



HAL
open science

L'action syndicale au défi des travailleurs pauvres

Sophie Béroud

► **To cite this version:**

Sophie Béroud. L'action syndicale au défi des travailleurs pauvres. Sociologies pratiques, 2009, N° 19, pp.39-53. 10.3917/sopr.019.0039 . halshs-00522720

HAL Id: halshs-00522720

<https://shs.hal.science/halshs-00522720v1>

Submitted on 24 Nov 2010

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Sophie Béroud

L'action syndicale au défi des travailleurs pauvres

Sociologies pratiques 2009/2 (n° 19), 39-53

Si la question des « travailleurs pauvres » commence à susciter un certain nombre de débats en France, qu'il s'agisse de témoignages¹ ou de controverses plus théoriques sur la convention statistique visant à rendre compte du phénomène², peu d'études concernent directement l'entreprise. La mise en exergue de la figure sociale des « travailleurs pauvres » informe avant tout sur une situation apparemment antinomique, soit le fait d'occuper un emploi au moins une partie de l'année et de vivre dans un ménage dont le revenu se situe en dessous du seuil de pauvreté. L'identification du phénomène et les tentatives pour le quantifier aboutissent à une réflexion critique sur l'évolution des formes d'emplois dites atypiques. Elles conduisent surtout à souligner les effets d'une précarité massive et fortement féminisée³ sur les conditions de vie (consommation, accès au logement, aux transports et aux loisirs). Les enquêtes sociologiques réalisées en France par différents organismes⁴ optent ainsi le plus souvent pour une entrée analytique à partir des ménages et de leur environnement immédiat et non à partir de l'entreprise comme espace social.

Nous avons, pour notre part, souhaité renverser la perspective et nous demander à la fois comment les difficultés de salariés en situation de pauvreté émergent sur le lieu de travail et comment les représentants du personnel dans l'entreprise réagissent face à celles-ci (cf. encadré méthodologique). L'intérêt d'une telle démarche est de faire apparaître un acteur négligé dans les études sur la pauvreté laborieuse, soit les syndicats de salariés. Cet acteur ne s'impose pas d'emblée, tant la catégorie de « travailleurs pauvres » demeure encore peu utilisée par les organisations syndicales et tant l'usage qu'elles font de celle-ci, à partir du début des années 2000, atteste surtout de l'imposition du discours médiatique. Pour autant, le questionnement sur la façon dont ces organisations appréhendent le phénomène permet d'orienter l'analyse vers deux directions complémentaires.

Il invite, d'une part, à comprendre ce qui se joue dans les pratiques de médiation et de secours mises en œuvre, ou non, par les militants syndicaux. Certaines pratiques relèvent de l'ordre du quotidien et reposent sur des dispositifs liés aux institutions représentatives du personnel. D'autres sont pensées sur un mode plus volontariste pour répondre aux besoins de salariés précaires qui échappent généralement aux cercles

¹ Véronique Mougins, *Femmes en galère. Enquête sur celles qui vivent avec moins de 600 euros par mois*, Paris, La Martinière, 2005 ; Jacques Cotta, *7 millions de travailleurs pauvres, la face cachée des temps modernes*, Paris, Fayard, 2006.

² Sophie Ponthieux, « Les travailleurs pauvres : identification d'une catégorie », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 11, 2004, p. 93-107.

³ Margaret Maruani, « Les 'working poor' version française : travailleurs pauvres et/ou salariés pauvres ? », *Droit social*, n° 7-8, 2003, p. 696-702.

⁴ À titre d'exemples : cesr-Centre, *Travailleurs pauvres en région Centre*, 2007, 167 p. ; Élodie David, Anne Dujin, Christine Olm, Marie-Odile Simon, « Les actifs en situation de pauvreté : quelles expériences de la pauvreté ? », *Cahier de recherche*, Credoc, n° 227, 112 p.

d'influence des syndicats. C'est dire que le questionnement permet, d'autre part, d'analyser la façon dont ces derniers cherchent à prendre en charge les fractions les plus fragilisées du salariat et à produire des formes de solidarité.

En effet, si les situations de difficultés financières conduisent les syndicalistes à formuler le plus souvent des revendications relativement « classiques » en termes d'augmentation des salaires et de passage au temps plein pour les salariés en temps partiel, elles les placent également face à des demandes d'intervention immédiate, dans une logique d'assistance requérant d'autres moyens d'action. Or, quand elles existent, les tentatives pour répondre aux difficultés que connaissent les « travailleurs pauvres » – le fait de ne plus pouvoir payer son loyer par exemple, ou les factures d'électricité – ne sont pas sans engendrer un certain nombre de tensions, car elles interrogent la façon dont les élus du personnel et les délégués syndicaux conçoivent les limites de leur fonction. Elles les poussent à explorer les frontières entre action syndicale et action sociale, mais aussi le périmètre même de leur intervention au-delà de l'entreprise. Si différents niveaux d'action sont ainsi investis, les limites rencontrées attestent surtout de la recherche encore tâtonnante de moyens efficaces et perçus comme légitimes au sein même de l'organisation syndicale.

Nous nous intéresserons dans une première partie à ce qui se passe dans le lieu de travail, aux points d'appui, à la fois limités et ambivalents, que fournissent les comités d'entreprise. Nous verrons, ensuite, que dans certains secteurs d'activité où les bas salaires et le temps partiel constituent une réalité massive, la recherche de nouveaux leviers d'intervention est vue comme une nécessité par les syndicalistes. Elle se traduit par la revendication de fonds sociaux au niveau des branches ou des groupes. Enfin, comme le montrera la troisième partie, d'autres types de réponse sont également mis en œuvre par des équipes syndicales dans le cadre des structures territoriales, *via* des campagnes d'action ciblées et la construction de coopérations institutionnelles avec les associations et les pouvoirs publics.

Méthodologie de l'enquête

L'enquête a été réalisée en 2007 par une équipe du laboratoire Triangle de l'Ens-Lsh Lyon pour le compte de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale⁵. Le matériau d'enquête se compose de 56 entretiens semi-directifs.

Un premier travail a consisté à repérer le degré de diffusion de la question de la pauvreté laborieuse dans les discours officiels de cinq organisations syndicales françaises (CGT, CGT-FO, CFDT, CFTC, Unsa) et dans les représentations de responsables confédéraux en charge de questions relatives à l'exclusion et à la précarité.

Un deuxième volet a été mené en partant du niveau des établissements, en Rhône-Alpes et en Île-de-France, en ciblant une série de secteurs d'activité : grande distribution, hôtellerie-restauration, aide à domicile, travail saisonnier, intérim, chimie-pharmacie, métallurgie, transports urbains, restauration rapide et fonction publique territoriale. Cette relative diversité des secteurs est liée au fait que nous avons tenté de repérer des

⁵ Pour une synthèse de celle-ci : Sophie Bérout (dir. scientifique), Thomas Brugnot, Gwenola Le Naour, Emmanuel Porte, « L'action syndicale face à la pauvreté laborieuse : analyse des représentations et des dispositifs d'action sociale dans l'entreprise » in *Les Travaux de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale 2007-2008*, Paris, La Documentation française, 2008, p. 195-249. L'analyse que nous présentons ici s'appuie sur cette recherche collective. Elle est particulièrement redevable des échanges menés avec Thomas Brugnot.

dispositifs institutionnels de prise en charge des problèmes vécus par les salariés en situation de pauvreté. Nous avons cherché à comprendre, en effet, comment émerge la pauvreté au niveau de l'entreprise, par quels vecteurs elle est identifiée, et à repérer les moyens d'action au niveau des comités d'entreprise mais aussi des branches.

Faire face aux effets de la pauvreté sur le lieu de travail : une relative marginalité des comités d'entreprise

Le lieu de travail est loin de constituer un espace propice pour dire une situation de pauvreté, le plus souvent vécue comme relevant de la seule sphère privée. Un certain nombre de signes peuvent exister, mais encore faut-il qu'ils soient interprétés, par les collègues, par les représentants des salariés, comme des indices significatifs. « À travers le ce », explique ainsi un militant syndical dans une pme, « on voit qu'il y a des difficultés de paiement, mais la réaction dans ces cas-là, c'est plutôt : celui-là, on ne le prend pas. »⁶ Au sein de l'entreprise, le syndicat n'est d'ailleurs pas l'interlocuteur habituellement interpellé sur de tels problèmes : l'assistante sociale, quand le poste existe, et surtout les responsables des ressources humaines et la direction sont, en revanche, directement en prise avec les manifestations de ces difficultés financières. Ce sont eux – avec les formes de paternalisme et de contrôle social que cela peut induire – qui se voient sollicités pour des acomptes ou des avances sur salaire ou qui sont informés de saisie-arrêt dont font l'objet certains salariés. Du côté des représentants syndicaux, la confrontation avec la pauvreté laborieuse relève le plus souvent moins d'une connaissance ordinaire, née du partage d'une condition commune, que d'une brusque sortie de l'invisibilité : soit la découverte de situations de détresse qui n'étaient pas soupçonnées chez des collègues pourtant côtoyés tous les jours. Nombre de témoignages soulignent ainsi le caractère soudain de cas qu'il faut traiter en urgence, « avec les moyens du bord », lorsque l'on apprend à partir d'un incident que tel salarié dort dans sa voiture, dans la réserve du magasin ou encore dans le dépôt de bus. Cette sortie de l'invisibilité est intéressante pour ce qu'elle dit du décalage, en termes de niveau de vie, qui peut exister entre des salariés en situation de précarité et leurs représentants, syndiqués ou non, généralement en cdi ou en emploi statutaire⁷.

Les premières démarches consistent alors à contacter le service social du travail, voire directement des foyers d'hébergement d'urgence. Ces cas individuels conservent toutefois une forme d'extériorité. Interpellés par d'autres salariés ou parfois même par la drh, les élus du personnel, qu'ils soient ou non syndiqués d'ailleurs, viennent en aide de façon exceptionnelle, mais sans qu'une réflexion sur les apports de l'action syndicale soit nécessairement engagée.

⁶ Secrétaire du ce d'une entreprise de métallurgie (Haute-Savoie), 12 juillet 2007 à Cran-Gevrier.

⁷ Pierre Concialdi rappelle ainsi qu'avant la revalorisation du smig puis la création du smic en 1970, une fraction non négligeable de travailleurs se trouvait dans des situations proches de la pauvreté. Il insiste sur le fait que la pauvreté laborieuse tenait alors de la condition commune, dite et comprise comme l'un des éléments de la condition ouvrière. L'extériorité dont il est question ici résulte à la fois de la transformation interne des catégories ouvrières et employées et du rétrécissement de la base sociale du syndicalisme. Cf. Pierre Concialdi, « Bas salaires et travailleurs pauvres », *Les Cahiers français*, n° 304, sept-oct. 2001.

Le comité d'entreprise peut-il dans ces conditions – lorsqu'une situation de pauvreté est dite ou découverte dans l'activité même de travail – servir de lieu d'intervention ? La question prend tout son sens si l'on se rappelle qu'au début de leur existence, au tournant des années 1950, les ce ont constitué l'un des premiers leviers pour apporter des compléments de ressources aux salariés, que ce soit sous forme d'aides directes ou sous forme d'accès à des prestations sociales (complémentaire maladie, assurance)⁸. De plus, avant même l'instauration des ce, l'entreprise a pu constituer le lieu central du « secours » entre ouvriers, *via* l'existence de caisses d'entraide. Le fait que les CE disposent parfois de commissions sociales et que l'institution soit identifiée comme prestataire de services par les salariés – bien plus que le délégué syndical – nous a conduit à privilégier l'hypothèse que celle-ci puisse représenter un cadre d'observation privilégié des pratiques face à la pauvreté laborieuse.

Cette conception est cependant loin de se vérifier dans les faits. La grande majorité des ce n'orientent en rien leurs activités vers le terrain de l'aide sociale. Les témoignages recueillis auprès des élus font état soit d'une relative impuissance, soit d'un désintérêt. Sur le plan institutionnel, si l'action sociale des comités d'entreprise s'inscrit dans le cadre plus large des « activités sociales et culturelles », les commissions « sociales »⁹ demeurent facultatives. De plus, des limites juridiques proviennent de l'administration fiscale : les secours délivrés par les ce doivent demeurer exceptionnels, attribués en raison d'un « état de gêne » par suite de circonstances hors du commun. Or, cette définition relativement stricte des possibilités de l'entraide s'est combinée, au cours des années 1960, avec une profonde réorientation des activités sociales et culturelles vers le domaine des loisirs.

Une situation relativement contrastée en ressort. Les CE des grandes entreprises, dans la métallurgie ou dans la chimie par exemple, bénéficient de réels moyens. Pour autant, quand des commissions sociales existent et s'appuient sur des dispositifs précis (telle la possibilité de prêts à taux zéro), elles ne connaissent qu'une activité réduite. Comme l'explique le secrétaire d'un ce dans la chimie, les « travailleurs pauvres » ne sont pas ceux qui travaillent dans l'entreprise donneuse d'ordre, mais dans les sous-traitantes, celles qui justement ne possèdent pas d'institution représentative du personnel. Dès lors, faute de mutualisation des moyens sur la base du site industriel, les possibilités d'aides financières ne sont pas toutes utilisées. Dans d'autres secteurs, tel le commerce, les moyens mis à disposition des activités sociales et culturelles du ce demeurent souvent très limités. Ces activités consistent le plus souvent dans le versement de chèques-cadeaux ou de bons d'achat. À titre d'illustration, dans un hypermarché de l'agglomération lyonnaise, le comité d'établissement ne délivre pas d'autres aides que des bons d'achat pour Noël et pour la fête des mères : « ça nous plombe déjà les trois-quarts de notre budget », explique une représentante du personnel.

Une forte disparité apparaît donc du côté des comités d'entreprise. Au cours de l'enquête, nous n'avons rencontré qu'un seul dispositif entièrement géré par des représentants élus, doté de moyens importants et complètement orienté vers les secours individuels (avec des aides allant jusqu'à 1 000 euros et une vingtaine de dossiers en moyenne par mois). Il s'agit d'une institution ancienne, héritière d'une caisse de prévoyance créée en 1898, qui s'est maintenue sous une forme renouvelée, soit un

⁸ Jean-Pierre Le Crom, *L'introuvable démocratie salariale. Le droit de la représentation du personnel dans l'entreprise (1890-2002)*, Paris, Syllepse, 2003.

⁹ Dont l'appellation varie d'ailleurs selon les entreprises : « commission solidarité », « commission de secours » ou encore « commission d'entraide ».

« conseil de prévoyance », dans une grande entreprise de transport urbain. Ce dispositif cristallise justement au travers de son histoire l'orientation première de solidarité interne à l'entreprise, laquelle a peu à peu disparu avec la transformation du système de protection sociale. Son maintien est dû à l'importance et à l'influence des syndicats dans l'entreprise.

Il est à noter que lorsque de telles commissions sociales fonctionnent se pose assez fréquemment la question du partage des rôles entre les travailleurs sociaux et les élus du personnel. Le problème soulevé est celui de la confidentialité des dossiers et des critères de jugement pour apprécier une situation de détresse. L'accès à ce type de données soulève, en effet, la question des principes mêmes de l'intervention des représentants des salariés et des limites qu'ils entendent se donner. S'agit-il de soutenir de toute façon un collègue, quelles que soient les raisons de son endettement – et de faire ainsi jouer ce qui peut s'apparenter à une solidarité de « classe » – ou s'agit-il d'endosser le rôle prescrit par l'institution et de rentrer dans la discussion des motifs justifiant ou non l'aide ?

La division du travail n'est cependant pas la même dans toutes les entreprises et les modalités de l'action sociale s'inscrivent dans des configurations variables. Dans certains cas, la répartition des tâches apparaît relativement claire : les dossiers sont instruits par les assistantes sociales dans le respect de l'anonymat des demandeurs, les élus décident du versement des aides en se fondant sur leurs avis et appliquent des critères établis préalablement. Mais dans d'autres cas, faute d'assistante sociale dans l'établissement ou en raison du règlement dont s'est dotée la commission sociale du ce, les élus peuvent assumer un rôle relativement étendu, allant de l'accueil dans des bureaux pour des demandes de secours d'urgence à la réalisation d'une enquête au domicile pour la constitution du dossier. Dans l'entreprise de transport urbain citée plus haut, ce sont ainsi les représentants élus qui prennent en charge l'ensemble de l'instruction, puis qui déterminent le montant de l'aide.

Or, cette extension des missions n'est pas sans susciter des interrogations sur les frontières de l'action syndicale. Des assistantes sociales nous ont ainsi fait part de leurs réticences à voir les élus du personnel intervenir dans l'élaboration des dossiers et dans la définition des motifs justifiant l'aide. Faute de formation professionnelle les préparant à objectiver des informations relatives à la vie privée, les syndicalistes ne parviendraient pas à se prévenir de jugements moraux, notamment sur les normes de consommation socialement admises et sur la responsabilité incombant au salarié. Des exemples de réactions défavorables suite à la découverte d'achats jugés « intempestifs » – écrans plats, vêtements de marque – de la part de personnes surendettées sont ainsi évoqués comme ayant suscité de forts débats. De façon opposée, certains syndicalistes investis dans ce type de dispositifs estiment qu'ils occupent une position privilégiée, liée à ce que l'activité syndicale suppose d'autonomie revendiquée face à la direction, pour établir une relation de confiance avec leurs collègues de travail ; situation qui ne serait pas celle des assistantes sociales, certes tenues au secret, mais demeurant au service de l'employeur. Pour autant, la critique syndicale qui vient répondre de façon systématique à la critique sur le manque de professionnalité n'est pas la plus répandue. Plus que la mise en concurrence avec des travailleurs sociaux, c'est le glissement vers les missions assumées par ces derniers et la transformation de l'activité syndicale en un ensemble de

services, exigeants en temps et susceptibles de modifier de façon substantielle la relation aux salariés, que semblent craindre les militants rencontrés¹⁰.

La pratique contractuelle comme point d'appui : l'intériorisation des situations de pauvreté

La faiblesse des ressources dont disposent un certain nombre de comités d'entreprise, mais surtout le fait que les salariés en situation de précarité n'ont le plus souvent pas accès à ce type d'institutions, ont conduit des équipes syndicales à rechercher d'autres moyens d'intervention. Dans certains secteurs d'activité, marqués par le recours massif aux temps partiels et aux cdd, les situations de pauvreté sont loin d'être vécues comme extérieures et relèvent, au contraire, de conditions communes. Le basculement entre le moment où le salarié cumule toute une série de précarités et celui où il ne peut plus faire face à ses charges personnelles et familiales dépend de facteurs connus et renvoie à du probable, à de l'immédiat. « *Dans la restauration rapide, on a une majorité de femmes en foyer monoparental. (...). On n'est pas sur des salaires famélicieux. Donc, les gardes d'enfants, c'est quelque chose de très important. C'est une charge supplémentaire. Quelqu'un qui va être payé au smic, qui doit travailler le soir, qui doit payer une assistance pour garder ses enfants, vous vous rendez compte ? Elle ne s'en sort plus là. Ça veut dire qu'elle est largement en dessous d'un smicard.* »¹¹ Il n'est dès lors guère surprenant que ce soit dans de tels secteurs d'activités – l'hôtellerie-restauration, la restauration rapide – que la nécessité de rendre des prestations sociales accessibles à des salariés qui n'y ont pas accès, faute de stabilisation dans l'emploi, se soit posée avec le plus d'acuité.

Mais en raison des caractéristiques qui viennent d'être énoncées, le périmètre de l'entreprise se révèle le plus souvent insuffisant. D'une part, le rapport de force syndical pour obtenir l'établissement ou l'extension de droits fait défaut et, d'autre part, les moyens existants ne permettent pas de répondre au caractère massif des situations de pauvreté engendrées, notamment, par la précarité. Dans ce contexte, l'une des voies explorées par des fédérations syndicales a consisté à élargir des négociations en cours sur des accords de prévoyance et à utiliser celles-ci comme des fenêtres d'opportunité afin d'y intégrer la création de dispositifs financiers « de solidarité ». La démarche ne vise donc pas à construire par le bas des revendications en tentant d'organiser les salariés en tant que travailleurs précaires ou travailleurs pauvres¹² L'option consiste à s'appuyer sur la pratique contractuelle, sur la négociation ou re-négociation d'accords financiers importants entre des groupes d'assurance et/ou de prévoyance et l'entreprise, pour inclure un volet permettant de couvrir des prestations nouvelles destinées à tous leurs salariés, quels que soient leur statut d'emploi (ce qui permet d'inclure les cdd) ou leur ancienneté (quelques mois pourront suffire).

¹⁰ On retrouve ici le « spectre du travail social » analysé par Sébastien Chauvin dans le cas des animateurs des *worker centers*. Cf. Sébastien Chauvin, « Le *worker center* et ses spectres : les conditions d'une mobilisation collective des travailleurs précaires à Chicago », *Sociologies pratiques*, n° 15, 2007, p. 49-50.

¹¹ Secrétaire national, Fédération CFDT des Services, le 19 septembre 2007 à Pantin.

¹² De ce point de vue, on est très loin des campagnes d'action de certains syndicats américains ou britanniques qui cherchent avant tout à organiser et à syndiquer les salariés précaires : Vanessa Tait, *Poor Workers' Unions. Rebuilding Labor from Below*, Cambridge, South End Press, 2005.

Si les premiers fonds d'action sociale liés à un secteur d'activité ont été établis au début des années 1990¹³, ils ne sont pas sans similitude, dans leur organisation comme dans leur conception, avec les dispositifs financiers qui sont déjà attachés par exemple à des mutuelles et à des caisses de prévoyance et qui permettent à celles-ci de se doter d'un volet d'intervention sociale. Il n'y a donc pas d'invention à proprement parler d'un nouveau dispositif. Mais la démarche atteste d'un réel volontarisme de la part des interlocuteurs sociaux qui intègrent en quelque sorte, dans leur pratique contractuelle, la problématique de la pauvreté laborieuse. Elle traduit le souci d'organiser des secteurs en y stabilisant relativement la main-d'œuvre par la prise en compte des besoins sociaux et des difficultés de celle-ci en termes de logement, de transports ou, encore, de surendettement. Pour autant, les difficultés restent produites par les caractéristiques mêmes du secteur (bas salaires, temps partiel, intérim...) et l'instauration de ces dispositifs peut donner l'impression – critique formulée par les syndicats non signataires de tels accords – d'un simple accompagnement social des politiques d'emploi privilégiées par les employeurs.

Les secteurs concernés à ce jour par cette politique d'instauration de fonds d'action sociale sont le travail temporaire et la restauration rapide (Fas-RR)¹⁴. Des dispositifs de même type existent aussi au niveau des groupes et nous avons notamment pu rassembler des informations sur l'instauration d'une commission solidarité dans un grand groupe hôtelier (Groupe H).

Les points de comparaison entre ces instruments financiers sont nombreux et relèvent principalement de la philosophie générale à laquelle ils répondent. Dans les deux cas, qu'il s'agisse du fonds d'action sociale de la restauration rapide (Fas-RR) ou de la commission solidarité du groupe H, l'idée est bien de rendre l'accès à ces aides financières possible pour des salariés qui, en raison de leur contrat de travail ou de la taille de leur entreprise, n'ont pas accès aux prestations des CE. Si le dispositif de groupe H est d'inspiration patronale, tandis que les organisations syndicales sont à l'origine du fonds d'action sociale dans la restauration rapide, le fonctionnement au quotidien est assuré dans les deux cas dans le cadre de relations faiblement conflictuelles entre les interlocuteurs sociaux. Un fonds est mis à disposition soit d'une association créée pour le gérer et composée de façon paritaire, soit d'un organisme placé sous l'égide de la direction du groupe. Les enjeux se situent donc à ce niveau : l'autonomie relative dont disposent ceux qui administrent le fonds, la reconnaissance des syndicats dans cette gestion et bien sûr, la répartition entre la part de financement venant des cotisations patronales et celle venant des cotisations salariales¹⁵.

¹³ Le premier d'entre eux est le Fonds d'action sociale du travail temporaire (fst-tt) créé en 1992 sous la forme d'une association loi 1901.

¹⁴ Un fonds d'action sociale est en cours de création dans le secteur hôtels-café-restaurants, suite à une négociation entre les interlocuteurs sociaux en 2007.

¹⁵ Créé en 1998 lors de la mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire au niveau de la branche, le fonds d'action sociale de la restauration rapide résulte d'un accord entre la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT-FO et le SNARR (Syndicat national de l'alimentation et de la restauration rapide) du côté patronal. L'association qui gère le fonds réunit les représentants des différentes entreprises du secteur et ceux des salariés. Du côté du groupe H, le dispositif concerne les salariés de l'ensemble des filiales. La commission a été créée à la fin des années 1990 dans le cadre de la négociation d'un accord de prévoyance. Elle est largement contrôlée par le directeur de

Bien que ces données soient limitées – et qu’à notre connaissance aucune étude n’ait recensé à ce jour les dispositifs financiers existants dans différents groupes –, l’analyse de cette démarche, visant à coproduire de nouvelles prestations sociales afin de répondre à l’éclatement du salariat, permet d’interroger la logique des différents acteurs impliqués.

Du point de vue patronal, la création d’un fonds d’action sociale peut servir tout à la fois de vecteur pour l’amélioration de l’image sociale du secteur et de l’entreprise, mais aussi comme outil de politique managériale. Le DRH d’un groupe leader de la restauration rapide explique ainsi que l’adhésion de la société à la démarche de création du Fas-RR à la fin des années 1990 correspond à une période où la question de l’image sociale de l’entreprise a été placée au cœur de sa stratégie de développement. De plus, le dispositif a été un moyen pour soumettre l’ensemble des entreprises du secteur, y compris les plus petites, à des normes sociales que le groupe se voyait contraint d’adopter en raison de sa position de leader dans le secteur.

Du côté syndical, les positions s’avèrent relativement divergentes. La fédération des Services de la CFDT a fait de la mise en place de tels fonds d’action sociale dans le plus grand nombre possible de branches un de ses objectifs centraux (congrès de La Rochelle, 2007). Elle entend les adosser systématiquement à des régimes de prévoyance rendus obligatoires à ce niveau, et s’appuyer sur la politique contractuelle pour obtenir toute une série de prestations sociales ouvertes à des catégories de salariés ayant de bas revenus et un faible niveau de protection sociale. C’est, dès lors, le fait d’offrir à ces salariés précaires qui échappent en général à l’action syndicale dans l’entreprise de nouveaux services qui est valorisé par l’organisation syndicale. L’originalité de ces dispositifs est, en effet, de rendre accessible toute une série d’aides financières. La plaquette du Fas-RR énumère ainsi les « situations difficiles » justifiant le recours au fonds : surendettement, accident ou maladie, obsèques d’un proche, « charges qui s’accumulent », mais également, garde des enfants de moins de trois ans, permis de conduire, frais d’inscription à l’université¹⁶.

À l’opposé, ces mêmes dispositifs sont perçus par d’autres organisations comme un substitut à l’action revendicative. Ils constituent à leurs yeux un moyen offert aux directions d’entreprise de s’exonérer de leurs responsabilités salariales et de se donner une image sociale à moindre coût. Cette critique est surtout portée par la CGT et interroge la place effectivement prise par les salariés dans la gestion de ces prestations. Alimentés par les cotisations des salariés et des employeurs, ces fonds sont perçus comme de véritables réserves financières. Or, aucun retour, en termes de bilan financier par exemple, n’est prévu vers les cotisants salariés. De plus, le *turn-over* et surtout le faible degré de connaissance de l’existence de ces dispositifs du côté des salariés en limitent considérablement l’usage. Le nombre relativement restreint de dossiers traités par exemple au sein du Fas-RR (178 dossiers ont abouti au versement d’une aide en 2006) atteste d’une circulation de l’information encore très confidentielle, malgré les campagnes d’affichage menées par l’une des entreprises phare du secteur. De même, le

la politique sociale du groupe, même si des représentants syndicaux et des assistantes sociales y siègent.

¹⁶ En 2006, 284 dossiers ont été acceptés par le conseil d’administration du Fas-RR pour un montant d’aide moyen de 1 458 euros. Les dossiers se répartissent ainsi : dettes : 30 % ; charges courantes (gaz, EDF, eau) : 14 % ; logement (impayés loyers) : 12 % ; transport (remplacement de véhicule, réparations) : 10 % ; logement (cautions) : 6 % ; frais médicaux : 6 % ; décès (frais d’obsèques) : 2 %.

fait que les dossiers de demande soient constitués au niveau des établissements, par l'intermédiaire des directeurs, au sein du groupe H, ne contribue pas à ce que les salariés s'approprient le dispositif comme un droit qui leur est reconnu : on reste bien dans le domaine de la sollicitation en direction de l'employeur dans une relation marquée par une forte dépendance.

Ces différentes limites contribuent à réfléchir à la portée d'un tel outil et à la visibilité qu'il donne effectivement à l'action syndicale en direction des travailleurs pauvres. Permet-il aux syndicats de disposer de points d'appui pour renouer avec une partie des salariés qui échappent à leur influence ? Leur sert-il véritablement à montrer qu'ils endossent les problèmes et les intérêts de ceux qui subissent différentes formes de précarité ? La réponse passerait ici par une étude de la réception des aides par ces salariés et par la façon dont ils associent celles-ci, ou non, à des acquis sociaux. Il est cependant fort probable, au regard du type de dispositifs mis en place, que celles-ci soient surtout identifiées à l'entreprise ou au groupe.

Une entrée par le territoire : à la recherche de coopérations institutionnelles

Critique par rapport à ces tentatives pour créer des prestations sociales *via* la pratique contractuelle et la mise en place de nouveaux « services », la CGT valorise, en revanche, depuis les années 1990, ce qui renvoie à l'idée de coopérations entre différents acteurs – syndicats, associations, collectivités locales – à l'échelle des territoires.

L'objectif consiste là encore à « sortir » des entreprises où existent des bases syndicales pour être en mesure de s'adresser aux salariés en situation de précarité. La finalité de la démarche consiste également à produire des droits nouveaux ou l'accès à des prestations nouvelles, mais en institutionnalisant un « dialogue social » avec les employeurs présents sur le territoire de la ville ou du département et en s'appuyant, le cas échéant, sur les pouvoirs publics.

Des initiatives menées en Haute-Savoie par la secrétaire de l'UD CGT – initiatives qui ont légitimé l'accès de cette responsable syndicale au bureau confédéral de l'organisation et sa prise en charge du dossier « précarité » – sont assez illustratives de cette quête de partenariat. L'UD CGT 74 s'est d'abord lancée dans une campagne d'action en direction des travailleurs saisonniers, ce qui a conduit les militants syndicaux à s'intéresser aux conditions de vie et de logement de cette main-d'œuvre dans un département où le coût de la vie est particulièrement élevé. Une syndicaliste CGT raconte ainsi son arrivée dans une station de ski où elle est venue tracter pour son syndicat à destination des saisonniers : « *Sur la place du village, il y a un jeune qui vient nous chercher et qui nous dit : "Allez voir de l'autre côté ! Sur le front de neige là-bas. Vous allez être surpris." On est donc partis et là sur un immense parking, on a trouvé plein de jeunes qui dormaient dans la voiture. Il y en a un qui avait même acheté un bus. Un grand bus et il logeait dedans. Ils payaient l'électricité quand même, et cela relativement cher. Et vous prenez Chamonix, c'est pareil.* »¹⁷

De cette extrême précarité du logement découlent des problèmes d'hygiène et de santé. Dans un premier temps, de telles situations poussent les syndicalistes à effectuer des démarches auprès des mairies pour obtenir l'accès aux douches municipales, puis, dans un deuxième temps, à élaborer une « charte » dont l'objectif est de définir des conditions minimales de logement, de restauration, d'hygiène et d'accès à l'information en matière de santé et de soin. Le principe de la charte consiste à obtenir l'engagement des employeurs, mais aussi des pouvoirs publics. Dans le sillage de ces premières actions,

¹⁷ Secrétaire d'une UL CGT, le 5 juillet 2007 à Cheddes (74).

l'UD CGT contribue à créer un collectif, « Alerte 74 », de lutte contre l'exclusion. Le collectif réalise notamment un état des lieux de la pauvreté dans le département, puis organise en juin 2005 des états généraux du logement, en lien avec la CFDT et diverses associations (Secours catholique, Emmaüs, Solidarité diocésaine, etc.). Peu à peu, le collectif est associé à des processus de concertation et de décision en matière d'habitat, telle l'élaboration du schéma départemental du logement des gens du voyage.

Très éloigné de l'action volontariste et ciblé pour instaurer des fonds d'action sociale dans certaines branches, ce type d'initiatives n'en est pas moins significatif du tâtonnement syndical pour répondre aux difficultés que cumulent les salariés en situation de précarité et, par extension, de pauvreté. On le voit, les points d'entrée sont ici multiples : c'est en menant des campagnes d'action par rapport à certaines catégories de salariés que les équipes syndicales se saisissent d'autres problèmes et commencent à investir des domaines, tel le logement, extérieurs à la vie de l'entreprise. On retrouve cependant une préoccupation commune dans les deux démarches, celle d'instaurer un cadre plus stable de négociation avec différents interlocuteurs, depuis les entreprises présentes sur le territoire jusqu'aux collectivités territoriales et de faire reconnaître la légitimité de ce « dialogue social ».

Cependant, en sortant du périmètre de l'entreprise, le syndicalisme est à la recherche de nouveaux points d'appui, mais aussi d'instruments d'intervention. Cette aspiration à mettre en œuvre des coopérations institutionnelles pour atteindre certains segments du salariat – identifiés à partir d'une forte particularité, comme les saisonniers – interroge en retour, à la fois, l'action ordinaire des structures interprofessionnelles et l'absence de projection des syndicats ou des sections d'entreprise vers l'extérieur. C'est une perte de contact, hors de ces campagnes ciblées, avec les salariés qui ne travaillent pas dans les entreprises du secteur public ou dans des grandes entreprises du privé, qui se manifeste dans ces difficultés à définir les moyens d'agir face aux conséquences de la précarité et des bas salaires. Surtout, de telles campagnes, si elles dynamisent effectivement les unions locales et départementales, laissent également entrevoir le peu d'articulation entre les actions qui sont menées dans l'entreprise – avec des militants qui font face au quotidien aux manifestations de la pauvreté – et les initiatives pensées de façon transversale. Les « travailleurs pauvres » y sont non seulement vus comme extérieurs à la base sociale des syndicats, mais aussi comme difficilement atteignables. Là non plus, l'objectif n'est pas tant de les organiser que de montrer comment les syndicats assument une part de responsabilité sociale en poussant les collectivités territoriales à agir.

De plus, le fait de créer des lieux d'échange et d'élaboration avec les associations conduit finalement les organisations syndicales à prendre place dans le processus d'élaboration des politiques publiques. Une autre forme d'institutionnalisation, localisée, en découle, qui ne répond pas non plus complètement aux attentes de militants désireux d'échapper à une logique d'assistance pour aller vers des formes de mobilisation et d'organisation du salariat.