

SE SYNDIQUER ?... UN ACTE FORT !

Il est des contes et légendes, plus ou moins vérifiables, mais qui ont là peau dure, et qui donc, largement, perdurent. La syndicalisation de l'encadrement constitue, en l'espèce une sorte de zone, de "no man's land" propice à toutes les affabulations, à toutes les fantasmagories, dans ce lieu géométrique et clos, connu des seuls informés. Le nombre de cotisants, certes, particulièrement faible dans l'hexagone, ne saurait être apprécié sur le seul critère quantitatif, compte tenu de la diversité de situations, au plan européen notamment.

Ces chiffres du syndicalisme, recouvrent, en effet des aspects très divers, entre le facultatif et l'accessoire, qui s'opposent au syndicalisme quasi... l'obligatoire. Ils ne peuvent donc être, en l'état, considérés à eux seuls, comme signifiants.

Les cadres ne se syndiqueraient pas ? ... C'est à voir.

Car il est un grand écart entre des pôles très opposés ; celui qui, par principe, ne veut et n'a jamais voulu entendre parler "organisation syndicale", et les autres, déjà moins dogmatiques ; quand ils ne sont pas déjà convaincus. Certes, ces derniers ne sont pas les plus nombreux ! Mais si "l'un", ne se syndique pas, c'est paradoxalement, soit par opportunisme, ou par crainte, soit par allergie viscérale. Quant à "l'autre", il est déjà dans une organisation syndicale, ou susceptible d'y entrer. Il y a aussi celui qui, plus ou moins haut et plus ou moins fort, clame par opportunisme son appartenance, réelle ou supposée, sinon même, quelquefois usurpée ; ou bien encore, plus souvent celui qui laisse courir le bruit, quand il ne l'a pas provoqué, d'un "hypothétique" engagement, quelquefois, ancien ou fugace, ou encore, rêvé ! Et puis il y a celui, très courageux, qui est allé, à telle fédération, ou confédération, sur rendez vous, pour une cotisation discrète, gage d'une confidentialité exigée.

En dehors des syndicats "maison", il y a encore ceux qui, taupes téléguidées, exercent, au sein de la structure, leur rôle plus ou moins discret, d'"observateur" (?)

Il existe d'autres variantes participant de l'une ou l'autre approche, mais les prémices du décor sont déjà posées par cette sorte de typologie relative.

Une entreprise quelquefois... redoutable

On savait la vie injuste, ce qui n'est pas une raison pour en "rajouter".

Mais certaines entreprises ont, encore aujourd'hui, une vision du syndicat qu'il est même difficile de qualifier, parce qu'inqualifiable !

Comme il n'y a pas de rôle sans contre rôle ; dans certains contextes, la question de la syndicalisation ne se pose pratiquement pas... sauf, par l'absence de structure.

Une carence totale interpelle !

Cela pose quand même question dans un environnement réputé pourtant démocratique !

Le "minimum social" est souvent "requis" dans ce type de société, où l'idée même de la création d'une structure syndicale relève de la provocation... , quant au mot de Convention Collective, c'est vraiment du mauvais esprit ! Alors, pour l'encadrement (quand il existe) mieux vaut ne pas trop insister ; à moins que cela ne relève de l'utopie !

L'encadrement écoute sa différence ?

Le problème, dans cette approche du syndicalisme "cadres", et avec ce genre d'assertions, c'est qu'il brouille plutôt les pistes et la qualité du repérage, plutôt que de traiter de grandes orientations.

La question du statut, des statuts de cadres, même, contribue pour la part qui lui revient, à compliquer encore l'analyse.

La taille de l'entreprise constitue, en cette occurrence, un paramètre déterminant.

Il est en effet des différences notables entre un statut et un autre, entre ce que l'on appelle encore la "maîtrise", et le "cadre sup"...

Ces statuts, quoique très divers, se trouvent d'ailleurs encore fréquemment "labellisés" sous un même vocable de "cadre".

Cette différence, tend à l'évidence à se radicaliser.

Aucune commune mesure, en effet, entre un haut de pyramide qui poursuit son "ascension" ; et nombre de relais, et d'intermédiaires, reposant sur une base "encadrante", qui perd

continuellement l'illusion de son aura, de son pouvoir, et de son assise, voire de son crédit.

Vers une paupérisation de la "base" ?

Car cette différence, dans une amplitude qui se creuse ; si elle est effectivement contrastée, a une certaine propension, simultanément, à confirmer, cette sorte de tassement régressif vers le bas ; et ce, au moment même où les sommets (re)trouvent leur compte (courant ?). Les structures hiérarchiques, comme aspirées par les échelons inférieurs, ont pour corollaire des "sommets" de plus en plus... élevés,... et qui crèvent les plafonds. Les "stocks options" ne sont évidemment l'apanage que de quelques rares "élus".

Les temps ont certes bien changé, mais pour les "autres", ceux des premiers niveaux hiérarchiques, cela s'est fait exclusivement dans le sens du recul ; et il n'est pas rare, de voir, tant dans le secteur privé, que dans le secteur public, une paupérisation plus ou moins rampante ou avérée dès les premiers postes d'encadrants. Le statut n'est pas tout, et ne parlons pas des retraites !...

Un statut,... sans commandeur

Les statuts, d'ailleurs, systématiquement révisés à la baisse (N-2, voire N-3, pour une fonction analogue), sont "pesés" et "appréciés" au départ de l'ancien titulaire,... (quand il est remplacé). La pesée des emplois, en effet, n'a jamais pour conséquence une revalorisation du poste. Voilà qui fait le lit des affaires prud'homales, et constitue un "bon" baromètre social (sic). Les "affaires" où la précarité, le non respect des règles, le disputent à la déqualification deviennent légion, et sont quelquefois médiatisées. Le chantage au chômage constitue une variante souvent déclinée, et qui n'"enrichit" que le débat.

Une embolie sans ... embellie

Les nouveaux "outils" managériaux, utiles au demeurant, amènent, outre une raréfaction des postes, un "surbookage" des plannings, avec le nouveau (?) concept du "cadre qui doit tout faire...". et de plus en plus ! Depuis la prise de rendez vous, sur un mobile, la frappe du courrier, sur un portable, les relances, les mailings, les déplacements, une véritable concentration s'exerce de fax, en @mails, sur

la même tête, de plus en plus saturée. Avec la multiplication des tâches et responsabilités, la durée du travail n'entre plus dans aucun cadre légal, et la rémunération horaire diminue rapidement par rapport à la durée effective.

Alors, pour les 35 heures, cela relève du miracle ! Il est vrai que les cadres aiment tellement les 35 heures, qu'ils les font deux fois par semaine ! Bref, voilà qui constitue un vrai appel à la syndicalisation, car trop, c'est trop, et même beaucoup **trop** !

Une problématique revisitée

A partir de cette base, il sera possible, enfin, d'apprécier les différentes formes de motivations. Elles se résument à des effets potentiels, négatifs ou positifs, directement fonction des cas étudiés. Car c'est bien tout cela que l'on va retrouver en autant d'éléments ; et ce sont bien ceux ci qui vont traduire, (et se traduire) dans la brutalité des choix, et des chocs, par des options nouvelles. La réponse par la voie (ou la voix) syndicale n'est pas nécessairement celle qui vient en premier à l'esprit. A nous, en l'espèce de la faire exister légitimement !

C'est là notre responsabilité, en quelque sorte, d'infléchir cette tendance délétère, et qui le resterait, si les solutions de première intention, n'étaient qu'individuelles !

Des éléments d'essence culturelle

Ces éléments intégreront nécessairement des aspects d'essence culturelle

Ils déboucheront sur un acte de syndicalisation, ou non, mais sans doute aussi des syndromes de fuite, peut être ! A nous, dans ces situations, d'apprécier le moment et le moyen, d'agir. N'oublions jamais néanmoins que syndiqué ou non, le salarié qui le demandera sera pris en charge par l'organisation.

Le travail entrepris en l'occurrence, au final, produira ses effets, et, dans le meilleur des cas, sur le moyen terme. Il tient d'ailleurs parfois à peu de chose, ce phénomène déclencheur permettant de privilégier, et donc choisir, un axe ou l'autre, un cap ou l'autre, opposés.

Et là sont les aspects contrastés d'une même problématique : adhérer ou non ; et pourquoi ?.

Pourquoi, ... pourquoi pas ... ?

C'est bien le pourquoi qui mérite d'être approfondi, et dans un cas et dans l'autre. En d'autres termes pourquoi certains vont se syndiquer, quasi spontanément, alors que corrélativement, les mêmes (ou presque) adoptent une démarche opposée ? Le problème, pour simple qu'il soit, n'en est pas pour autant aisé à résoudre. Les causes, sans doute, sont elles mêmes multiples, voire multifactorielles ; raison de plus, pour notre commission de l'Union des Cadres et Ingénieurs, (UCI) de s'y intéresser.

Un questionnaire (écrit ou oral) a répondu pour une part à la question ; il s'avérait nécessaire, sans pour autant être suffisant.

"Tomber dedans quand on est tout petit" ?

L'histoire, la nôtre, fait que nous sommes ce que nous sommes et, pour la part qui lui revient, fait que nous devenons, aussi (et surtout ?) ce que nous faisons. Aucun déterminisme, donc dans le propos, et nous nous garderons bien, ici, de trancher dans la récurrente question de "l'inné" et de "l'acquis" . Nous ne nous engagerons pas davantage dans la querelle propre au principe de causalité qui privilégie l'œuf sur la poule... à moins que ce ne fût l'inverse !

Pourtant, assurément, mais dans quelles proportions ? ; le passé explique le présent, qui "éclaire" ou non le futur. "Une obscure clarté", quelquefois ?

De l'écoute à l'intérêt... poli ?

Pour revenir à la cause, ou plus prosaïquement, à une cause, qui pourrait entrer dans la catégorie des probables, il est dans ces tropismes, ou dans ces rejets, des phénomènes strictement conjoncturels et contingents, une rencontre, une certaine qualité d'écoute, un propos entendu et relayé... et aussi, une ombre portée, un reflet. On ne dira jamais assez le caractère " rayonnant " du militant, son impact, et l'aura consciente (ou inconsciente) qui le caractérise : voilà qui doit traduire un effet de halo quasi permanent !

Quelle responsabilité, pour le militant, le délégué ! car il se doit bien sur d'être exemplaire : quelle exigence !

Les "avantages" désavantagent

L'œil de "l'autre", se révèle rarement neutre. Il est vrai que dans leurs détournements, certains comportements ont constitué, et constituent encore autant de repoussoirs,... pour qui avait déjà "une certaine idée" du syndicalisme (rarement bonne) et donc un certain nombre d'a priori !

Chaque observation peut en l'espèce valider un présupposé. Il est vrai que certains "pouvoirs" s'amuse à "décrédibiliser" les militants soit en utilisant la rumeur, soit en offrant des avantages sans commune mesure avec le "service rendu" de syndicaliste... et en le faisant savoir ! De places de parking, en prébendes et invitations, celui qui est extérieur ne voit dans des relations pourtant nécessaires, que la surface de l'écume la plus apparente.

Ce sont bien ces éléments périphériques qui font souvent passer au second plan, le travail de fond, moins médiatique, moins apparent, mais si essentiel.

Les pas de clercs et les faux pas

Il existe aussi une sorte d'ovalisation, d'amalgame qui fait porter au syndicalisme en général, tous les maux, et ce, à cause de certains militants, (ou réputés tels) Au nom de quelques aberrations comportementales propres à certaines centrales, l'anathème se trouve jeté sur l'ensemble de la représentation. Vous avez dit syndicalistes ? D'aucuns en jouent, d'aucuns en usent, d'aucuns en abusent, mais même des comportements déviants et avérés, ne sauraient faire (re)jeter tous les syndicalismes avec l'eau du bain ! Et puis, l'environnement politique économique et social participent de l'effet de crise ; quant au chantage à l'emploi !

Le dialogue social répond à des caractéristiques propres ; mais pour dialoguer, il faut être deux !

Des collusions suspectes ?

Il nous faut pourtant revenir à ce moment à des fondamentaux ; le syndicalisme, tel que nous l'entendons ne saurait se résumer à des petites collusions entre "amis". Le syndicalisme reste et doit rester comme le garant de la défense des intérêts des salariés. Mais le projet global mériterait un article en tant que tel. Il est vrai au demeurant que cette pratique implique des relations formelles avec les lignes hiérarchiques. Ce ne sont donc pas ces relations qui devraient être

suspectes, ou suspectées mais bien des "petits arrangements" peu glorieux, et source de confusion.

La collusion avec le pouvoir, avec tous les pouvoirs a des retombées délétères sur l'ensemble des organisations, nous l'avons vu. Même et surtout sur celles qui, comme la nôtre, est peu suspecte de ce type de pratique. De la collaboration à la collusion, il y a plus qu'un rapprochement phonétique ; et le pas est facile à franchir, pour qui en est déjà convaincu. Il en va de même en matière de proximité et de confusion des genres, et des rôles.

A l'autre extrémité, le "martyr(e)"

Et puis à l'opposé, il y a la "victime expiatoire" qui supporte tous les inconvénients versus direction de l'entreprise, et suspicion de la part des collègues. Il est des situations plus enviables ! Alors, déjà pris entre le marteau et l'enclume, l'encadrement, raison de plus, a d'autant plus de difficultés à se positionner. En effet, il est pour le cadre, de plus en plus malaisé de se situer en tant que salarié déjà banalisé, (ou en voie de le devenir). L'option de sa syndicalisation vient encore compliquer un choix peu banal.

Et pourtant !

Ce n'est pas en restant (seul), au bord du chemin, que la situation de l'encadrement pourra spontanément s'améliorer. Ici non plus, pas de génération spontanée. Une fois admis le fait que la seule action individuelle présente rapidement ses limites, le "jeu" collectif pourra reprendre avec force, le relais. Les grandes négociations ne relèvent jamais du champ strictement individuel, et exigent un rapport de force suffisant pour être efficace.

Seule l'action collective permet d'aboutir.

Alors, se syndiquer ou non ? Une fois dépassée l'image un peu brouillée et brouillonne liée souvent à l'image portée dans l'entreprise, il s'avère que, pour un encadrement souvent, déboussolé, le syndicat constitue un rempart et aussi un recours contre l'arbitraire d'où qu'il vienne, dans ce monde d'incertitudes, et une ouverture crédible, pour le futur. S'il constitue une assurance, ou une garantie, elle n'est pas tous risques, mais il serait encore moins opérant, à force d'avoir trop attendu, de terminer par ces mots un peu tardifs : "Si j'avais su"

Maintenant, nous savons, il ne reste plus qu'à passer à l'acte, à l'action. Pas d'angélisme, pourtant, si le dialogue social constitue une ardente obligation, il va bien falloir aborder des sujets qui fâchent, comme la globalisation, et les délocalisations ; mais aussi le partage de la richesse avant d'aborder une relation partenariale apaisée ; demain ? Combien de conviction, de persuasion et de combats en perspective ; car on ne passe pas de l'individuel au collectif sans transition. Il va falloir aussi, convaincre, encore convaincre, aujourd'hui, pour demain. Ce n'est qu'un début, pour de nouvelles actions !

Mais l'UCI, en l'espèce se sent bien à même de relever aussi, ces défis.