

La spécificité de la représentation des journalistes en question : les implications de la loi du 20 août 2008 dans le secteur de la presse

Sophie Béroud^(*), Cécile Guillaume^(**)

Le Syndicat national des journalistes (SNJ) bénéficie d'une disposition dérogatoire qui autorise la mesure de sa représentativité à partir d'un seul collègue spécifique. Mais l'obtention de ce collègue, le fait qu'il ne donne pas lieu à un rassemblement plus large (« journalistes et cadres »), suscite des tensions dans les entreprises tant se joue pour le SNJ, via l'agrégation de l'ensemble de ses résultats électoraux au niveau de la branche, le maintien de son rôle historique dans la profession. L'étude menée dans un grand groupe de presse permet de saisir comment cette stratégie spécifique peut entrer en contradiction avec des enjeux plus transversaux dans un contexte de restructurations économiques et d'affaiblissement des garanties collectives. L'article souligne l'importance stratégique que revêt désormais, en amont des élections professionnelles, la négociation du protocole relatif à l'organisation du scrutin et au découpage des collègues. Ce constat vaut particulièrement pour les syndicats catégoriels, dont le statut dérogatoire reste fragile, mais aussi pour les syndicats intercatégoriels, en fonction de leur base sociale et de leur influence effective sur les différentes catégories présentes dans l'établissement.

La loi du 20 août 2008 a conféré une portée nouvelle aux élections professionnelles, faisant des résultats obtenus à celles-ci – avec l'établissement de seuils – un critère certes non exclusif mais désormais décisif pour l'attribution de la qualité représentative (LECLERC, LYON-CAEN, 2011). Elle a ainsi mis fin au principe de la présomption irréfutable de représentativité qui garantissait à cinq confédérations syndicales (CGT, CGT-FO, CFDT, CFE-CGC, CFTC⁽¹⁾) des droits inaliénables à différents niveaux, dont celui de se présenter au premier tour des élections professionnelles, de fonder une section syndicale ou de nommer un délégué syndical (DS). En modifiant en profondeur la logique du régime de représentativité – celle-ci n'étant plus descendante, octroyée par l'État, mais ascendante, conquise *via* les élections – le législateur a, d'une certaine manière, placé toutes les organisations syndicales sur un pied d'égalité⁽²⁾.

Pourtant, en dépit de cette volonté affirmée de refonder le système sur de nouvelles bases, des dispositions dérogatoires ont été introduites dès la phase de négociation de la dite « position commune »⁽³⁾, puis durant l'examen du projet de loi au Parlement, avec des conséquences particulières pour des secteurs, comme la presse, où la présence des syndicats catégoriels est forte. La loi permet, en effet, aux organisations syndicales affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale d'apprécier le calcul de leur représentativité sur la base du seul collègue où elles ont vocation à présenter des candidats. Cette mesure, qui visait à obtenir le soutien de la CFE-CGC à la position commune, excluait de fait d'autres syndicats catégoriels, car autonomes ou membres d'unions syndicales. Or cette situation a entraîné une activité de *lobbying* de la part de certains syndicats catégoriels écartés de cette mesure spécifique d'audience, tels le Syndicat national des journalistes (SNJ) et le Syndicat national des pilotes de ligne (SNPL), chacune de ces organisations, puissante dans son secteur professionnel, étant en capacité de mobiliser différents types de ressources parmi lesquels ses réseaux d'influence.

(*) Université Lyon 2, TRIANGLE (UMR 5206); sophie.beroud@univ-lyon2.fr

(**) Université Lille 1, CLERSE (ULR 8019); cecile.guillaume@univ-lille1.fr

(1) Confédération générale du travail; Confédération générale du travail - Force ouvrière; Confédération française démocratique du travail; Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres; Confédération française des travailleurs chrétiens.

(2) Il est à noter que cette égalisation des conditions d'accès au premier tour des élections pour les syndicats est cependant relative puisque ces derniers doivent, soit être déjà reconnus comme représentatifs, soit attester d'une existence légale d'au minimum deux ans (et couvrir le champ professionnel ou géographique de l'entreprise).

(3) Position commune du 9 avril 2008 sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme, signée par la CFDT, la CGT, la CGPME (Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises) et le Medef (Mouvement des entreprises de France).

Considérant que son assise historique dans le secteur de la presse pouvait être menacée par le nouveau dispositif d'attribution de la représentativité, le SNJ a ainsi obtenu qu'un amendement soit déposé au Sénat le 17 juillet 2008 afin de garantir un dispositif dérogatoire pour la représentativité des journalistes consistant en son appréciation à partir d'un seul collègue catégoriel lorsque celui-ci existe⁽⁴⁾. Cependant, bien que la loi ait été amendée, la situation dans laquelle se trouve le SNJ dans les entreprises où il est implanté n'est pas identique à celle que rencontre la CFE-CGC : les formulations retenues dans l'article de la loi peuvent laisser penser, en effet, qu'un collègue «journaliste» doit effectivement être établi pour qu'une mesure spécifique d'audience soit autorisée. Si cette disposition a, depuis lors, été clarifiée par la jurisprudence, suite à un contentieux juridique porté par le SNJ⁽⁵⁾, ces nouveaux paramètres introduisent malgré tout des éléments d'incertitude pour ce syndicat à un moment où le secteur de la presse connaît de profondes transformations, tant sur le plan de sa structuration économique que de sa composition socioprofessionnelle. Ils contribuent à créer des tensions inédites lors de la négociation des protocoles d'accord pré-électoraux, en particulier sur la reconnaissance d'un collègue «journaliste», et à alimenter des tentatives de rapprochement ou au contraire de différenciation entre les organisations. En effet, par-delà le dépassement du seuil des 10 % dans les établissements et la possibilité de nommer un délégué syndical, l'enjeu pour le SNJ consiste plus largement à maintenir son influence sur la profession des journalistes, toutes catégories de presse confondues, afin d'y demeurer un acteur incontournable de la négociation⁽⁶⁾. L'agrégation des résultats électoraux

obtenus entreprise par entreprise par ce syndicat se révèle ainsi déterminante par rapport à la place qu'il occupe dans différentes instances paritaires, à commencer par le suivi de la convention collective spécifique aux journalistes.

Si les anticipations par le SNJ des effets attendus de la loi du 20 août 2008 le projette donc surtout au niveau de la branche spécifique des journalistes, sa stratégie d'adaptation se construit d'abord dans les entreprises, dans sa relation aux autres organisations et vis-à-vis des directions. En optant pour une étude de cas qui porte sur un grand groupe de presse marqué à la fois par un fort pluralisme syndical et un processus de restructuration, nous avons voulu saisir l'écart qui peut exister entre des dispositions validées nationalement par les confédérations et inscrites dans la loi – voire obtenues *in extremis* lors de la procédure législative, à l'instar des dispositions spécifiques pour certaines catégories professionnelles – et la réalité des pratiques militantes de terrain. L'entrée par des monographies (voir encadré) permet ainsi de saisir à quel point le contexte d'application du nouveau dispositif de représentativité interfère sur les formes d'appropriation dont il fait l'objet : celles-ci sont en effet parfois assez inattendues au regard de «l'esprit de la loi», à savoir la volonté de renforcer la légitimité des délégués syndicaux comme du dialogue social dans les entreprises et de contribuer à une éventuelle simplification du paysage syndical.

Dans l'entreprise étudiée, aucun de ces objectifs n'a été atteint et ce qui pourrait apparaître comme un privilège ou une exception – l'appréciation d'une représentativité catégorielle – a été neutralisé par d'autres enjeux et par la reconfiguration des rapports de force en interne. En privilégiant une approche chronologique, nous montrerons ainsi comment le contexte de restructuration économique a entraîné la disqualification des organisations syndicales historiques jugées trop proches de la direction – SNJ et CFTC – et contribué à modifier la composition du paysage syndical dans l'entreprise avec l'émergence d'une intersyndicale «improbable» constituée de la CGT, la CFDT et la CNT (Confédération nationale du travail), cette dernière organisation parvenant à s'implanter grâce aux nouvelles possibilités offertes par le mandat de représentant de la section syndicale [RSS]). Alors que la loi du 20 août 2008 a pu être interprétée comme un outil destiné à réduire le pluralisme syndical, nous montrerons qu'elle peut, dans certaines conditions, contribuer à l'élargir. Nous analyserons ensuite comment cette intersyndicale, en partie décriée par les appareils syndicaux fédéraux dont dépendent indirectement les militants dans l'entreprise, s'est construite en étant porteuse d'un usage plus critique du comité d'entreprise, à l'instar d'autres entreprises du secteur (RENOUX, 2010) *via* le recours à l'expertise économique et juridique (DIDRY, 2007), ainsi que d'un répertoire d'action renouvelé, tourné vers la mobilisation,

(4) La loi du 20 août 2008 a ainsi créé l'article L. 7111-7 du Code du travail qui prévoit que la représentativité d'un syndicat de journalistes professionnels et assimilés pourra être appréciée à partir d'un seul collègue si, dans leur entreprise, ces salariés forment bien un collègue spécifique. Le SNJ demandait pour sa part que ce collègue soit reconnu de façon systématique à partir d'un certain pourcentage de journalistes au sein des effectifs salariés.

(5) Dans deux arrêts du 2 mars 2011, la chambre sociale de la Cour de cassation a énoncé, d'une part, que l'unanimité n'était pas indispensable pour la création d'un collègue électoral spécifique et, d'autre part, que la représentativité d'un syndicat de journalistes dans des entreprises de presse pouvait se mesurer dans un seul collègue et non pas sur l'ensemble des collègues dès lors que tous les journalistes sont inscrits dans ce seul collègue, même s'il comprend d'autres salariés (soit un collègue «cadres et journalistes» par exemple). Ces deux arrêts clarifient des points qui ont pu constituer de véritables pierres d'achoppement entre syndicats, comme le montre l'étude de cas sur lequel porte cet article.

(6) Un des scrutins qui permet de mesurer l'influence des différents syndicats auprès des journalistes – indépendamment du nouveau dispositif mis en place par la loi du 20 août 2008 – concerne la commission paritaire qui délivre la carte d'identité des journalistes professionnels, dite carte de presse. Ces élections concernent aujourd'hui environ 36 000 journalistes. Aux élections de 2012, le SNJ a remporté 51,28 % des suffrages exprimés et cinq élus sur huit. La deuxième organisation est le SNJ-CGT (20,85 % des suffrages).

mais sans que cette redynamisation de la représentation syndicale dans l'entreprise ne s'accompagne pour autant d'une activité conventionnelle effective. Nous soulignerons, enfin, les effets de déstabilisation du SNJ qui n'a pas réussi à défendre l'existence d'un collègue «journaliste» et s'est vu remis en question dans sa volonté à la fois de voir sa représentativité mesurée auprès des seuls journalistes et celle d'être reconnu capable de représenter l'intérêt de l'ensemble des salariés.

Encadré
Méthodologie de l'enquête

Cette monographie s'inscrit dans une étude plus large menée dans le cadre d'une convention de recherche avec la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) sur l'impact des nouvelles règles de représentativité sur les pratiques et les stratégies syndicales (cf. introduction du dossier). Dans le cas du groupe de presse étudié ici (nous avons choisi de le rendre anonyme et de parler du Groupe, et de «JURIDIQUE» et «SOCIAL» pour les deux entités qui ont fusionné), nous avons réalisé une dizaine d'entretiens semi-directifs avec l'ensemble des acteurs syndicaux (CGT, CFDT, CFTC, CNT, SNJ) – rencontrant parfois plusieurs élus et délégués syndicaux par organisation, issus de l'une ou l'autre des entités – ainsi qu'avec un représentant de la direction des ressources humaines (DRH) au sein du groupe. Nous avons également mené une dizaine d'entretiens complémentaires au niveau du secteur de la presse et de la branche de la presse spécialisée avec les acteurs patronaux (Fédération nationale de la presse spécialisée, FNPS) et syndicaux (F3C CFDT [Fédération communication, conseil, culture CFDT], SNE CFDT [Syndicat national de l'écrit CFDT], SNJ-CGT). Enfin, nous avons recueilli une série de documents (résultats électoraux, protocoles pré-électoraux, tracts, etc.) qui nous ont aidées à retracer, sur une décennie, l'histoire des relations sociales dans le groupe.

Un cadrage corporatiste et paternaliste des relations professionnelles

Depuis le milieu des années 2000, le secteur de la presse connaît une vague de restructurations et de plans sociaux qui touche tous les secteurs, la presse quotidienne nationale (DUPUIS, 2010) comme la presse magazine et spécialisée (RENOUX, 2010). Notre enquête au sein d'une filiale française d'un Groupe néerlandais d'édition et d'information

professionnelle⁽⁷⁾ s'inscrit pleinement dans ce contexte de crise économique et sociale. Après s'être implanté en France en rachetant, en 1989, une entreprise spécialisée dans l'édition juridique (JURIDIQUE), le Groupe a intensifié sa stratégie de croissance externe en achetant un groupe de presse spécialisée (SOCIAL) dans le secteur social et juridique en 1996. Jusqu'en 2005, le Groupe a surtout cherché à diversifier son activité en termes de contenus (rachat d'un guide touristique par exemple) et de supports avec le rachat d'entreprises spécialisées dans la commercialisation de logiciels de gestion ou dans la création de logiciels de cabinets d'avocats. Durant toute cette période de croissance externe, les huit entreprises⁽⁸⁾ détenues par le groupe ont gardé leur autonomie juridique et de gestion. Ce n'est qu'à partir de 2006 qu'une stratégie de restructuration interne, portée par la direction du Groupe au niveau national, mais sous contrôle du niveau européen, a commencé à être mise en œuvre. Comme dans d'autres entreprises, il s'agit de processus diffus et complexes de réorganisation qui «affectent le périmètre de l'entreprise, son capital, ses marchés, ses méthodes de production, son organisation du travail, les compétences de ses salariés et qui se caractérisent par un impact sur l'emploi» (DIDRY, JOBERT, 2010, p. 11).

La première étape de cette stratégie a consisté à organiser le déménagement de tous les salariés sur le même site en banlieue parisienne, en 2005, puis à mutualiser certains services support, sans que la fusion administrative ne soit effective. Celle-ci n'est intervenue qu'en 2007. À cette époque, les comités d'entreprise sont tenus respectivement par le SNJ et la CFTC dans les deux «grosses» entreprises appelées à fusionner. Chez SOCIAL, composée en grande majorité de journalistes, le SNJ est largement majoritaire, même si le pluralisme syndical existe. Chez JURIDIQUE, qualifiée de «*boîte de droite*» par un certain nombre d'élus, proche des milieux gaullistes et catholiques, la CFTC est majoritaire et décrite comme «*proche de la direction*». Dans les deux entreprises, les relations sociales sont tendues même si les salariés de JURIDIQUE bénéficient d'une convention collective étendue (édition) et de conditions d'emploi favorables, par comparaison avec les salariés de SOCIAL couverts par la convention collective de la presse spécialisée, non étendue et nettement moins avantageuse. Les salariés semblent peu impliqués dans la vie syndicale et délèguent la fonction de représentation à leurs élus. Parmi ces derniers, quelques uns sont élus sur étiquette syndicale, mais n'entretiennent quasiment

(7) Intervenant dans plus de quarante pays en Europe, en Amérique du Nord, en Asie-pacifique et en Amérique latine, et fort d'un chiffre d'affaires de 3,5 milliards d'euros en 2010, ce groupe figure parmi les leaders de son marché.

(8) En dehors de JURIDIQUE et SOCIAL, les six autres entreprises étaient de plus petite taille. Quatre d'entre elles n'avaient pas de comité d'entreprise (CE).

aucun lien avec leur syndicat (fédération, syndicat national ou union territoriale), au point que certains délégués syndicaux ne sont pas connus de leur organisation (selon un élu CGT ex-JURIDIQUE) tandis que d'autres semblent s'accommoder d'«une étiquette de complaisance» (selon un élu CFDT ex-SOCIAL). Il est à noter qu'une telle situation – avec une très forte autonomisation du délégué syndical vis-à-vis de l'organisation syndicale qu'il est censé représenter – ne présente rien d'exceptionnel (DUFOR, HEGE, 2008) et figure dans les motifs avancés du côté des confédérations CGT et CFDT pour justifier la réforme de la représentativité. Celle-ci obligerait désormais les syndicats à suivre de plus près la désignation puis l'activité des délégués syndicaux. Ainsi, explique un élu CFDT :

«Chez SOCIAL, c'était la situation d'une PME de 500 salariés avec une gestion des ressources humaines qui, à l'époque, était qualifiée de paternaliste. Donc, il y avait une proximité relativement grande entre les instances de direction de l'entreprise et les journalistes et producteurs des produits maison. Il y avait un niveau de strates hiérarchiques assez réduit. Donc il y avait des relations qui effectivement étaient plutôt de l'ordre de l'informel et qui, je pense, court-circuitaient un peu le fonctionnement des organisations syndicales classiques.»

Bien que, chez JURIDIQUE, le comité d'entreprise soit décrit par un élu CFTC ancien dans l'entreprise comme ayant toujours eu un rôle important, il n'a pas recours à la moindre expertise économique au moment de la fusion dont la réalisation effective a lieu le 1^{er} juillet 2007. Cela permet à la direction de faire passer le projet de fusion pendant l'été «sans aucun élément de repère, sur le nombre de salariés, le niveau des salaires», en le présentant comme «une sorte de simplification administrative», selon un élu CFDT et ce, dans un contexte de carence d'instance, car les CE des entreprises fusionnées ont achevé leur mandat le 30 juin 2007 alors que de nouvelles élections ne doivent se tenir qu'en septembre. Celles-ci se déroulent dans une sorte de confusion, liée à la fois à la mise en place, pour la première fois, du vote électronique, mais également à la difficulté des équipes syndicales des différentes entreprises à construire des listes communes. La CFTC, très forte chez JURIDIQUE, n'a en effet que peu de contacts avec l'équipe CFTC de SOCIAL qui n'apprécie pas son manque d'indépendance vis-à-vis de la direction :

«En l'occurrence, chez JURIDIQUE, la CFTC était représentée par quelqu'un qui était très proche de la direction tant professionnellement que dans sa conception syndicale des choses. Donc, il ne faisait rien sans l'aval préalable de la direction, ce qui gênait un peu la CFTC SOCIAL qui n'était pas tout à fait comme ça. Et puis il y avait un clientélisme très clair. Grâce aux œuvres sociales du CE pour la CFTC... pour obtenir les voix.»

(Entretien avec un élu CFTC.)

Ce régime corporatiste et paternaliste des relations professionnelles (RENOUX, 2010) peut être appréhendé au travers de plusieurs dimensions : la prégnance d'une forte identification de métier du côté des journalistes qui votent majoritairement pour le SNJ dans le collège «journalistes», l'absence de conflit ouvert, une direction à la fois protectrice et peu encline au partage des décisions et, du côté de JURIDIQUE, une dotation relativement conséquente du CE géré par la CFTC, ce qui permet d'abonder le volant des œuvres sociales et d'entretenir au travers de ces avantages matériels, combinés à des conditions salariales plutôt favorables, une forme de paix sociale. Autant de paramètres qui vont être brouillés durant la période qui s'ouvre après les élections de 2007. En effet, celles-ci marquent, au moins temporairement, un tournant dans ce régime de relations professionnelles. La CFDT n'a pas d'élu chez JURIDIQUE alors qu'elle est bien implantée chez SOCIAL. Les élections sont remportées par les acteurs «historiques» des relations professionnelles dans les deux entreprises. La liste CFTC-FO obtient 32,9 % des suffrages exprimés, le SNJ 26,4 %, la CFDT 22,9 % et la liste CGT-CFE-CGC, 17,8 %. La déléguée syndicale CGT, ex-JURIDIQUE, n'est pas ré-élue. Elle est cependant reconduite dans son mandat de DS puisqu'avant la réforme de 2008, le résultat des élections n'a pas d'incidence sur les conditions de désignation des délégués syndicaux. Le SNJ et la CFTC se partagent les rôles dans le nouveau CE sans qu'il s'agisse d'une intersyndicale à proprement parler, mais plutôt d'une «*facilité de gestion*», selon les termes d'un élu CNT. Le relatif isolement de la CGT (contrainte de s'associer à la CFE-CGC), la montée en puissance progressive de la CFDT et l'apparition d'un nouvel acteur, au travers de la CNT, vont créer les conditions pour un bouleversement partiel des logiques de représentation au sein de l'entreprise ainsi reconfigurée.

L'émergence d'une intersyndicale improbable

À partir de 2008, le groupe est frappé de plein fouet par la diminution des recettes publicitaires, crise que la direction européenne avait sous-estimée, car la part des activités de presse est moins forte dans les filiales du groupe implantées dans d'autres pays. Selon un élu CFDT, cette baisse de rentabilité couplée avec un virage hésitant vers le numérique (portails internet qui ne fonctionnent pas) qui a engendré une forte insatisfaction des clients et une baisse des abonnements, contribue à accélérer le processus de restructuration et débouche sur un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Avant d'en arriver aux licenciements proprement dits, les relations avec la direction, mais également entre syndicats commencent à se tendre. Une première grève sur les

salaires et le souhait de la direction de revenir sur l'accord des 35 heures a lieu fin 2007. En 2008, les salariés apprennent qu'ils n'ont plus de participation, car la fusion, qui s'est faite moyennant un emprunt contracté par l'entreprise auprès de sa maison-mère néerlandaise, a eu pour conséquence d'absorber l'intégralité des bénéfices. Au même moment, la direction lance des négociations sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Seuls le SNJ et la CFTC signent l'accord, la CFDT et la CGT refusent, considérant qu'il s'agit « d'une sorte d'anti-chambre d'un plan de départs volontaires » (élu CFDT). De fait, six mois plus tard, la direction annonce un PSE qui touche 85 personnes sur 1329. Le PSE se déroule dans des conditions chaotiques, avec plusieurs changements de direction et de DRH. Les départs volontaires aboutissent à un manque de personnels dans certaines rédactions, des tâches orphelines et une montée du stress dans l'entreprise. Finalement, le secrétaire du CE, élu CFTC, part également pour suivre la DRH de l'époque dans une autre entreprise. L'action du CE, notamment sa gestion financière, est très critiquée par la CFDT et la CGT, qui y siègent en tant que représentants syndicaux (sans droit de vote). Le délégué syndical CFDT estime que le CE fait une utilisation insuffisante du recours à l'expertise et la déléguée syndicale CGT critique l'absence de recours juridique. Cette position critique à l'égard de l'incompétence du secrétaire du CE contribue à un rapprochement des deux militants qui se découvrent des complémentarités.

« Je me suis rendu compte qu'elle avait des compétences juridiques que je n'avais pas, et moi j'avais des compétences d'analyse des comptes de l'entreprise qu'elle n'avait pas forcément et on avait une bonne complémentarité. »

(Entretien avec un élu CFDT.)

Parallèlement, avant les élections de 2009, un militant CNT, encore non déclaré, pousse les délégués syndicaux de la CGT et de la CFDT à organiser une grève tournante pendant trois semaines, avec une caisse de grève. Très investi sur le terrain, il est sollicité par les autres syndicats pour s'« encarter », mais il finit par prendre un mandat de RSS avec l'étiquette CNT. Cette décision s'inscrit dans l'évolution des positions globales de la CNT à l'égard de la participation aux instances de représentation du personnel depuis 2008. Le nouveau cadre juridique est désormais considéré comme « une opportunité pour exister dans les entreprises et la décision est prise d'exister en tant que syndicat » (élu CNT), le point de vigilance étant non seulement que les adhérents ne soient pas passifs, mais également que les élus soient suffisamment en lien avec leur syndicat. Soutenue par la CGT et en capacité de déclarer deux adhérents, l'arrivée de la CNT n'est pas contestée par la direction.

« Je suis arrivé en 2006, il y a eu une grosse grève en 2007 sur des questions de salaires et sur la volonté de la direction de revenir sur les 35 heures. J'étais déjà à la CNT, mais j'étais sympathisant du SNJ et de la CGT. Cette grève m'a permis de me rapprocher des syndicats en place. Notre présence dans les entreprises était très faible, il fallait gagner au tribunal sur des critères d'audience, impossible pour nous, on avait quatre ou cinq sections, un peu dans le nettoyage, mais sinon c'était très rare. Du coup, en 2007, je suis resté dans les réseaux syndicaux sans m'afficher vraiment, jusqu'en juillet 2009. Comme j'étais très investi, je donnais des coups de mains pour écrire un tract, j'ai commencé à avoir des sollicitations des syndicats, j'ai noué des relations d'amitié avec la CFDT et avec P. que je connaissais par d'autres biais. Comme j'avais de plus en plus de sollicitations, je leur ai dit non je ne peux pas adhérer, je suis déjà à la CNT. Ça a été bien pris, car l'image qu'ils avaient de la CNT avait été cassée par mon action, ils ont vu que je n'étais pas un fou furieux... On a monté la section en 2009, j'étais RSS et P. était déjà élu au CE, donc la direction n'a pas pu contester. Après, on a eu d'autres adhérents. Ils n'avaient pas envie de virer deux personnes, dont P. avec une ancienneté de quinze ans, et quatre mandats au CE. »

(Entretien avec un élu CNT.)

Cet usage du nouveau mandat de RSS est intéressant à souligner car il apparaît relativement en décalage avec celui des autres organisations syndicales qui craignent, parfois, d'« exposer » un salarié à d'éventuelles répercussions si le seuil des 10 % n'est pas franchi lors des élections, ne permettant pas alors de désigner celui-ci comme DS ni de le maintenir comme RSS. Désormais dépourvu de tout mandat, le salarié qui a exercé celui de RSS et tenté d'implanter une nouvelle organisation peut alors éventuellement craindre l'apparition de tensions avec sa hiérarchie, voire des formes indirectes de rétorsion. C'est une tout autre logique qui anime ici la CNT pour qui la question de la prise de risque de la part du salarié qui endosse ainsi ouvertement son étiquette syndicale relève, de toutes façons, de la conception même de l'engagement militant.

Suite à ces différents changements, la CFTC se retrouve isolée et divisée en interne, avant les élections de 2009, puisque son leader (ex-JURIDIQUE) part de l'entreprise. La section est reprise par un élu ex-SOCIAL, mais qui a du mal à rassembler ses troupes. Le SNJ remet en cause la façon dont le secrétaire du CE gère les relations avec la direction « en allant dans le bureau de la RH régler un certain nombre de problèmes à l'amiable avec elle » (élu SNJ) et se retire du bureau. Un rapprochement semble s'opérer entre la CNT, la CGT, la CFDT et le SNJ, mais la négociation du protocole électoral débouche sur un conflit à propos du maintien ou non d'un collègue « journaliste ». Face au poids des journalistes dans l'entreprise qui pèsent pour plus de 45 % des effectifs, les organisations non catégorielles décident de s'opposer à cette demande du SNJ afin d'assurer leur propre présence au CE. La

quasi totalité des candidats, toute étiquette syndicale confondue, sont, en effet, des journalistes⁽⁹⁾ : cette prise en charge hégémonique de la représentation est liée au poids numérique, mais aussi symbolique, de cette profession dans le Groupe. Selon un élu CFDT, le nouveau cadre juridique renforce, de plus, la nécessité du cumul de mandats, particulièrement dans un contexte de restructuration et qui plus est, de rareté des vocations, ce qui tend à reporter l'essentiel de l'activité syndicale sur quelques élus/désignés :

«Être délégué syndical sans être élu au CE alors que c'est là que l'information de l'entreprise se donne et que tu peux obtenir des rapports privilégiés avec l'expert, notamment sur les comptes de l'entreprise et sur toute une série de choses, c'est quand même très compliqué pour être en phase avec la vie de l'entreprise, ce n'est pas possible.»

(Entretien avec un élu CFDT.)

La plainte que le SNJ dépose au tribunal, en 2009, pour contester le refus des autres organisations syndicales d'accepter un collègue «journaliste» n'est pas déboutée, mais renvoyée à la négociation, car le tribunal d'instance juge que la loi n'est pas très claire sur ce point (la chambre sociale de la Cour de cassation ne s'étant pas encore prononcée sur le sujet). La DRH de l'époque arbitre et propose à la fois la création d'un collège commun aux cadres et aux journalistes et, en compensation, l'ajout d'un siège au CE (neuf au lieu de huit) pour ce collègue. Les élections s'organisent donc avec trois collèges (cadres et journalistes, techniciens-agents de maîtrise, employés) et un accord sur une durée des mandats courte (deux ans) jugée suffisante compte tenu de l'intensité de l'implication des élus. La CNT, la CGT et la CFDT présentent une liste commune, la CFTC et FO (représentée par une seule personne) aussi tandis que le SNJ part en campagne seul. L'intersyndicale sort grande gagnante de ces élections, avec plus de 49 % des voix, réparties quasiment à parts égales entre les trois organisations, la CNT plus récente ayant accepté de ne compter que pour 30 % du total, contre 35 % pour les deux autres. Le SNJ remporte 27 % des voix et FO-CFTC 26 %. Le taux de participation avoisine les 75 %. L'intersyndicale obtient cinq élus sur neuf (deux chez les cadres et journalistes, deux chez

les techniciens-agents de maîtrise et deux chez les employés) et prend tous les postes au bureau du CE.

L'émergence de cette intersyndicale étonnante, suscitée par le nouveau cadre juridique, s'explique par plusieurs facteurs. Elle ne se comprend pas, tout d'abord, sans le contexte de crise sociale interne et de remise en cause de l'action des élus sortants, y compris de ceux du SNJ, associés à la gestion jugée «clientéliste» et apathique du CE. La valse des dirigeants (trois DRH en quatre ans), les conséquences financières pour les salariés de la perte de la participation et celles des départs volontaires sur l'organisation du travail, ont contribué à une radicalisation des salariés et des élus, notamment de la CFDT, rendant possible une alliance avec deux syndicats jugés plus contestataires, la CGT et surtout la CNT. Comme l'énonce très bien l'un des élus : «*on vit sur un paradoxe, c'est qu'on est une entreprise où on explique à la terre entière comment faire du droit social et en interne, rien ne va*». Ensuite, la forte personnalisation de l'activité syndicale, identifiée à des personnes qui se connaissent et s'apprécient, y compris dans la façon de conduire l'action syndicale, a permis le dépassement des clivages organisationnels et l'atténuation des préjugés, notamment à l'encontre de la CNT (à laquelle se sont ralliés deux militants considérés comme des «poids lourds» de l'entreprise, anciens et reconnus professionnellement).

Le choix risqué d'une intersyndicale qui supposait de faire au moins 30 % pour que les trois organisations soient représentatives, s'explique à la fois par les résultats cumulés de la CGT et de la CFDT aux élections de 2007 et la probabilité d'atteindre ce chiffre, mais également par le besoin de construire un collectif pour faire face à l'intense investissement militant nécessaire dans un contexte de restructuration tout en continuant à mener une carrière professionnelle. Par ailleurs, alors que les orientations politiques et les modes de socialisation militante des trois acteurs étaient assez éloignés (certains étant plutôt proches du parti socialiste et d'autres encartés au parti communiste), le partage d'une expérience syndicale et/ou politique importante – l'une assumant un mandat de déléguée syndicale depuis plus de quinze ans et les deux autres élus, plus jeunes, ayant eu une expérience syndicale et/ou politique dans des instances nationales avant de militer dans leur entreprise – les a amenés à réfléchir en termes de complémentarité, chacun venant avec ses compétences plutôt juridiques, économiques ou «activistes», et à adopter une stratégie commune de contestation de la rationalité des décisions de la direction (LEFRESNE, SAUVIAT, 2009). De même, le partage d'une conception non corporatiste et plutôt participative de l'action et du rapport aux salariés et aux adhérents, *via* le recours à des assemblées générales (qui réunissent fréquemment plus de deux cents personnes) et le souci du maintien d'une vie de section, a permis de consolider l'adhésion

(9) Pour autant, aucun des trois n'est affilié à un syndicat de journalistes. L'élu CGT, cadre issue de JURIDIQUE, n'est pas affiliée au SNJ-CGT, mais à la Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC-CGT). Elle ne défend pas une vision catégorielle de la représentation des journalistes, mais vise plutôt à obtenir la représentativité de la CGT dans l'ensemble des collèges. De son côté, la CFDT n'a pas de syndicat de journalistes, en tant que tel, mais une Union syndicale des journalistes qui ne possède pas le statut de «syndicat»; les adhérents CFDT se syndiquent en effet dans le syndicat de la Fédération communication, conseil, culture (F3C) de leur région. L'élu CFDT est dans ce cas adhérent au Syndicat national de l'écrit (SNE) et à la F3C.

commune à une certaine vision du syndicalisme, en décalage avec les pratiques antérieures.

«Le copain de la CNT a eu la bonne idée quand même, pour apaiser nos craintes, de prendre un mandat de représentant de section syndicale pendant quelque mois avant les élections, ce qui nous a permis de bosser ensemble et de s'apercevoir que la mécanique à trois fonctionnait aussi bien qu'à deux. Peut-être même mieux, parce que ça permet, quand il y a des conflits, de faire deux contre un et de trancher. La démocratie s'applique et la troisième organisation suit. Donc, c'est comme ça que ça s'est fait. Donc, il y a eu quand même toute une période de connaissance de l'un et de l'autre, et puis en même temps de fonctionnement syndical à trois. Deux délégués syndicaux et un RSS qui ne pouvait pas être présent à toutes les réunions, mais on a réussi à le tenir informé. Il a énormément participé à tout ce qui était action, rédaction de tracts...et c'est vrai que ça a été pour nous un apport logistique immédiat. On s'est aperçu que sur les revendications qu'on portait, il n'y avait pas l'épaisseur d'un papier à cigarette entre nous. On avait la même perception de ce qui se passait dans la boîte, le même rejet des instances façon CFTC/SNJ, et que ça, ça nous rapprochait.»

(Entretien avec un élu CFDT.)

Enfin, la distance de ces élus de terrain avec leurs structures syndicales (fédérations et unions territoriales), qui sont soit relativement inactives soit traversées de forts conflits, a également joué en faveur d'une logique d'alliance locale, qui peut apparaître comme «*un attelage hétéroclite*», selon les termes d'un élu mais qui, dans le contexte de crise sociale du moment, a permis la réactivation du comité d'entreprise, l'engagement dans une dynamique de négociation et l'encadrement de différentes formes de conflictualité (grève tournante, *sit-in*, etc.).

L'action de la nouvelle équipe a d'abord consisté à remettre de l'ordre dans le CE (réviser les comptes, étendre les œuvres sociales aux pigistes) et à faire un usage intensif du recours à l'expertise⁽¹⁰⁾ (rendu possible par la mutualisation des moyens des différents CE). Parallèlement, les élus ont eu recours au tribunal à différentes reprises, avec des succès comme en 2008, pour empêcher la mise en place d'un système d'évaluation des salariés, et des

(10) Différentes expertises ont ainsi été menées : expertise traditionnelle sur les comptes annuels et prévisionnels de l'entreprise, deux droits d'alerte économique, expertise sur le projet PSE, expertise sur le réaménagement des locaux suite au PSE, expertise sur le dispositif d'évaluation des salariés, expertise sur les effets de cession d'activités, expertise libre (donc payée par le CE) sur le manque à gagner que représente la suppression de la participation après la fusion qui a servi à créer le Groupe, expertise judiciaire (obtenue sur demande du CE devant le tribunal de commerce) sur les modalités d'opération de fusion, expertise sur les effets de la stratégie de l'entreprise sur l'emploi (possibilité offerte par l'accord GPEC mais payée par le CE), expertise sur les risques psycho-sociaux qui a débouché sur une médiation toujours en cours au moment de l'enquête.

échecs, comme en 2009, pour obtenir l'annulation du PSE. Ils se sont également impliqués dans la négociation collective, au titre de leur mandat de DS, en s'appuyant là encore sur le recours à l'expertise⁽¹¹⁾ grâce à un accord signé en 2007 au moment de la fusion qui octroyait le droit aux organisations syndicales de recourir à celle-ci avant la renégociation des accords devenus caducs. Cependant, qu'il s'agisse des expertises ou des négociations, les élus se sont heurtés à maints obstacles :

«[des difficultés liées] au turn-over au niveau de la direction et son comportement qui a grandement empêché le travail d'expertise – retard d'envoi dans les documents, pas de documents exploitables pour l'expert car envoyés en pdf, négociations ouvertes puis suspendues sine die, discussion des frais d'expertise lorsque cette dernière est d'origine contractuelle, nouveau DRH qui ne se sent pas lié par les engagements de son prédécesseur. Cela a beaucoup perturbé les missions d'expertise. Et avec le délai nécessaire, il arrive parfois que l'expertise soit devenue obsolète. Cela a été par exemple le cas de l'expertise sur le temps de travail. Ouverte en 2008, l'expertise s'est réalisée rapidement, mais la négociation n'a jamais été poursuivie... Par ailleurs, les changements de date incessants des réunions de CE ou de négociation programmées par la direction ont rendu le travail de l'expert difficile, sans parler des changements incessants de périmètres d'activité, de réorganisation, et enfin du manque de fiabilité des infos fournies par la DRH qui le reconnaît et incrimine l'obsolescence de son outil de gestion du temps de travail...»

(Entretien avec un élu CFDT.)

Du côté des négociations, très peu de dossiers ont abouti, ce qui n'est pas sans alimenter la crise des vocations militantes comme nous le verrons plus loin :

«Ce changement continu d'interlocuteur est épuisant. Suite à la fusion, donc en 2007, tous les accords devaient être revus, renégociés, il devait y avoir une harmonisation des statuts, une discussion sur les classifications, et la seule négociation qui a abouti, c'est celle sur la prévoyance.»

(Entretien avec un élu SNJ.)

Cette pluralité des répertoires d'action est caractéristique des situations de restructuration qui tendent à brouiller les frontières entre élus et désignés et à multiplier les sources de régulation (RENOUX, 2010), tout en mettant le curseur sur le comité d'entreprise comme espace de débat collectif et de contre-pouvoir (MEIXNER, 2010). Elle souligne également la montée en compétence des élus sur de multiples sujets liés à la gestion de l'entreprise, ce qui diminue d'autant le rôle social du comité d'entreprise. Comme le soulignent d'autres enquêtes sur les comités d'entreprise (GUILLAUME, MOURET,

(11) Expertises sur la participation aux bénéfices, le temps de travail, les classifications et les moyens dévolus aux personnels pour l'exercice de leurs mandats.

2004; IRES/DARES, 1998), l'engagement des élus sur les questions liées à la gestion de l'entreprise dépend de la taille et de l'ancienneté des équipes, mais aussi des événements (BELLET-BEAUJOLLIN, GRIMA, 2010). De manière intéressante, l'investissement du champ économique, par le biais du recours à l'expertise et des négociations, a contribué à resserrer les liens entre des élus pourtant porteurs d'une étiquette syndicale différente, mais qui, dans ce contexte particulier, ont d'abord cherché à construire leur représentativité en s'appuyant sur une codification légale et juridique de leur rôle. Comme le soulignent d'autres enquêtes (DIDRY, JOBERT, 2010), le contexte de restructuration a également conduit à une forme de radicalisation de l'action des élus et du rapport à la direction, parfois en décalage avec les attentes de leurs propres organisations. D'autres militants ont continué, pour leur part, à penser cette représentativité en lien avec les spécificités du métier de journaliste et celles des négociations propres au secteur de la presse.

L La double déstabilisation du SNJ

Ce contexte de restructuration du Groupe et le succès rencontré par l'intersyndicale CFDT-CGT-CNT ont contribué à fortement déstabiliser, dans un premier temps, le SNJ, confronté à l'incertitude qui entoure la mesure de son influence au sein des entreprises comme des branches en raison du nouveau contexte juridique créé par la loi du 20 août 2008. Apprécier son influence dans un collège limité aux seuls journalistes ou bien dans un collège plus large incluant les cadres, entraîne pour le SNJ non seulement des conséquences à l'échelle des entreprises où il est présent, mais également à celle des différents secteurs de la presse où il entend continuer à jouer un rôle central. Syndicat catégoriel, dédié uniquement aux journalistes, le SNJ tire sa puissance à la fois de son audience au sein de la profession – ainsi qu'en attestent les résultats mentionnés plus haut relatifs aux élections professionnelles pour la commission délivrant la carte de presse – et de sa reconnaissance par les pouvoirs publics et les acteurs patronaux⁽¹²⁾. Pour autant, celle-ci demeure fragile. Membre de l'Union syndicale Solidaires, laquelle ne bénéficie pas de la représentativité au niveau national et interprofessionnel, le SNJ ne dispose pas d'autres ressources que les cotisations que lui procurent ses quelque deux mille adhérents et l'investissement bénévole de nombreux militants (et retraités). Le maintien de sa représentativité passe par le maintien

(12) S'il existe une abondante littérature sur la sociologie du journalisme comme activité professionnelle et, de façon plus réduite, des travaux sur la précarité dans le journalisme, l'étude du SNJ comme organisation et comme institution semble relativement délaissée. Sur l'histoire de la profession et la place des syndicats dans celle-ci, voir CHARON, 2003.

de ses positions dans les différents types de presse, sur l'ensemble du territoire. Son positionnement est en ce sens très différent des syndicats de journalistes affiliés à des confédérations interprofessionnelles, comme le SNJ-CGT. Si ce qui se joue au sein de chaque entreprise de presse est effectivement déterminant pour le SNJ, ce n'est pas tant pour accéder à la direction éventuelle d'un CE ou établir une position hégémonique au sein de tel ou tel établissement que pour peser, à l'échelle plus large de la branche, sur les enjeux propres à la profession des journalistes. C'est en effet à ce niveau, autrement dit celui de la convention collective spécifique aux journalistes, que sont fixées les conditions de travail, de rémunération et d'indemnités conventionnelles de ces derniers.

«Je veux dire, aujourd'hui, nous, quand il y a des négociations nationales de salaires dans la presse, on est systématiquement invité. Dans l'audiovisuel public, on est invité, dans les radios locales on est dans les négociations... Si on n'a pas les 8 %, et les 8 %, c'est le total des résultats des élections dans les entreprises... donc on a quand même intérêt à avoir le meilleur score.»

(Entretien avec une élue SNJ.)

Au sein du Groupe jusqu'en 2007, le SNJ parvient à rassembler environ 66 % des suffrages dans le collège «journaliste» et constitue, sur cette base, un interlocuteur incontournable pour la représentation de la profession. Le syndicat coopte les nouveaux venus, construit les listes et s'intègre dans l'activité professionnelle, dans le sens où le temps consacré à l'activité militante apparaît comme une tâche certes supplémentaire, mais qui entretient un lien direct avec les autres dimensions du métier. Ainsi, le fait d'être actif au SNJ n'entre pas en contradiction avec une perspective de carrière ascendante. L'adhésion syndicale peut être vue comme une des formes d'expression de l'identification au métier de journaliste et une contribution à la défense collective de sa spécificité. Selon les dires de plusieurs salariés, il n'est pas «mal vu» de prendre sa carte, surtout en début de carrière. En revanche, une fois parvenu au poste de rédacteur en chef, l'engagement syndical et l'activité professionnelle sont perçus comme peu conciliables, en termes de temps, et les salariés concernés prennent alors leur distance avec le SNJ, tout en ayant la possibilité de valoriser leur parcours syndical comme un indice de leur attachement au groupe professionnel.

Le maintien du collège «journaliste» est à comprendre, au regard de cette histoire, comme une revendication identitaire et stratégique pour ce syndicat, ce qui le conduit d'ailleurs à ne pas l'abandonner malgré un rapport de force insuffisant. Lors de la négociation du protocole électoral en 2009, et malgré le positionnement plutôt favorable de la direction sur le maintien d'un collège «journaliste», le SNJ s'est ainsi retrouvé isolé face aux autres organisations. *«Tous ces autres journalistes*

qui représentent les autres syndicats n'avaient pas envie de frôler les 10 % dans un collège "journaliste"» résume à ce propos un élu SNJ. Dans le nouveau collège élargi aux cadres, les journalistes pèsent, en effet, pour moins de 40 %. Il devient alors plus facile pour d'autres syndicats de dépasser la barre des 10 %, tout en présentant des candidats journalistes, mais en ralliant des voix cadres. En 2011, malgré son échec deux ans auparavant pour maintenir le collège «journaliste» et malgré le peu de succès de sa stratégie judiciaire, le SNJ renouvelle sa demande, sans grande conviction. Si le passage de la règle de l'unanimité à celle de la majorité pour l'approbation du protocole électoral ouvre la voie à une éventuelle alliance (notamment avec l'élue FO qui est l'une des rares à ne pas être journaliste), les principaux responsables de l'organisation estiment que la recherche de partenaires a, d'une certaine manière, cessé d'être prioritaire. Une élue du SNJ commente ainsi la situation : «Il y en avait un qui était prêt à discuter, mais c'était du donnant-donnant et on n'avait rien à donner en contrepartie.»

Ce positionnement ambivalent reflète la volonté de sortir l'organisation de son isolement. Intégré dans un système d'alliance avec la CFTC jusqu'en 2007, le SNJ a vu celui-ci voler en éclats en raison de l'incapacité de la CFTC à construire une stratégie de résistance efficace face au plan social et surtout en raison de sa gestion du CE fortement contestée sur le plan comptable. S'étant retiré du bureau du CE en cours de mandat, le SNJ ne s'est pas pour autant retrouvé du côté de l'intersyndicale construite par la CFDT, la CGT et la CNT en raison de son approbation de l'accord sur la GPEC.

«Je pense que dans l'esprit des signataires, il y avait l'idée que de toutes façons, ils allaient faire un plan social et il valait mieux qu'il y ait un plan de départs volontaires avec des conditions assez favorables qui avaient été signées avant, plutôt que de se retrouver qu'avec des départs contraints ou des départs volontaires pour lesquels on n'obtiendrait pas grand-chose.»

(Entretien avec une élue SNJ.)

La signature de cet accord par le CNJ, aux côtés de la CFTC, a alimenté de fortes tensions avec les autres organisations et a également témoigné d'un décalage avec la conception de l'action syndicale qui soude l'alliance CFDT-CGT-CNT, forgée dans le conflit. Attachés à leur image de partenaire social incontournable et légitime, les militants les plus anciens du SNJ sont moins enclins que les militants d'une intersyndicale dynamisée par la CNT à entrer dans une phase de confrontation ouverte avec la direction. S'ils partagent un certain nombre d'analyses produites par l'intersyndicale et se retrouvent dans la plupart de ses mots d'ordre, ils hésitent, par exemple, à s'engager dans des grèves de plusieurs jours.

«C'est vrai que l'intersyndicale est toujours partante pour de plus longs mouvements de grève alors que chez nous, dans une entreprise de presse et dans une maison d'édition, il y a finalement peu de façons de peser. Dans un hebdo, une grève de plusieurs jours n'a pas de sens, on ne va pas faire grève une semaine... Nous, on appelle toujours le jour du bouclage.»

(Entretien avec un élu SNJ.)

Alors qu'à l'issue des élections de 2009, le SNJ refuse d'entrer au bureau du nouveau CE dominé par l'intersyndicale, les tensions commencent à s'apaiser en 2010 lors d'actions communes menées notamment pour la défense des pigistes, mais aussi grâce au renouvellement générationnel au sein du SNJ et à l'arrivée de deux nouveaux élus, plus critiques sur «l'alliance implicite avec la CFTC». Le SNJ entend cependant conserver son autonomie, ce que les autres organisations interprètent parfois comme une tendance au corporatisme alors qu'à ses yeux, elle renvoie à la spécificité irréductible du métier de journaliste. Affirmant sa capacité à parler au nom de tous les salariés, le SNJ dénie aux autres syndicats, de façon quelque peu paradoxale, la prise en charge spécifique de la représentation des journalistes si leurs mandataires n'appartiennent pas à cette profession.

«Alors, il y a quand même des enjeux d'accords qui ne concernent que les journalistes, et notamment les accords sur les droits d'auteur. Un accord pour être valable doit être signé par 30 %, il suffit qu'un syndicat qui a eu 30 % le signe. On a déjà des exemples d'entreprises dans lesquelles des gens qui ne sont pas journalistes ont signé des accords droits d'auteur. Alors si c'est des bons accords, on ne va pas critiquer, mais quand c'est des gens qui signent vite fait parce qu'ils ne connaissent pas le problème ou pour faire plaisir à la direction ou parce que par compensation ils auront autre chose, c'est dramatique ! Les droits d'auteur, pour nous, c'est quelque chose d'important. Il y a un droit moral, on n'accepte pas que nos articles soient repris n'importe comment et par n'importe qui. Il y a un droit financier. [...] Donc, moi je fais plus confiance à des syndicats de journalistes, et pas qu'au SNJ, je fais plus confiance à des syndicats de journalistes pour négocier un accord droits d'auteur. Ça ne veut pas dire que je dénie aux autres le droit de négocier, mais... je veux être sûre qu'ils connaissent et qu'ils vont prendre le temps de consulter les gens concernés. Voilà. Nous, si on a 50 %, on peut s'opposer à un mauvais accord.»

(Entretien avec une élue SNJ.)

Toute l'ambiguïté du positionnement catégoriel se retrouve dans cet extrait. Désireux de faire pleinement reconnaître sa singularité, en particulier par la mesure de son audience auprès de la seule catégorie des journalistes, le SNJ entend pour autant s'imposer comme un acteur central des relations sociales, tension dans laquelle se retrouvent d'autres syndicats catégoriels comme la CFE-CGC (BÉTHOUX *et al.*, 2011). Le syndicat continue ainsi à raisonner comme si la catégorie de journalistes subsumait

toutes les autres dans un groupe qui est pourtant en plein changement et qui, en raison de la fusion, ne relève plus du seul secteur de la presse.

Une intersyndicale affaiblie dans un contexte de sortie de crise

Alors même qu'elles auraient pu acter une consolidation de l'intersyndicale et un renforcement de son influence, les deuxièmes élections professionnelles sous le nouveau régime de représentativité, organisées en décembre 2011, attestent au contraire d'un recul de celle-ci. La liste CFDT-CGT-CNT enregistre une perte de plus de dix points de suffrages, passant de 49 % à 38,9 % des voix. L'alliance CFTC-FO progresse de sept points (avec 33,6 %) et le SNJ remonte un peu avec 38,6 % dans le collège cadres-journalistes (et 26 % sur l'ensemble des collèges). L'intersyndicale CFDT-CGT-CNT conserve cinq élus au CE, mais perd la majorité absolue, le nombre de sièges ayant été porté à dix par la direction lors de la nouvelle négociation du protocole préélectoral. Le SNJ, rassuré par ses résultats, décide dans cette configuration de sortir de son isolement, de soutenir l'intersyndicale au CE et d'intégrer le bureau en acceptant un poste de secrétaire adjoint.

La baisse de la participation lors du scrutin de 2011 – le quorum est à peine dépassé dans le collège cadres-journalistes – explique en partie le mauvais score de la coalition constituée par la CFDT, la CGT et la CNT. Comme le suggère une déléguée syndicale du SNJ, la liste CFTC-FO bénéficie cette fois d'une position d'*outsiders* alors que l'intersyndicale est « à la manœuvre ». « *C'est eux qui tenaient le CE et il y a toujours des mécontents* ». Pris par l'activité syndicale quotidienne, estimant que les deux années passées témoignent en leur faveur, les trois composantes de l'intersyndicale ne font pas réellement campagne et organisent une assemblée générale sur le tard.

« Franchement, on est dans un tel état de captation de notre action syndicale sur des choses très concrètes de la boîte que finalement le processus électoral il ne vient pas comme un cheveu sur la soupe, mais il vient s'agréger à tout ça en plus. Donc, on voit les salariés parce qu'on fait déjà des AG, eh bien là, on va faire une AG qui sera "élection". Et puis, nous, quelque part, c'est une manière de se dire qu'on fait un bilan de ce qu'on a fait pendant deux ans et puis on leur dit aussi tout ce qui mériterait encore d'être fait. Et que pour avoir cette continuité, il vaudrait mieux nous réélire. Voilà le message qu'on va donner. »

(Entretien avec un élu CFDT.)

À l'opposé, la CFTC investit la campagne en multipliant les tracts et les interventions où elle met en cause un usage « excessif » de l'expertise par l'équipe dirigeante du CE alors même que des

ressources pourraient être mobilisées en interne, du côté notamment des juristes présents chez JURIDIQUE. L'argumentaire vise à disqualifier une forme de professionnalisation de l'action syndicale qui serait en décalage avec une tradition d'intervention locale inscrite dans l'histoire de l'entreprise et dont la CFTC se présente, indirectement, comme l'héritière.

Cependant, par-delà les éléments liés au déroulement de la campagne électorale, des raisons plus profondes éclairent la fragilisation de l'intersyndicale CFDT-CGT-CNT. Elles révèlent combien il est difficile d'exercer des mandats syndicaux dans un contexte de crise qui voit les élus très fortement sollicités, sans qu'ils puissent toutefois valoriser des résultats tangibles obtenus par la négociation. L'intersyndicale se trouve notamment affaiblie par l'absence de soutien que les deux plus grosses organisations syndicales, à savoir la CGT et la CFDT, reçoivent de l'extérieur. Si la distance que les élus entretiennent, d'un côté, avec leur fédération et syndicat national, et de l'autre, avec leurs structures territoriales, a rendu possible l'établissement d'une intersyndicale incluant la CNT, elle les prive, en retour, d'appuis logistiques dans les actions que les élus entreprennent. Dans les deux cas, pourtant, les militants actifs dans l'entreprise connaissent bien les structures professionnelles et territoriales. Du côté de la CGT, la déléguée syndicale est titulaire de mandats aussi bien à la FILPAC qu'à l'Union Départementale (UD) des Hauts-de-Seine ; son statut est d'ailleurs celui d'une quasi permanente. Du côté de la CFDT, l'un des délégués syndicaux a exercé des responsabilités au niveau confédéral, comme conseiller, avant de travailler à SOCIAL. Ce n'est donc pas une éventuelle méconnaissance de leurs organisations qui prive ces militants de relais, mais bien les difficultés concrètes qu'ils éprouvent à les activer.

L'UD 92 de la CGT comme la FILPAC sont traversées de multiples tensions, liées à la fois à l'expression de sensibilités politiques et à des conflits entre structures membres. Pour la déléguée syndicale CGT, il existe une distance telle entre la réalité sociale de son entreprise et les enjeux internes aux organisations de la CGT que les deux sont difficilement compatibles. De plus, au sein de la fédération comme de l'UD, l'alliance avec la CFDT et plus encore avec la CNT, n'est que peu appréciée et les injonctions à sortir de l'intersyndicale afin d'évaluer le poids que représente, seule, la CGT dans l'entreprise, sont fortes. Le fait que le syndicat ait pu récupérer la direction du CE durant la mandature 2009-2011 grâce à une rotation au sein du bureau avec la CFDT sur les postes de secrétaire général et de trésorier a d'ailleurs permis de répondre en partie à ces critiques. Une appréciation négative de « l'attelage hétéroclite » que représente l'alliance avec la CNT se retrouve aussi du côté de la F3C de la CFDT. La faiblesse des soutiens, ressentie

par les militants CFDT dans l'entreprise, provient également des faibles moyens obtenus auprès du Syndicat national de l'écrit (SNE) dont relève leur section. Dans une fédération qui est très large et qui regroupe des secteurs d'activité fortement différenciés – de la Poste aux médias en passant par les activités socio-culturelles –, aux cultures syndicales et aux moyens très contrastés notamment entre le secteur public et le secteur privé, la faiblesse d'un maillon intermédiaire tel que pourrait le constituer un syndicat professionnel ou d'industrie, permettant de mettre en commun les problèmes spécifiques aux groupes de presse, se fait sentir. Le délégué syndical CFDT ex-SOCIAL a tenté un temps de combler ce vide en prenant le relais du syndicat sur le périmètre de l'Île-de-France :

«Donc, on s'est dit que ça serait peut-être pas mal d'organiser des réunions, ce qui est un peu le B-A BA du syndicat. On est allé voir le secrétaire général : "Oh ça n'intéressera personne ! Personne ne me les demande, on a fait ça il y a dix ans mais depuis il n'y a plus rien". Je lui dis : "Écoute, si tu acceptes, si tu veux bien, confie-moi le fichier des représentants, des délégués syndicaux CFDT Île-de-France et j'organise des réunions". Et lui : "Oui mais tu verras, ça marchera pas". Le premier truc que j'ai fait, quinze inscrits !»

Il a cependant mis cette activité entre parenthèses au bout d'une année car ses mandats dans une entreprise en pleine restructuration l'occupent déjà pleinement. Pas plus que le syndicat national dans ce cas ou la fédération, l'Union Départementale CFDT ne joue le rôle de point d'appui. Elle n'est d'aucun secours lors du mouvement de grève que lance l'intersyndicale en 2009 contre le plan social.

«Donc j'ai quand même dû attendre une demi-heure que le mec m'explique toute la politique que l'UD avait développée auprès des handicapés pour après qu'il me dise "qu'est-ce qui se passe dans ta boîte?". Alors là je lui dis qu'il y a un PSE et qu'on fait grève. "Ah oui, non c'est bien". Bon ! Et il me dit "et sinon est-ce que tu veux acheter la revue CFDT, le Guide de vos droits?". Et donc je suis reparti avec une chasuble, une casquette, un drapeau, et voilà. Et surtout en me disant "n'hésite pas à nous rappeler". Je l'ai fait, mais comme tu tombes sur un répondeur qui te répond que c'est une demi-journée par jour, mais pas les vendredis une fois sur deux, enfin bon... Donc l'UD n'est qu'un support partiel pour l'aspect matériel et logistique. Mais on ne peut pas dire que ça nous ait beaucoup servi. [...] C'est-à-dire qu'on est seul. Il y a pas ou très peu de soutien des structures du syndicat.»

À cet enfermement dans l'entreprise et ce relatif isolement s'ajoute un deuxième phénomène, là encore facteur d'affaiblissement, qui est l'épuisement des militants dans les multiples tâches qu'ils cherchent à assumer. Les deux dimensions sont bien sûr corrélées, l'effet d'usure étant renforcé par le sentiment de ne pas être suffisamment relayé par l'organisation faïtière. Les responsables CGT

et CFDT ne sont d'ailleurs pas les seuls dans ce cas et au-delà de l'intersyndicale, c'est l'ensemble des élus et mandatés dans l'entreprise qui pointent l'impossibilité de concilier leur charge de travail sur le plan professionnel et les activités de représentation. Plusieurs éléments se combinent ici. D'une part, malgré les demandes réitérées des syndicats en ce sens, les négociations sur l'accord relatif au dialogue social n'ont pas abouti. Les salariés qui acceptent des mandats ne voient pas leur poste de travail aménagé et ressentent de fortes pressions, liées au fait que le travail qu'ils ne parviennent plus à effectuer est en quelque sorte absorbé par leurs collègues au sein des différentes rédactions. Subissant des critiques implicites dans leur quotidien de travail (MISCHI, 2012), ces élus, qui sont donc le plus souvent également délégués syndicaux, tentent de cumuler la préparation des réunions de CE, celle des négociations et la poursuite de leur carrière professionnelle. D'autre part, cette pression s'est accentuée au sein du Groupe entre 2007 et 2011 en raison de l'application du plan social. Appelés à négocier sur de multiples thèmes sans que ces négociations aboutissent, confrontés à des changements successifs d'interlocuteurs du côté patronal, les militants se sont également épuisés à faire face, sur le plan individuel et collectif, à la désorganisation des services qui a résulté de l'application de l'accord GPEC et du PSE.

«J'ai compté sur l'année 2009 et 2010, j'ai eu plus de cent réunions en mêlant CE, réunions de négociations, CHSCT [comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail] et DP [délégué du personnel]. Évidemment, c'est déjà très difficile de caser ça dans l'emploi du temps, mais le problème c'est aussi le degré de mobilité des réunions. On a une réunion, et puis finalement deux jours avant, elle est annulée, et puis finalement elle est le lendemain, et puis on n'a pas les documents, donc c'est reporté. Et ça, c'est un jeu que les directions jouent de plus en plus [...] On ouvre les négociations, on respecte l'obligation légale, mais derrière, on n'a rien, ne serait-ce que pour dresser un constat partagé de la réalité. On ne sait pas le nombre de salariés concernés, on ne sait pas le statut, on ne sait pas dans quelle situation ils sont... donc on passe un temps fou avec la direction à essayer de rétablir ce qui nous paraît être une réalité.»

(Entretien avec un élu CFDT.)

Ces conditions concrètes d'exercice des mandats dissuadent les salariés de s'engager dans l'action syndicale. L'ensemble des organisations – la CNT mise à part dans la mesure où elle repose sur une poignée de militants très actifs – font d'ailleurs part de leurs difficultés à constituer les listes pour les élections, entre les départs liés au PSE et les craintes face à une surcharge de travail engendrée par l'activité de représentation. Après la séquence de la fusion et dans une période marquée par le retour à une relative apathie, l'intersyndicale se trouve en quelque sorte en décalage par rapport à ces difficultés, dans la mesure où elle puise une partie de sa raison

d'être dans une approche de l'action syndicale où la participation des salariés est valorisée. Continuant à manier un registre d'argumentation et d'action fondé sur la confrontation des points de vue, elle subit directement la concurrence d'une organisation comme la CFTC, laquelle peut apparaître aux yeux des salariés comme associée à une certaine « normalité », celle d'une division classique du travail entre représentants et représentés et d'un usage du CE davantage centré sur la gestion des œuvres sociales et culturelles. Les résultats électoraux de décembre 2011 laissent ainsi apparaître la difficulté à modifier, au-delà d'un événement marquant ponctuel, les logiques de représentation et de participation au sein de cet espace social particulier qu'est l'entreprise, y compris lorsque l'activité de travail, comme celle des journalistes, repose sur une relative autonomie. Si le nouveau cadre juridique établi par la loi du 20 août 2008 pousse les organisations syndicales à réfléchir à leur tactique électorale, afin d'assurer leur « survie », il ne les conduit pas nécessairement à remettre en cause une approche relativement délégitime du lien entre les salariés et leurs élus.

*
* *

Cette monographie dans le secteur de la presse éclaire de manière à la fois spécifique et plus générale les « effets » de l'application de la nouvelle loi sur la représentativité dans les entreprises. Contrairement à une vision mécanique des effets du droit, et ainsi

que l'ont montré différents travaux sur les usages sociaux des règles de droit (ISRAËL *et al.*, 2005), la transformation des relations professionnelles dans l'entreprise étudiée tient autant au contexte de restructuration qui tend à radicaliser les élus et à déstabiliser l'organisation syndicale historiquement majoritaire dans le secteur, le SNJ, qu'au nouveau régime de représentativité qui autorise l'entrée en lice d'un « nouvel acteur ». Sur la durée, néanmoins, le retour à un rééquilibrage des positions nuance la capacité du seul cadre juridique à modifier durablement les représentations des salariés et à remettre en cause le sentiment d'appartenance catégorielle des journalistes, même si cet ancrage rend en retour plus difficile la mise en avant d'un discours plus général. La fragilité de l'intersyndicale créée autour de la CGT, de la CFDT et de la CNT, souligne par ailleurs les effets de situation qui conduisent des organisations à s'allier sur le terrain, contre l'avis de leurs structures et contre « l'esprit de la loi » qui cherche plutôt à « différencier » les syndicats. Elle met également en lumière la très forte personnalisation des relations professionnelles, laquelle se voit encore renforcée par la pression au cumul des mandats de délégué syndical et d'élu au CE qui découle du nouveau dispositif de représentativité. Enfin, l'usage assumé du mandat de RSS par la CNT qui défend une « logique minoritaire » – ce qui lui a permis, dans un contexte très spécifique, d'obtenir un poste au CE – ne doit pas occulter la faiblesse des droits associés à celui-ci : aux yeux de la majorité des organisations, le mandat de RSS paraît très limité et n'offre pas toujours une possibilité d'implantation nouvelle dans les entreprises.

Bibliographie

- BEAUJOLIN-BELLET R., GRIMA F. (2011), «Organiser la résistance contre une restructuration lourde. Le travail de militants syndicaux», *Politix*, n° 95, pp. 181-206.
- BÉTHOUX É., DESAGE G., MIAS A., PÉLISSÉ J. (2011), «La “drôle de crise” de la CFE-CGC : hésitations stratégiques et distorsions organisationnelles d’un syndicalisme catégoriel», *Travail et emploi*, n° 128, pp. 5-22.
- CHARON J.-M. (2003), «L’Éthique des journalistes au XX^e siècle. De la responsabilité devant les pairs aux devoirs à l’égard du public», *Le Temps des médias*, n° 1, pp. 200-210.
- DIDRY C. (2007), «De la restructuration de l’entreprise à la restructuration des relations professionnelles : le cas de Canal Plus», *L’Homme et la société*, n° 163-164, pp. 95-124.
- DIDRY C., JOBERT A. (dir.) (2010), *L’entreprise en restructuration. Dynamiques institutionnelles et mobilisations collectives*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.
- DUFOUR C., HEGE A. (2008), «Comités d’entreprise et syndicats, quelles relations?», *Revue de l’Ires*, n° 59, pp. 3-40.
- DUPUY C. (2010), «L’entreprise de presse en conflit. Libération et Le Monde en restructuration», *Travail et emploi*, n° 124, pp. 29-42.
- GUILLAUME C., MOURET B. (2004), «Les élus de comités d’entreprise : de l’institutionnalisation à la professionnalisation?», *Revue de l’Ires*, n° 44, pp. 39-65.
- ISRAËL L., SACRISTE G., VAUCHEZ A., WILLEMEZ L. (dir.) (2005), *Sur la portée sociale du droit : usages et légitimité du registre juridique*, Paris, Presses universitaires de France.
- IRES/DARES (1998), *Les comités d’entreprise. Enquête sur les élus, les activités et les moyens*, Paris, Ministère de l’emploi et de la solidarité, Éditions de l’Atelier.
- LECLERC O., LYON-CAEN A. (2011), *L’essor du vote dans les relations professionnelles. Actualités françaises et expériences européennes*, Paris, Dalloz.
- LEFRESNE F., SAUVIAT C. (2009), «Restructurations. Mode de gouvernance et régimes de restructuration. Une étude de cas», *Travail et emploi*, n° 117, pp. 39-51.
- MEIXNER M. (2010), «La représentation re-structurée» in Didry C., Jobert A. (dir.), *L’entreprise en restructuration. Dynamiques institutionnelles et mobilisations collectives*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, pp. 173-186.
- MISCHI J. (2012), «Gérer la distance à la “base”. Les permanents CGT d’un atelier SNCF», *Sociétés contemporaines*, n° 84, pp. 53-77.
- RENOUX J.-L. (2010), «Restructurations et régulations des emplois dans les médias du groupe Lagardère» in Didry C., Jobert A. (dir.), *L’entreprise en restructuration. Dynamiques institutionnelles et mobilisations collectives*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, pp. 153-168.