que les instances nationales ne sauraient remplacer.

Etre militant-e sans devoir tirer un trait sur son métier, sa carrière ou sa vie privée !

Une fois syndiqué-e, devenir militant-e suppose d'une part d'assumer l'image négative dont syndicats et adhérent-e-s sont au quotidien affublés, et d'autre part de dégager le temps nécessaire pour assurer cette mission. L'alourdissement continu des tâches qui frappe les collègues conduit logiquement à devoir sans cesse arbitrer entre activité professionnelle et militante, sans même parler du maintien d'une vie privée satisfaisante. L'état de compétition qui règne dans l'ESR rend les reconversions illusoire. Faute de renouvellement, l'investissement syndical devient vite un sacerdoce dont il est difficile de se défaire. *A contrario* de l'exercice de mandats de direction, il n'ouvre pas l'accès à des CRCT permettant de retrouver une activité de recherche. Si décharges syndicales et autorisations d'absence permettent de réduire les obligations en matière d'enseignement, tant que l'activité de recherche sera mesurée par le nombre publications et la capacité à prendre de vitesse les autres laboratoires, tout investissement syndical se paiera par un ralentissement de carrière puis une mise sur la touche. Comment peut-on au sein des instances dans lesquelles nous sommes représentés (CNU, Co-CNRS, conseils centraux des universités) obtenir la prise en compte de l'investissement syndical ?

Les conditions d'exercice de l'activité syndicale ont subi les mêmes dégradations que celles de nos missions d'enseignant et/ou de chercheur. Revendiquer et obtenir les moyens d'exercer l'activité syndicale doit rester la priorité de toute organisation syndicale ! L'absence de moyens est la première entrave à l'activité syndicale. La dernière illustration en date est le refus de prendre en compte les spécificités de certains sites (étendue géographique, dangerosité) dans le contingent annuel d'autorisations d'absence pour les membres aux CHSCT des établissements du supérieur.

Les organisations syndicales ne sont pas les seules à souffrir d'un faible renouvellement de leurs militant-e-s. Faut-il produire un électrochoc au sein des organisations syndicales comme certains l'appellent de leurs vœux au sein des partis politiques en imposant une limite en terme de mandats successifs ? Mettre ainsi les syndiqué-e-s devant leurs responsabilités ?

Des formes d'action à renouveler ? Y-aurait-il des actions ringardes et des actions alternatives porteuses ?

Les manifestations et rassemblements sont avec la grève les formes d'action majoritaires appelées par les organisations syndicales. Les autres formes d'action apparaissent principalement comme des pis aller à une mobilisation que l'on attend comme faible. Réussies, les manifestations et les grèves assurent une visibilité et permettent de mesurer l'adhésion des personnels aux revendications portées. Râtés, elles découragent les participants à revenir, érodent la confiance de la population vis à vis des syndicats et offrent au gouvernement les arguments discréditant ces derniers. Abandonner une journée de salaire n'est pas forcément indolore pour les catégories les moins rémunérées. Les directions d'université ne rechignent plus à prélever les journées de grève sur les salaires et qui plus est de façon hautement injuste du fait de leur incapacité à opérer un relevé des grévistes autres que parmi les personnels biatss. De plus, nul ne croit plus, même au sein des instances syndicales, aux chances qu'une action ponctuelle amène réellement la satisfaction des

revendications. Les années successives de gouvernements sourds à la rue ont émoussé cette forme de lutte collective. La reconduction des actions est la règle quand il s'agit de se battre contre un projet de loi (Réformes des régimes de retraite 1993, 1995, 2003, 2010, LRU en 2007, Décret régissant les Enseignants-chercheurs de 2009, Loi Travail en 2016,...).

Au sein de collectifs, des formes d'actions alternatives se sont développées et commencent à être défendues au sein des syndicats qu'elles soient ponctuelles, choisies pour leur force de médiatisation, symboliques ou atypiques : ronde des obstiné-e-s, occupations de lieux publics et privés, canulars, ... Elles peuvent être mises en oeuvre sans nécessité d'un grand nombre de participants, voire hors du temps de travail. Elles nécessitent par contre un engagement individuel important. Occuper des lieux, jouer la comédie, être capable de désobéissance suppose bien souvent de s'investir individuellement davantage que de participer à une manifestation. Ces actions peuvent satisfaire des militant-e-s que les habituelles manifestations ennui. Aussi, on aurait tort d'opposer ces deux types d'action car leurs périmètres en terme de participants ne sont pas identiques. Les organisations syndicales auraient donc intérêt à varier les formes d'actions proposées pour n'exclure aucune bonne volonté. La diversité des actions qui ont été entreprises à l'occasion de mouvements reconductibles, dont celui des enseignants-chercheurs de 2009, a montré que ce n'est pas l'absence d'idées originales de mobilisation qui fait défaut mais plutôt la capacité à se poser, et donc à interrompre son travail et organiser des actions multi-facettes.

En échos aux occupations d'usines par les travailleurs en lutte, les actions d'occupation des lieux publics entendent marquer par leur durée. Ainsi cette année, les actions « Nuit Debout » ont marqué médiatiquement la lutte contre la loi El Khomri. Aller au-delà de la temporalité d'une manifestation, interpeller la population, donner la parole à ceux et celles qui en sont privée sont autant d'éléments séduisants en cette période de repli sur soi, de résignation. Par contre, la traduction de ce type de mouvements en alternative politique reste un défi. S'inscrivant hors des organisations politiques et syndicales, et bien souvent rejetant ces mêmes organisations, sont-ils en mesure d'opérer la convergence des luttes qui fait défaut pour imposer un coup d'arrêt à cette redistribution des richesses qui s'opère toujours plus à destination des plus riches ?

Enfin, on aurait pensé que les pétitions en ligne, par leur multiplication ne feraient plus recettes. Les 1,3 millions de signataires de « loi travail non merci » ont démenti cette prédiction. Cette pétition a constitué un élément déterminant dans la mobilisation contre la loi El Khomri.