

## « Les Jeunes et l'Engagement Collectif »

Charles Berthonneau

Laboratoire d'économie et de sociologie du travail, Aix-Marseille Université

« Tous les gens qui se syndiquent, c'est qu'ils ont un souci à un moment donné. Heureusement qu'ils sont là d'ailleurs (*les syndicats*). Parce que moi avant, les syndiqués, je savais pas ce que c'était leur métier. Pour moi, on me disait que c'était des branleurs ! On parlait de ça dans la boîte mais je connaissais pas exactement leur rôle. Je pensais qu'ils étaient là dans leur bureau, ils branlent rien, ils prennent des heures de délégation, ils sont là pour faire chier le monde, ils bossent pas. Et voilà c'est une expérience, quand j'ai vu ma femme, ce qu'elle a eu, comment on l'a renseigné (*sa femme a été défendue aux prud'hommes par un syndicaliste*), j'ai vu deux-trois collègues, je me suis renseigné, et finalement c'est des genres de personnes qui peuvent nous aider. Je me suis dit : « putain, dommage que j'ai pas quelqu'un de syndiqué dans le magasin qui pourrait m'aider... »  
(S., 31 ans, délégué du personnel CGT depuis 2012 dans un magasin de vente de matériel de sport)

Le thème de cette intervention est abordé à partir d'une étude en cours réalisée sur les trajectoires militantes de nouveaux adhérents à la CGT, au sein de secteurs professionnels caractérisés par l'absence de tradition syndicale et le recours à une main d'œuvre jeune pour des emplois précaires et non-qualifiés (commerce, services, restauration rapide, sous-traitants, etc.). Même si l'objet de notre travail ne concerne qu'une seule organisation syndicale, notre intervention vise à apporter des éléments pour comprendre de manière générale *les modes d'entrée dans le syndicalisme des jeunes au sein de secteurs réputés défavorables à l'action syndicale, et le rapport qu'ils entretiennent avec ces formes d'engagement collectif.*

### Des nouvelles générations de salariés tenues éloignées des syndicats

Dans l'imaginaire collectif, le thème de la jeunesse et de l'engagement collectif fait souvent référence aux mouvements étudiants. Or, les nouvelles générations de syndiqués évoquées ici n'appartiennent pas à cette jeunesse : d'origine populaire, ils ont connu une trajectoire scolaire difficile (absence de diplôme, ou alors titulaires de qualifications dévaluées sur le marché du travail) et ont dû rapidement entreprendre les démarches pour s'intégrer dans le monde du travail. Démunis de qualifications particulières à faire valoir, les premiers emplois passent par des contrats précaires (CDD, intérim) au sein de nouveaux secteurs de l'économie en développement depuis les trente dernières années, à savoir principalement dans le tertiaire. Alors que les générations précédentes avaient plus de chance d'obtenir un emploi dans des secteurs industriels où avait pu se consolider une « culture professionnelle » cimentée par des liens étroits entre salariés, sur lesquels venait se greffer l'action syndicale, les premières expériences professionnelles se font aujourd'hui de manière plus solitaire dans des établissements de type PME (deux tiers des emplois du secteur marchand aujourd'hui) réalisant des activités de services, mais où les conditions de travail sont bel et bien en voie « d'ouvriérisation » (précarité de l'emploi, généralisation de la gestion en flux-tendus, tâches d'exécution, dégradation des conditions de travail, etc.).

Ainsi, le clivage entre « vieux » et « jeunes » recoupe aussi une segmentation sur le marché du travail entre d'un côté, des secteurs en perte d'emploi mais où se concentrent les implantations syndicales les plus solides (*service public, industrie*), et de l'autre, le monde du tertiaire où se concentre désormais la majeure partie des travailleurs précaires et non-qualifiés (*PME, voire TPE du commerce, services, activités industrielles externalisées...*), mais où bien souvent les organisations syndicales sont absentes ou très affaiblies.

Si les jeunes sont aujourd'hui « distants » des organisations syndicales, c'est donc avant tout en raison de ces mutations économiques qui ont accru les divisions internes au salariat (*entre CDI et contrats précaires, entre salariés du public et salariés du privé*), et participé à maintenir les nouvelles générations de salariés dans des espaces où il est difficile, voire impossible de se familiariser avec l'activité syndicale. Par conséquent, le problème de syndicalisation des jeunes relève de la *disparition de ces intermédiaires* sur lesquels pouvaient s'appuyer les organisations syndicales au sein des collectifs de travail plus homogènes (le fait de côtoyer régulièrement sur son lieu de travail un délégué, ou un collègue syndiqué par exemple), si bien que certains de ces travailleurs précaires *ne connaissent pas* l'existence ou le but des organisations syndicales (ou alors simplement par l'image médiatique qui en est donné). C'est le cas par exemple de ce jeune délégué travaillant chez un sous-traitant de l'industrie qui nous expliquait que ce sont des gendarmes qui lui avaient appris pour la première fois l'existence de délégués du personnel, alors qu'il était venu porter plainte contre son chef d'équipe pour harcèlement moral.

## Se syndiquer pour rompre l'isolement

A partir de ce constat, **quelles peuvent être les raisons motivant certains jeunes salariés à se syndiquer ?**

D'une part, comme nous l'avons déjà remarqué, depuis les vingt dernières années, les conditions de travail dans le tertiaire tendent à se rapprocher de celles d'un salariat d'exécution « classique » soumis à un encadrement rigoureux, laissant peu de marge de manœuvre aux employés (*l'exemple des caissières de la grande distribution*). Ensuite, l'absence de possibilités d'évolution condamne ces salariés à se stabiliser dans un emploi non-qualifié, alors même qu'ils percevaient ce statut de manière provisoire. Ces facteurs contribuent à délégitimer le discours managérial visant à susciter l'implication dans les impératifs de productivité, et provoquent des tensions dans les collectifs de travail. A cela s'ajoute l'attitude souvent intransigeante de la part des employeurs qui n'hésitent pas à réprimer certains comportements témoignant de cette insatisfaction au travail (*grève du zèle, frictions avec des membres de l'encadrement, etc.*), ce qui participe à intensifier le caractère conflictuel des relations de travail. En effet, c'est bien dans ces établissements de petite et moyenne taille, où la représentation syndicale est faible ou absente, que les sanctions des employeurs à l'égard de leurs salariés sont le plus fréquentes (avertissements, mise-à-pied, licenciements...). *Dans ces conditions, se tourner vers la CGT pour ces salariés correspond à une volonté de rompre avec un isolement qui les fragilise face à ce qu'ils ressentent comme relevant de formes d'injustice et d'arbitraire patronal.* Un jeune délégué travaillant dans un supermarché de proximité et syndiqué depuis quelques mois lancera au cours d'un entretien : « désormais, je sais qu'on est plus tout seul ! ».

Il convient dès lors de distinguer **deux modes d'entrée dans le syndicalisme** :

- *lorsque le syndicat est déjà présent sur le lieu de travail*, « prendre la carte » représente une reconnaissance du travail quotidien réalisé par le délégué dans son rôle de conseil et de soutien (intervention auprès de la hiérarchie pour représenter le salarié, renseignements concernant ses droits...);

- *lorsque le syndicat est absent*, les premiers contacts se font avec l'Union Locale CGT la plus proche en vue de trouver un appui institutionnel. Ces démarches se font de manière quelque peu improvisée, notamment en ce qui concerne le choix de l'étiquette syndicale (on va se renseigner

seul sur internet, on demande des renseignements au sein de son entourage...) étant donné que, comme on l'a vu, ces salariés n'ont qu'une connaissance approximative du paysage syndical en France. L'Union locale joue alors un rôle décisif pour soutenir ces nouveaux délégués isolés dans l'exercice de leur mandat, notamment en ce qui concerne les aspects juridiques du travail militant (*veiller à l'application de la convention collective, s'assurer du bon fonctionnement des institutions représentatives de personnel, protéger les délégués contre les tentatives patronales de répression antisyndicale, etc.*).

## Militer, s'engager ou comment trouver sa place ?

Au-delà du seul aspect de la syndicalisation, il est nécessaire de questionner les modes de socialisation militante de ces nouveaux syndiqués (*à savoir l'expérience qu'ils vont acquérir au contact de militants CGT*), afin de comprendre ce qui va les motiver à prendre des responsabilités au sein des structures syndicales, ou bien au contraire à se tenir en retrait, voir se désengager. Ces processus ne relèvent pas seulement d'un (dés)ajustement avec les valeurs promues par l'organisation, mais aussi des conditions pratiques dans lesquelles s'exerce l'activité syndicale.

**Ainsi, les chances de voir ces nouveaux syndiqués s'investir dans la pratique syndicale sont aussi liées aux chances qu'ils ont d'y trouver des sources d'épanouissement personnel :**

- *l'investissement dans une activité valorisante et « qualifiante »* : représenter des salariés devant la direction, préparer des réunions, prendre la parole en public, rédiger des tracts, des communiqués... autant de tâches qui peuvent trancher avec la monotonie et le caractère répétitif du travail en entreprise. Ainsi, prendre des responsabilités syndicales peut être un moyen de s'investir dans une activité offrant de fortes « rétributions symboliques », c'est-à-dire permettant la revalorisation de l'estime de soi, comme par exemple le fait d'avoir la sensation d'être utile pour ses collègues. Le syndicalisme est aussi un moyen d'acquérir de nouvelles « compétences » (maîtrise de l'écrit, de l'esprit de synthèse, etc.) ; dans cette logique, on peut s'apercevoir que pour ces jeunes nouveaux adhérents, la formation syndicale est très prisée et saisie comme un moyen supplémentaire de se familiariser aux règles du droit du travail pour améliorer la compréhension de son univers professionnel et ainsi mieux exercer son mandat de délégué ;

- *une ouverture sur de nouveaux des liens de sociabilité* : alors que les collectifs de travail sont largement éclatés et atomisés, le syndicalisme peut participer au contraire, au sein de ses structures, à recréer des liens entre différentes fractions du salariat. C'est par exemple le cas des formations syndicales interprofessionnelles qui permettent à des salariés d'horizons divers (jeunes, vieux, salariés du tertiaire, de l'industrie, du public, du privé) de se retrouver ensemble et d'échanger sur leurs situations respectives. Ces lieux de vie syndicale participent à rompre l'isolement dans lequel ils se trouvent sur leur lieu de travail et offrent ainsi des moyens de renforcement de leur engagement : *d'une part*, ces nouveaux syndiqués rencontrent d'autres salariés avec qui ils partagent des points communs au niveau de leur trajectoire professionnelle (« tout le monde a vécu une histoire, on a tous des soucis ») et qui ont fait le même choix qu'eux de se syndiquer, ce qui vient d'une certaine manière confirmer la « justesse » de leur engagement ; *d'autre part*, « la » CGT se voit aussi incarnée par des personnes expérimentées chargées de les encadrer et qui entretiennent une présence de proximité rassurante.

A l'inverse, **plusieurs facteurs favorisent le désengagement progressif de ces nouveaux adhérents** :

- *des conditions précaires pour l'activité syndicale* : si on peut constater depuis les dix dernières années une progression des implantations syndicales, le nombre de syndiqués quant à lui reste relativement stable. Par conséquent, les équipes syndicales sont très peu nombreuses et les délégués souvent isolés sur leur lieu de travail, ce qui peut avoir des effets démobilisateurs dans l'exercice des responsabilités syndicales. En effet, en l'absence de véritables soutiens, et face à une activité de représentant du personnel de plus en plus formalisée (avec l'essor des injonctions légales à négocier par exemple), ces nouveaux délégués tendent alors à alimenter des constats défaitistes sur le pouvoir d'implication des salariés, et par conséquent sur l'utilité de leur mandat. Enfin, la CGT, perçue comme « syndicat d'opposition », continue souvent d'avoir une mauvaise image auprès des employeurs ; dans des secteurs où les organisations syndicales n'ont pas la même légitimité historique, les délégués et syndiqués sont plus exposés à la pression de la direction, voire aux sanctions (parfois implicites, comme par exemple le « blocage de carrière »), ce qui contribue largement à dissuader les nouveaux entrants ;

- *des différences intergénérationnelles au sein des collectifs militants* : si les difficultés pour intégrer de nouveaux syndiqués sont bien évidemment liées à de facteurs structurels (économiques, politiques), elles tiennent aussi à des facteurs propres aux logiques internes à l'organisation. Entre la fin des années 1970 et la fin des années 1990, la CGT a connu une vague massive de désyndicalisation et une absence cruelle de renouvellement militant. Ce trou générationnel a des effets directs sur les sociabilités militantes dans le sens où de jeunes salariés désireux de s'investir ont plus de chance de trouver au sein des UL des militants retraités ou proches de la retraite. Ces différences générationnelles peuvent parfois être à l'origine de clivages internes menaçant l'investissement de nouveaux adhérents dans l'organisation. Aussi, les plus jeunes générations n'ont pas connu la même socialisation politique et sont donc plus distants des symboles, des référents culturels du syndicalisme (comme les manifestations du 1<sup>er</sup> mai par exemple), et privilégient l'action syndicale au niveau de leur établissement, en n'hésitant pas parfois à assumer clairement leur « rôle d'assistante sociale », ce qui pose problème au sein d'une organisation s'inscrivant dans une démarche de mobilisation collective. De son côté, la CGT peine à trouver un discours et un répertoire d'actions mobilisateurs, susceptibles de s'adapter aux dispositions d'un salariat évoluant dans des secteurs éloignés des configurations « classiques » du syndicalisme (monde de l'industrie, des grands établissements, etc.). Tous ces décalages alimentent incompréhensions, méfiances et viennent donc entraver le travail de formation et de transmission de savoir-faire militants.

### Quelques références pour approfondir le sujet...

- BEROUD S., « Organiser les inorganisés. Des expérimentations syndicales entre renouveau de pratiques et échec de la syndicalisation », *Politix*, 2009/1, volume 22, p. 127-146 ; à consulter en ligne : <http://www.cairn.info/revue-politix-2009-1.htm> ;
- BEROUD S., BOUFFARTIGUE P. (dir.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La dispute, 2009 ;
- CONTREPOIS S., *Syndicats, la nouvelle donne. Enquête sociologique au cœur d'un bassin industriel*, Paris, Éditions Syllepse, 2003 ;
- PERNOT J.-M., *Syndicats : lendemains de crise ?*, Paris, Éditions Gallimard, 2010 (2005 pour la première édition).