

Le mot de l'Observatoire

Le Rapport 2007-2008 de l'Observatoire s'est, entre autres, intéressé à la pauvreté en emploi. Si de nombreux travaux économiques et statistiques rendent compte de cette question, on ne disposait pas encore d'étude portant sur les modalités d'appréhension de ce phénomène par les interlocuteurs sociaux, ni sur les actions qui sont menées en entreprise. L'étude réalisée par le Laboratoire Triangle de l'université Lyon 2, dont vous trouverez ici la synthèse, comble ce vide. Pour la première fois on dispose d'une enquête approfondie sur ce thème. Elle a été réalisée auprès des représentants des salariés et des employeurs au niveau des entreprises, de certaines branches professionnelles les plus touchées par la pauvreté des travailleurs et des confédérations syndicales et patronales. Sont également analysées certaines mesures significatives mises en œuvre par les institutions représentatives du personnel et en particulier les comités d'entreprises. Comme toutes les études présentées dans la Lettre cette synthèse n'engage que ses auteurs.

La vie de l'Observatoire

SÉMINAIRE

■ Devoirs sociaux et droits sociaux

Le 16 mai 2008 s'est tenue une journée d'étude organisée par l'université François-Rabelais de Tours sur le thème : « Les devoirs sociaux : quelles contreparties aux droits sociaux ? » Cette journée avait reçu le soutien financier de l'Observatoire et de la DREES. La première séance a été présidée par Agnès de Fleurieu présidente de l'Observatoire. Les actes seront publiés dans la revue de droit sanitaire et social (RDSS) courant 2008 et une synthèse des travaux sera publiée dans une pro-

chaine *Lettre de l'Observatoire* et dans les *Travaux* disponibles sur Internet

TRAVAUX EN COURS

■ Indicateurs d'alerte

À la demande du Haut commissaire aux solidarités actives contre la pauvreté, l'Observatoire va engager en 2008 une série d'études permettant de tester la faisabilité d'un outil d'analyse de l'évolution de la pauvreté et de l'exclusion sociale dans des délais plus rapprochés. Cet outil a également pour objet de repérer des phénomènes émergents dont les outils classiques d'observa-

tion ne rendent que très partiellement compte. Trois angles sont privilégiés : un premier angle porte sur l'analyse des sources statistiques existantes pouvant être exploitées à des fins de connaissance des phénomènes émergents ; un deuxième porte sur l'interrogation d'un panel de personnes en situation de pauvreté afin de recueillir leur point de vue ; le troisième engagera une enquête auprès des acteurs de terrain en charge de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Un appel d'offres sera prochainement disponible sur ces trois axes.

L'action des interlocuteurs sociaux face à la pauvreté laborieuse

Sophie Bérout, Thomas Brugnot, Gwenola Le Naour, Emmanuel Porte
Université de Lyon, Triangle (CNRS-UMR 5206)

LES études autour de la catégorie de « travailleurs pauvres » ou de « pauvreté laborieuse » se développent en France depuis la fin des années 1990. Il existe néanmoins peu de travaux sur la situation de ces salariés dans l'entreprise. La plupart s'efforcent d'appréhender les effets de la pauvreté dans l'existence quotidienne en tentant de mesurer les problèmes de logement, de transport, de surendettement ou encore de restriction des consommations.

Mais ces difficultés peuvent également être abordées en partant du lieu de travail et pas seulement du lieu de vie. Cette double dimension est d'ailleurs au cœur de l'approche statistique de la catégorie de travailleurs pauvres. Elle articule deux unités, celle du ménage pour la saisie du revenu et celle de l'individu en tant que salarié¹. Or, que se passe-t-il sur le lieu de travail ? Les travailleurs pauvres trouvent-ils au sein de leur établissement (privé ou public) des

interlocuteurs et des points d'appui pour faire face à leurs difficultés ? Leur situation fait-elle l'objet d'une attention particulière de la part des syndicats, au sein des institutions représentatives du personnel et, plus largement, dans le cadre des négociations collectives ?

Une catégorie non stabilisée, à l'intersection entre travail et hors travail

La question de l'intervention des interlocuteurs sociaux dans l'entreprise face à la pauvreté laborieuse ne tient en rien de l'évidence. Il convient tout d'abord d'interroger la façon dont les organisations syndicales et patronales repèrent le phénomène, l'interprètent, lui confèrent ou non de l'importance. À ce jour, gouvernement et collectivités territoriales n'ont pas contribué à construire politiquement et à institutionnaliser la catégorie de travailleurs pauvres². Ils ne sont pas producteurs d'une injonction à agir en direction des acteurs du monde économique. Les représentants syndicaux, comme les directions d'entreprise, se trouvent dès lors dans un domaine d'action qui relève de leur seul volontarisme.

Un premier obstacle renvoie au fait que la pauvreté laborieuse – vivre dans un ménage pauvre tout en ayant un emploi au moins une partie de l'année – n'est pas facilement identifiable dans l'activité de travail. Elle peut même être dissimulée ou partiellement occultée par des salariés qui ne souhaitent pas révéler leurs difficultés. La pauvreté laborieuse présente également un caractère multidimensionnel qui soulève le problème du périmètre de l'intervention syndicale dans l'entreprise. Il existe une pauvreté monétaire engendrée principalement par la faiblesse des revenus du travail et par la diffusion des formes d'emplois atypiques. Pour autant, tout salarié précaire n'est pas un travailleur pauvre : les situations étant différentes selon l'emploi du conjoint, le nombre de personnes du ménage, l'existence ou non d'un patrimoine... Autant de paramètres qui renvoient au hors travail, à la sphère familiale, et qui constituent des éléments d'identification d'une situation de pauvreté qui ne sont pas immédiatement saisissables pour des syndicalistes. Comment savoir si un-e salarié-e assume seul-e des charges de famille ? S'il ou elle connaît des problèmes de transport, de garde d'enfant, de surendettement ? Cet entrelacement des facteurs qui produisent des situations de pauvreté laborieuse interdit de réduire celle-ci aux seuls bas salaires et au temps partiel, malgré la centralité de ces deux variables.

Un troisième obstacle provient de la difficulté que rencontrent les organisations syndicales pour identifier le phénomène en lui-même et en saisir la singularité. L'étude systématique des résolutions adoptées lors des congrès confédéraux de la CGT, de la CFDT, de la CFTC et de FO depuis 1970, ainsi que le recueil d'entretiens

avec des responsables nationaux permet de repérer combien la référence à la pauvreté ne constitue pas une thématique centrale pour des organisations qui ont longtemps associé celle-ci à l'absence d'emploi et combien son évocation fonctionne le plus souvent en association avec d'autres notions (l'exclusion, la précarité) qui ont fait l'objet d'un investissement plus ancien. Parler des travailleurs pauvres revient généralement à traiter du problème de l'accès à l'emploi des populations les plus démunies, à évoquer de façon logique les problèmes de formation et de qualification, à se situer sur le terrain qui semble davantage balisé de l'insertion et de l'exclusion. Ces considérations conduisent les responsables syndicaux, mais aussi les représentants des employeurs, lorsqu'ils avancent des exemples d'actions menées par leurs organisations sur le terrain de la pauvreté laborieuse à « sortir » de l'entreprise pour évoquer des initiatives favorisant le retour à l'emploi de personnes démunies, ou à pointer les secteurs d'activité où les salariés sont confrontés à des publics pauvres (EDF-GDF, ANPE...).

Les limites des leviers classiques de l'action syndicale

Si l'on quitte le niveau confédéral pour observer les fédérations professionnelles, l'approche de la pauvreté laborieuse apparaît fortement clivée. Dans des branches marquées par la sous-traitance, comme la métallurgie ou la chimie. Ce phénomène revêt, de l'aveu même de représentants syndicaux, une forme d'extériorité. Les salariés concernés travaillent dans les entreprises sous-traitantes où les organisations syndicales ne sont que très faiblement implantées. À l'opposé, dans la grande distribution, la restauration rapide ou les services à la personne, ces situations relèvent du « bien connu », de conditions d'emploi et de vie partagées par une majorité des salariés. « Ici, on est tous pauvres » déclare un militant syndical dans le secteur de la propreté.

Ce sont justement dans ces secteurs qui connaissent un recours massif aux formes d'emplois atypiques et aux bas salaires qu'existe une connaissance pragmatique, immédiate, de la pauvreté laborieuse et une intégration de cette réalité dans les objectifs revendicatifs et dans les pratiques syndicales. Cette évolution n'est pas coordonnée au sein des organisations : elle relève d'initiatives isolées, parfois d'orientations portées au sein d'une fédération professionnelle. L'augmentation du temps de travail et des salaires constitue le principal axe de revendication. Pour autant, d'autres revendications émergent qui prennent en compte les problèmes spécifiques liés aux difficultés de logement, de transport ou de gardes d'enfants. Un militant CFDT résume une situation caractéristique de pauvreté laborieuse : « Dans la restauration rapide on a une majorité de femmes en foyer monoparental [...]. On n'est pas sur des salaires

1. Sophie Ponthieux, « Les travailleurs pauvres : identification d'une catégorie », *Travail, Genre et sociétés*, n° 11, avril 2004, pp. 93-107.

2. CESR-Centre, *Travailleurs pauvres en région Centre*, rapport d'étude, 2007.

faramineux [...]. 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 [...]. Elle va se retrouver avec moins de ressources qu'un smicard qui travaillerait dans une usine du lundi au samedi³. » D'autres responsables syndicaux expriment un constat similaire : « la revendication salariale à elle seule ne suffit plus pour qu'un salarié échappe à la pauvreté⁴. » Si ces difficultés sont connues de militants qui, en raison de leur parcours personnel ou à l'occasion d'actions (à l'instar des campagnes sur le travail saisonnier), mettent en relation différents éléments et ressentent la nécessité de déployer l'action syndicale sur plusieurs terrains, elles ne trouvent pas toujours de traduction immédiate dans des dispositifs d'action. Le caractère multidimensionnel de la pauvreté laborieuse conduit un certain nombre de militants syndicaux à rechercher les moyens de ne pas circonscire l'action syndicale aux seuls problèmes du salaire, des conditions d'emploi et de travail, à établir des coopérations avec le secteur associatif, voire avec les collectivités territoriales. Mais cet élargissement du périmètre de l'intervention syndicale n'a rien de consensuel. S'il ne donne pas nécessairement lieu à des débats explicites, il constitue bien un enjeu que l'on retrouve dans des représentations et dans des pratiques de négociation, que ce soit au niveau des comités d'entreprise ou au niveau des branches. Cependant, avant qu'il y ait une volonté d'intervention et la recherche des outils adéquats, il faut que la situation de pauvreté soit repérée, qu'elle soit dite et surtout pensée comme un problème légitime pour l'action syndicale.

Indices de pauvreté laborieuse et situations d'urgence

Pour les représentants du personnel et en particulier pour les élus des comités d'entreprise (CE), l'émergence de la pauvreté laborieuse revêt le plus souvent un caractère d'urgence qu'il faut traiter avec « les moyens du bord ». De nombreux récits font état de la découverte soudaine de problèmes de logement, soit qu'un salarié se retrouve brusquement à la rue, soit qu'un autre dort dans sa voiture, dans « le dépôt » ou dans « la réserve ». Le délégué syndical ou les élus du CE contactent alors l'assistance sociale de l'entreprise, plus souvent celle du secteur ou directement un foyer d'hébergement. D'autres indices s'imposent avec moins de clarté. Tel salarié qui tarde à régler une inscription au CE sera vu comme un « mauvais payeur », tandis que le fait de déjeuner dans des fast-foods ou d'emporter un sandwich est le plus souvent accepté comme le lot commun et non pas interprété comme un signe de difficultés financières.

Les indices de la pauvreté au travail sont beaucoup plus tangibles pour les directions d'entreprise qui ont parfois à pratiquer des saisies arrêts sur salaires ou qui reçoivent, de façon régulière, des demandes d'acomptes ou d'avances sur salaires. Relativement répandues, voire banales dans certains secteurs d'activités, ces pratiques sont laissées à la discrétion de l'employeur qui décide ou non d'aider le salarié. De ce point de vue, elles sont jugées comme discriminantes par les syndicalistes qui parlent de « favoritisme » et de moyens de contrôle indirects. Tout l'enjeu consiste alors, pour des représentants syndicaux, à se doter d'outils d'intervention stabilisés, permettant d'échapper à une gestion dans l'urgence de situations de détresse et dont ils pourront avoir une maîtrise au moins partagée avec les employeurs ou le service social du travail.

De l'action sociale des CE au fonds d'action sociale

Du côté des « commissions sociales », « solidarité », « de secours » que mettent en place les CE (mais demeurent facultatives), l'action sociale s'inscrit dans le cadre plus large des « activités sociales et culturelles » et relève d'un encadrement juridique assez strict. Les secours doivent demeurer exceptionnels, attribués en raison d'un « état de gêne » lié à des circonstances passagères, non structurelles. Le caractère relatif de ces aides sociales provient des choix budgétaires effectués par les élus du personnel et de la structure de l'emploi dans l'entreprise. Dans les CE de grosses entreprises, les commissions sociales ou de solidarité délivrent des prêts à taux zéro et parfois des aides financières sans remboursement. Mais ces prestations ne concernent pas les salariés intérimaires, ni ceux en CDD dont l'ancienneté s'avère trop réduite. Dans des CE dont le budget est plus restreint, les aides se transforment le plus souvent en chèques-cadeaux ou en bons d'achat pour Noël et pour la fête des mères. Toutefois, en dehors de l'exemple d'une régie de transport urbain où le dispositif de solidarité interne, géré de façon autonome par les représentants syndicaux, reflète à la fois l'influence des catégories ouvrières et l'héritage d'un système d'aide et de prévoyance construit à l'échelle de l'entreprise dès la fin du XIX^e siècle, les CE ne constituent pas aujourd'hui une pièce essentielle dans l'action face à la pauvreté laborieuse. D'autres modalités d'intervention se dessinent et sont privilégiées par certaines organisations syndicales. Pour des syndicalistes investis dans la pratique contractuelle au niveau d'un groupe ou de la branche, l'une des voies principales consiste à obtenir la création de dispositifs financiers « de solidarité ». Lors de la négociation d'accords de prévoyance, il s'agira de mettre en place un fonds d'action sociale destiné à fournir des aides financières aux salariés en difficultés (factures impayées, surendettement, remplacement

3. Secrétaire national, Fédération CFTD des Services.

4. Secrétaire confédéral CGT-FO.

ou réparation de voiture, cautions.). Ces fonds d'action sociale demeurent aujourd'hui relativement rares. On en trouve, dans le travail temporaire, la restauration rapide, la coiffure; d'autres sont en cours de négociation, notamment dans le secteur hôtels-café-restaurant. C'est une approche « à froid », « par le haut », liée à la pratique contractuelle qui est ainsi privilégiée. Une telle démarche a le mérite de créer des prestations nouvelles destinées aux salariés du secteur concernés, quel que soit leur statut d'emploi. Pour certains syndicalistes, il y a là une opportunité à saisir afin d'élargir l'accès à des prestations sociales en direction de salariés à faibles revenus et à faible couverture sociale. Pour d'autres, ce type de dispositif se limite à de l'accompagnement social. Il permet aux entreprises de s'exonérer à moindre coût de leur politique salariale et tend à détourner l'action syndicale d'un registre plus revendicatif.

Il est vrai que ces dispositifs, tout en permettant d'objectiver les critères et les procédures de l'aide sociale en direction des travailleurs pauvres, de la systématiser et de l'étendre, tendent à enfermer les militants syndicaux dans une logique d'assistance et dans une gestion individualisée des salariés en difficultés. Les syndicalistes sont contraints – mais c'est aussi le cas dans les commissions sociales des CE – d'effectuer un travail semblable à celui des assistantes sociales, parfois en lien avec ces dernières, parfois en se substituant à elles, sans pour autant disposer de leur qualification professionnelle. Les catégories de jugement qu'ils mettent alors en œuvre les conduisent parfois à répertorier les « bons » et les « mauvais pauvres », ceux dont le dossier obtiendra ou non une aide, sans qu'une réflexion collective, propre à l'organisation syndicale, ne leur permettent de nourrir un regard réflexif sur la finalité de leur rôle dans ces commissions.

telles initiatives, lancées en particulier par la CGT et par la CFDT se déploient au niveau d'un territoire et permettent, à partir d'un premier noyau de revendications, d'élargir peu à peu les questions abordées et le front des organisations impliquées. L'objectif consiste à produire des droits sociaux ou à élargir ceux existants pour des salariés en difficultés, en misant sur la dynamique de la négociation territorialisée (états généraux, chartes...).

Des difficultés entravent ce deuxième type de démarche, dans la mesure où les fractions du salariat pour lesquelles les organisations syndicales cherchent à produire des points d'appui en termes de droits sociaux sont difficilement mobilisables et ne les rejoignent que de façon très minoritaire. Les militants engagés dans ces campagnes d'action, souvent très exigeantes en termes de temps, de dynamisme, de volontarisme pour créer du lien entre différents acteurs, sont confrontés à l'absence de résultats tangibles sur le plan de la syndicalisation et à la fragilité des réseaux qu'ils parviennent à faire vivre de façon temporaire.

La pauvreté laborieuse ne constitue pas encore un domaine d'action identifié comme stratégique par les organisations syndicales, contrairement au phénomène de la précarité qui est vu comme tel (même si les actions menées pour y faire face demeurent réduites). Des expériences pour répondre aux difficultés des travailleurs pauvres existent, lancées de façon interprofessionnelle dans des départements ou bien au niveau de branches via l'intégration de dispositifs d'aide dans des accords liés à la prévoyance. Ces initiatives conduisent les militants qui les mènent à réfléchir aux frontières de l'action syndicale, à la finalité de celle-ci. Elles sont toutefois encore loin d'être connues en interne des organisations, systématisées et surtout analysées de façon cumulative pour que se dégagent des lignes d'action spécifiques au syndicalisme.

Redéployer l'action syndicale : des actions territorialisées

Une autre voie contribue à faire évoluer le périmètre de l'intervention syndicale. Elle passe par la recherche systématique de coopérations avec le secteur associatif et les pouvoirs publics dans le cadre de campagnes d'action en direction de populations ciblées (saisonniers, intérimaires, salariées de l'aide à domicile...). De

Téléchargement de la synthèse de cette étude

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/spip.php?page=rubrique&id_rubrique=917

Pour disposer du rapport d'étude

sophie.beroud@univ-lyon2.fr