Italie

Du renouveau syndical sans stratégie ?

Cristina NIZZOLI *

En Italie, les réformes du droit du travail promulguées dans les dernières décennies ont contribué à flexibiliser le marché du travail. Le processus a commencé à la fin des années 1990, avec l'introduction des formes atypiques d'emploi (Pignoni, 2005), et se poursuit aujourd'hui avec la récente réforme du gouvernement Renzi qui réduit les garanties associées au CDI (Rehfeldt, 2016).

Ces réformes se produisent dans une société déjà fortement impactée par les effets de la mondialisation et de la crise de 2008 où les nouvelles logiques de gestion de la main-d'œuvre, la hausse du recours à la sous-traitance et la fragmentation des relations d'emploi se combinent avec la hausse du chômage, la baisse ou le gel des salaires et la réduction de la dépense publique.

Dans un tel contexte, il est de plus en plus urgent de s'interroger sur le rôle joué par les organisations syndicales. Quelles stratégies envisagent-elles pour faire face aux obstacles qui leur sont posés par les transformations du marché du travail ? Quels moyens sont-ils déployés pour intégrer des nouvelles figures de travailleurs dont le profil s'éloigne de celui du travailleur « traditionnel » [1] ?

Bien que le débat sur le renouveau du syndicalisme – à savoir la manière dont les organisations syndicales parviennent à pénétrer des secteurs faiblement syndicalisés – ne date pas d'aujourd'hui, il ne prend que trop rarement en compte les actions concrètes mises en œuvre par les syndicats. C'est bien de ces stratégies et actions dont nous allons traiter dans cet article, afin de mieux cerner les spécificités du contexte italien. Mais s'intéresser aux « cas de renouveau » conduit aussi à élargir le périmètre du débat aux acteurs non syndicaux. En effet, des solidarités entre travailleurs peuvent se créer *via* des collectifs ou des réseaux de travailleurs auto-organisés, parfois éloignés de la sphère syndicale traditionnelle. Des dynamiques proches de celles des mouvements sociaux prennent alors forme dans

* Chercheure à l'Ires.

1. Par exemple, les « faux indépendants », les salariés immigrés opérant dans les services externalisés ou encore les travailleurs détachés.

des configurations où l'ancrage local des luttes dépasse le seul lieu de travail.

Pour contribuer au débat sur le renouveau du syndicalisme, nous avons choisi d'éclairer la manière dont les organisations syndicales majoritaires – la CGIL [2], la CISL [3] et l'UIL [4] – ont évolué dans ce nouveau contexte [5], sans négliger le rôle des syndicats minoritaires, les Comités de base (Cobas), et des collectifs auto-organisés qui, depuis une vingtaine d'années, ont été créés notamment pour la défense des droits des travailleurs précaires.

Les évolutions récentes du syndicalisme italien

Pour mieux contextualiser les dynamiques qui traversent la sphère syndicale à l'époque contemporaine, on doit en premier lieu rappeler l'important investissement des organisations syndicales pendant les Trente Glorieuses, aussi bien en Italie que dans le reste de l'Europe, lorsqu'elles ont agi pour imposer la sécurisation de l'emploi en jouant un rôle clef dans la production de solidarités (Dufour, Hege, 2009). On assiste alors à une légitimation du fait syndical aussi bien dans l'espace public que dans l'espace privé, ce qui s'exprime notamment à travers la légalisation de l'implantation syndicale sur le lieu de travail. Cette époque coïncide avec une phase d'acquisition d'une légitimité aux dimensions inédites pour le syndicalisme. Néanmoins, comme le souligne Bruno Trentin dans son ouvrage *La Cité du travail* (Trentin, 2012), le syndicalisme ne tardera pas à trouver sa place d'auxiliaire indispensable à la politique dominante dans la gestion du progrès.

C'est dans les années 1990 en Italie que le consensus des trois plus grandes organisations syndicales (CGIL, CISL et UIL) sur les réformes en matière d'emploi et de négociation collective est le plus visible, à travers la pratique de la concertation sociale. Suivant les recommandations dictées par l'Union européenne, les responsables politiques de la gauche réformiste poursuivent l'objectif de libéralisation du marché du travail, sans rencontrer l'opposition des trois confédérations (Pignoni, 2005). À cette époque, la concertation devient le cœur du système de relations professionnelles italiennes.

Cependant, bien que majoritaire, le syndicalisme CGIL, CISL et UIL ne résume pas à lui seul le panorama du syndicalisme italien et c'est justement lors de cette période de concertation que naissent les premiers Cobas. Nous sommes au milieu des années 1980 quand des coordinations de salariés se constituent pour contester le contenu des conventions collectives signées par les trois grandes confédérations. Les Cobas prennent alors de l'ampleur notamment auprès des travailleurs de l'éducation nationale et des chemins de fer (Pauvert, 2012).

L'une des actions les plus spectaculaires menées, à leurs débuts, par les Cobas, est celle des salariés de l'aéroport de Fiumicino (Rome) qui, en 1988, déclenchent un mouvement de grève pour la révision de la convention collective nationale qui vient d'être signée par les 195 représentants syndicaux des trois

2. Confederazione Generale Italiana del Lavoro, Confédération générale italienne du travail.
3. Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, Confédération italienne des syndicats de travailleurs.
4. Unione Italiana del Lavoro, Union italienne du travail.
5. Les sources repérées pour la rédaction de cet article ne prennent que rarement en compte les dynamiques à l'œuvre au sein des organisations CISL et UIL. De ce fait, la plupart de nos observations et analyses concernent la CGIL et certaines de ses structures et fédérations.

confédérations. Cette mobilisation, qui voit la participation de 75 % des salariés du site, se révèle gagnante, et participe ainsi à la remise en question du rôle des syndicats traditionnels dans les processus de négociation.

Encadré 1

Le système italien de relations professionnelles

La particularité du système italien de relations professionnelles tient au vide législatif dû à la non-application de l'article de la Constitution sur la représentation syndicale et la négociation (art. 39), qui a été partiellement comblé par l'accord tripartite de juillet 1993. Cet accord définit les caractéristiques des nouvelles structures de représentation de base, la représentation syndicale unitaire (RSU), tout en établissant l'existence de deux niveaux de négociation : la branche et l'entreprise.

S'inspirant des conseils d'usine des années 1960, les RSU garantissent le pouvoir de négociation au niveau de l'entreprise. Néanmoins, ils rencontrent souvent l'opposition de certaines fédérations syndicales qui préfèrent maintenir la Rappresentanza sindacale aziendale (RSA), l'ancien système de représentation syndicale d'entreprise. L'accord interconfédéral avec la confédération patronale, Confindustria, du 28 juin 2011 et son texte d'application [1] établit qu'en présence d'une RSU dans l'entreprise, celle-ci détient le pouvoir contractuel auparavant partagé avec les fédérations syndicales (Rehfeldt, 2014). Dans un contexte où la couverture conventionnelle de branche reste élevée [2] (Leonardi, 2017), la négociation d'entreprise est volontaire et son recours reste de fait assez limité.

L'accord du 10 janvier 2014 établit aussi un lien entre le système de négociation et de représentation. Le principe d'auto-certification prend fin et des tiers faisant autorité tels que l'Institut national de sécurité sociale (Istituto Nazionale Previdenza Sociale) et le Conseil national de l'économie et du travail (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) se voient assigner la tâche d'obtenir et de certifier les données sur la représentativité effective des organisations syndicales souhaitant participer au processus de négociation.

Alors que l'accord du 28 juin 2011 confirme l'existence du double niveau de négociation et la primauté des accords de branche sur ceux d'entreprise, tout en admettant la possibilité, sous certaines conditions, que des accords d'entreprise viennent modifier les horaires et l'organisation du travail, la loi de Finance de 2011 bouleverse ce principe. Elle prévoit la possibilité que des accords dérogatoires sur une plus vaste gamme de thèmes – portant sur l'encadrement, les contrats atypiques, les tâches, les horaires de travail, etc. et sans conditions précises – puissent être conclus au niveau de l'entreprise, y compris en dérogeant aux dispositions de la loi (Carrieri, Leonardi, 2013). La Confindustria a pris l'engagement que ses adhérents ne recourraient pas à cette loi, mais uniquement à l'accord signé avec les confédérations syndicales.

1. Le « testo unico » du 10 janvier 2014 définit les critères de validité des accords d'entreprise.
2. On estime à environ 80 % la couverture contractuelle, en l'absence de procédures administratives d'extension *erga omnes*.

Le renouveau au sein des organisations syndicales traditionnelles : quand l'offre de services assure le lien avec les déserts syndicaux

Il s'agit ici de questionner la manière dont les organisations syndicales traditionnelles, à partir d'enjeux qui leur sont propres, ont renouvelé leurs pratiques, en particulier la CGIL. Quels sont les éléments qui conduisent une organisation syndicale à viser un secteur d'activité en particulier et/ou à renouveler sa stratégie d'action ?

À l'image des confédérations françaises, les confédérations italiennes CGIL, CISL et UIL ont une double structure : horizontale et verticale. La structure horizontale renvoie à la représentation des travailleurs sur une base territoriale, au-delà de leur appartenance sectorielle ou professionnelle. Les bourses du travail – Camere del Lavoro – en constituent un exemple puisqu'elles regroupent les salariés sur une base géographique et territoriale. La structure verticale se réfère en revanche à la représentation des travailleurs en fédérations, sur une base professionnelle ou de métier.

La prise en compte de la structure des organisations syndicales est indispensable pour comprendre comment ces dernières se sont adaptées aux défis posés par les transformations du marché du travail dans un contexte fortement marqué par la fragmentation des collectifs de travail et par l'essor de l'externalisation des activités.

À la fin des années 1990, le recours croissant aux contrats atypiques, suite à l'adoption de lois visant la flexibilisation de la main-d'œuvre, amène les trois organisations syndicales à créer des structures *ad hoc* pour représenter les travailleurs atypiques (intérimaires, indépendants, et, de manière plus large, toute personne ayant un contrat non standard). Nous sommes dans une configuration où ce n'est plus l'appartenance territoriale ou professionnelle qui fait sens, mais le statut d'emploi atypique propre à cette catégorie de travailleurs. Naissent alors les Nouvelles identités du travail (Nidil-CGIL), l'Association de travailleurs atypiques et de l'intérim (Alai-CISL) et la Coordination pour l'occupation (CPO-UIL). La principale tâche de ces structures consiste à apporter une assistance juridique individuelle aux travailleurs qu'on commence, à partir de cette époque, à appeler « les précaires ».

Toutefois, ces tentatives de renouveau des stratégies d'action se heurtent au fonctionnement de l'institution syndicale. À la CGIL par exemple, le problème se pose de savoir quelle est la structure qui prévaut dans la représentation de ces travailleurs : le Nidil ou bien la fédération qui représente les salariés sur la base de leur appartenance professionnelle ? Ce dilemme provoque des divergences et des tensions entre, d'un côté, les fédérations souhaitant garder parmi leurs adhérents les travailleurs à statut atypique et, de l'autre côté, les nouvelles structures dédiées aux travailleurs précaires. Dans certains cas, la solution proposée par la CGIL a été de créer des cartes syndicales « mixtes », à savoir des cartes de la fédération de référence avec des timbres Nidil (Ambra, 2013).

Dans le cas de la CGIL, le renouveau du syndicalisme s'exprime bien par la création de cette nouvelle structure, le Nidil. Néanmoins, les stratégies et les pratiques syndicales demeurent inchangées. Aucune stratégie visant l'implantation syndicale sur les lieux de travail n'est envisagée et la fonction de cette structure se limite au soutien juridique individualisé, service pour lequel l'inscription au syndicat est fortement souhaitée.

À cet égard, il ne faut pas négliger que l'enjeu principal de toute organisation syndicale réside dans sa capacité à préserver (ou augmenter) le nombre de ses adhérents, son taux d'adhésion demeurant sa source principale de légitimité.

En Italie, le taux de syndicalisation est relativement élevé (aujourd'hui autour de 35 %). Ce taux est le résultat de l'engagement de la CGIL, de la CISL et de l'UIL dans une offre de services importante. Ces derniers concernent la fiscalité, le droit des locataires, les allocations familiales, les allocations chômage, le droit des consommateurs ou encore le droit des travailleurs étrangers. Chaque personne souhaitant bénéficier d'un service proposé par le syndicat est amenée à y adhérer.

Dans une telle configuration, on peut émettre l'hypothèse que l'élaboration de stratégies visant la syndicalisation des « déserts syndicaux » peuplés par une main-d'œuvre précarisée n'est pas prioritaire pour des organisations qui, grâce à la prestation de services, parviennent déjà à garder un contact et à syndicaliser les travailleurs de ces branches d'activité.

Mais pour mieux comprendre la manière dont se combinent l'offre de services et la relation avec les franges les plus précarisées du monde du travail, nous allons examiner l'activité des centres pour les travailleurs étrangers de la CGIL.

Syndicalisation des précaires : l'exemple des centres pour travailleurs étrangers de la CGIL

En Italie, comme en France, la main-d'œuvre immigrée est avant tout employée dans les secteurs les plus touchés par la précarité du travail et de l'emploi. À cet égard, nombreuses sont les études ayant montré que la combinaison entre la forte présence d'immigrés (soumis à la pression patronale en raison de leur statut d'étrangers) et la précarité du travail et de l'emploi (sous-traitance, faible respect du droit du travail, etc.) représente une entrave importante à la syndicalisation (Asplan, 2013 ; Denis, 2009 ; Béroud, Bouffartigue, 2009 ; Bataille, 1997).

La relation qui s'établit entre organisations syndicales et travailleurs immigrés est à concevoir comme un révélateur du fonctionnement du syndicalisme contemporain. Il s'agit alors d'éclairer des aspects saillants d'une pratique syndicale qui s'adresse à des travailleurs dont le profil s'éloigne de celui, traditionnel, de l'homme blanc doté d'un emploi standard.

Le cas du centre pour les travailleurs étrangers [6] de Bologne est de ce point de vue édifiant (Nizzoli, 2013). Situé au rez-de-chaussée de la bourse du travail CGIL de Bologne, ce centre s'occupe de toute problématique liée au statut d'étranger ; la constitution de dossiers pour le renouvellement des titres de séjour [7] demeure l'une de ses activités principales. Or, l'activité de ce centre est révélatrice de la manière dont la CGIL conçoit les travailleurs immigrés : lorsqu'un immigré est amené à intégrer le syndicat en devenant un permanent au sein de sa fédération de référence, la CGIL tend à le rediriger vers le centre pour les étrangers. Autrement dit, les spécificités dues à l'expérience migratoire du délégué étranger (tel que le fait de connaître une langue étrangère) ne sont pas redéployées pour renforcer le travail syndical au sein des fédérations,

6. Ces centres, liés à l'Institut national confédéral d'assistance, perçoivent un financement de la part de l'État sur la base du nombre de dossiers traités.
7. Les syndicalistes qui animent les permanences du centre assurent un important travail de négociation avec la préfecture afin d'établir des critères pour le renouveau des titres de séjour les plus favorables aux immigrés.

mais pour traiter de problématiques propres aux immigrés.

Si l'on devait résumer cette vision, on pourrait affirmer que l'immigré précède, ici, le travailleur. Loin d'être saisi comme une figure résumant l'expérience de la migration et celle du travail, le travailleur immigré est perçu avant tout comme un immigré.

La vision très répandue au sein de cette organisation, qui consiste à considérer le travailleur immigré comme une personne sans « culture syndicale et de lutte » (Nizzoli, 2015), est révélatrice d'un phénomène plus large, à savoir l'absence de réflexion syndicale propre à cette catégorie de travailleurs précaires. S'intéresser aux travailleurs atypiques suppose non seulement de savoir créer des structures spécifiques, mais de mettre en œuvre des stratégies adaptées aux problèmes qui les touchent plus particulièrement, comme la précarité du statut d'emploi (qui rend les pressions patronales plus importantes), les discriminations racistes, le harcèlement moral, le sexisme, les difficultés à obtenir un salaire décent, etc.

Néanmoins, comme nous l'avons montré plus haut, à la CGIL, c'est avant tout l'offre de services lors des permanences au centre pour les travailleurs étrangers, mais aussi lors des permanences animées par les permanents syndicaux au sein des fédérations, qui garantit au syndicat un taux relativement élevé d'inscrits parmi les travailleurs immigrés [8]. Dans un tel contexte, l'organisation syndicale ne se voit donc pas obligée de s'investir davantage dans la création d'une représentation syndicale sur les lieux de travail pour pouvoir maintenir son taux d'adhésion.

Campagnes de sensibilisation ou organizing *?*

Nous sommes bien loin des expériences qui, tant aux États-Unis qu'au Royaume-Uni, sont connues sous l'appellation d'*organizing*. Déployées dans ces pays depuis les années 1990, ces stratégies visent à syndicaliser des secteurs d'activité particuliers, souvent marqués par une faible présence syndicale (Kesselman, Sauviat ; Freyssinet, dans ce numéro). La stratégie d'*organizing* est caractérisée par plusieurs éléments tels que l'importante allocation de ressources visant les nouvelles expériences de syndicalisation ou la création de structures spécifiques favorisant la formation des nouveaux *organizers*, des permanents syndicaux formés pour établir des liens étroits avec des catégories de travailleurs telles que les jeunes précaires, les femmes ou les immigrés (Béroud, 2009).

Or, si l'on revient à l'exemple de la CGIL, on peut aisément constater à quel point sa pratique est éloignée de celle préconisée par les promoteurs de l'*organizing*. Pourtant, il est intéressant de remarquer l'apparition du concept d'*organizing* dans certains documents syndicaux de la CGIL, pour rendre compte de campagnes syndicales visant à sensibiliser l'opinion publique sur les conditions de travail et d'emploi des jeunes précaires ou des travailleurs des entreprises délocalisées à l'étranger. Dans la brochure syndicale « Organiser les non-organisés [9] » consacrée aux

8. Déjà en 1992, 29 % des travailleurs immigrés présents sur le sol italien étaient inscrits à un syndicat (Feltrin, 2015). Concernant la CGIL, en 2015, sur un total de 5 539 472 inscrits officiels, 409 000 sont des travailleurs immigrés étrangers, soit 7,4 % des adhérents. Ce pourcentage atteint 15 % lorsqu'on prend en compte le total des inscrits actifs (Galossi, 2017).
9. « Organizzare i non organizzati. Idee ed esperienze per il sindacato che verrà », n° 12, *Rassegna Sindacale*, 2013, http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/22571rs_03_13.pdf.

expériences d'*organizing* de la CGIL, il est fait mention de la campagne « habits propres » dont l'objectif est de « raconter le cauchemar » des travailleurs indonésiens employés dans le secteur du textile. Cette campagne, directement liée à la campagne internationale « Clean Clothes Campagne », vise à sensibiliser l'opinion publique sur les conditions de travail fortement dégradées qui caractérisent l'expérience de travail des travailleurs des pays du Sud.

Autre exemple : celui de la campagne « giovani NON + disposti a tutto » (les jeunes ne sont plus prêts à tout), dont l'objectif déclaré est de renverser la représentation médiatique habituelle des jeunes – définie dans ce document comme « une forme de harcèlement » – et de leur relation au monde du travail. La première phase de cette campagne a été menée de façon anonyme sur le web et au moyen d'affiches. Elle consistait à diffuser de fausses annonces d'offres d'emploi « indécentes » destinées à provoquer l'indignation. Après la médiatisation de l'événement, les responsables de cette campagne ont simulé un piratage informatique lors duquel des « JAMAIS + » se sont affichés sur les fausses offres d'emploi indécentes. La CGIL s'est ensuite affichée comme l'organisatrice de cette campagne, ce qui lui a permis d'organiser une série d'assemblées pour réunir des jeunes précaires, dans les bourses du travail des plus grandes villes du pays.

Néanmoins, si la recherche de médiatisation de la campagne en vue de mobiliser l'opinion publique demeure un point commun avec les campagnes d'*organizing* [10], aucune stratégie n'est envisagée par la CGIL pour former des syndicalistes à même de créer, sur les lieux de travail, un rapport de force vis-à-vis de leur employeur.

En conséquence et dans le contexte italien, l'emploi du terme d'*organizing* par les acteurs syndicaux, s'il renouvelle le débat autour des nouvelles possibilités d'expansion du syndicalisme dans les milieux précaires, ne doit pas à lui seul amener à conclure à l'existence de véritables pratiques d'*organizing* au sein des syndicats confédéraux traditionnels italiens.

Le syndicalisme autonome et les travailleurs précaires : l'exemple des coopératives de logistique

Depuis 2008, le panorama italien des mobilisations du travail a été fortement marqué par la vague de grèves dans le secteur de la logistique [11]. Les protagonistes de cette mobilisation sont les travailleurs affectés à la manutention des marchandises au sein des entrepôts. Dans la plupart des cas, ils sont membres associés de coopératives sous contrats avec des donneurs d'ordre (encadré 2).

Beaucoup des travailleurs employés par ces coopératives sont des immigrés, d'autant plus exposés à la pression patronale que disposer d'un emploi est la condition du renouvellement de leur titre de séjour. Posséder un contrat de travail est en effet indispensable pour qui veut séjourner légalement en Italie, situation qui, *a priori*, est peu propice à la mobilisation. Toutefois, ce sont bien ces travailleurs qui se sont engagés, depuis plusieurs années, dans une lutte qui a vu

10. Voir à cet égard l'expérience de mobilisation des salariés de Walmart étudiée par Mathieu Hocquelet (2016).
11. M. Fana, « Facchini, il nuovo fronte della lotta di classe 4.0 », *Il Fatto Quotidiano* 18, 23 Agosto 2017.

Encadré 2

Le système coopératif italien

L'article 45 de la Constitution italienne affirme : « La République reconnaît la fonction sociale de la coopération poursuivant des buts mutuels et non lucratifs. La loi vise à promouvoir et encourager le développement coopératif par les moyens les plus appropriés et à garantir ses caractéristiques et ses objectifs par des contrôles adéquats [...] ». Avec cet article, les constituants visaient la création d'un espace économique de production en dehors des règles du marché qui seraient par la suite imposées par la législation d'inspiration néolibérale. En effet, dans l'Italie contemporaine, ce système est devenu, pour le patronat, un moyen de contournement du droit du travail, et ceci notamment dans les secteurs qui recourent massivement à la sous-traitance.

En effet, le statut attribué au travailleur n'est pas celui de salarié, mais de membre associé de la coopérative, ce qui permet aux gérants de telles structures d'opérer des réajustements d'effectifs sans pour autant devoir s'en tenir à la réglementation prévue par le droit du travail. Dans un contexte d'externalisation croissante, nous sommes face à un système de « poupées russes », qui dilue la responsabilité de l'employeur envers ses associés. À cela, il faut ajouter que beaucoup de ces coopératives se déclarent facilement en liquidation ou en faillite, ce qui leur permet de reconstituer une fausse nouvelle coopérative dont la direction demeure inchangée. Cette stratégie est notamment déployée par les directions souhaitant faire des économies sur les salaires et les cotisations sociales des « anciens associés ».

s'enchaîner des grèves dont les revendications touchent aussi bien au travail qu'aux droits syndicaux.

À ce stade, les recherches ne permettent pas de dire avec certitude quels ont été les ressorts du mouvement. Néanmoins, les entretiens que l'on retrouve sur le web, ainsi que les travaux des trop rares chercheurs sur le sujet, montrent que souvent les travailleurs engagés dans la lutte ont déjà eu affaire aux organisations syndicales traditionnelles par le passé (Benvegnù, 2016). On peut donc supposer que ces vagues de grève sont le résultat de la rencontre entre, d'une part, des travailleurs à la recherche d'un syndicat en mesure de répondre à leurs besoins spécifiques et, de l'autre, un syndicalisme désireux de s'implanter là où les syndicats traditionnels ont laissé un vide.

À cet égard, on doit souligner qu'au plan syndical, le système coopératif italien est historiquement lié au syndicalisme traditionnel qui, ces dernières années, a signé les conventions collectives les moins protectrices pour les travailleurs du secteur de la logistique. Désertées par les syndicats traditionnels, ces coopératives ont alors été la cible du syndicalisme de base (Cobas). De ce fait, parmi les revendications de ce mouvement on retrouve la question de la reconnaissance de la représentation syndicale d'entreprise pour les délégués des coopératives, appartenant majoritairement aux Cobas.

Côté travail, les revendications portent essentiellement sur la réduction des cadences et du temps de travail. Dans un secteur où la convention collective,

déjà peu protectrice, n'est que très peu respectée, il n'est pas rare de travailler entre 40 et 50 heures par semaine pour un salaire de 1 000 euros par mois. Sans même mentionner la question des effets néfastes des conditions de travail sur la santé des travailleurs, en raison notamment du port de charges pendant de longues heures de travail, qui n'apparaît pas dans leur plateforme revendicative. Concernant l'emploi, la principale revendication tient à sa continuité, à savoir le fait de pouvoir le maintenir (avec ses acquis en termes de primes et d'ancienneté) au moment où une nouvelle coopérative emporte le marché pour la gestion des entrepôts.

Mais pour comprendre la dynamique de ces luttes, il est important de souligner que c'est souvent en dehors de la sphère du travail qu'a lieu la rencontre entre travailleurs des coopératives et syndicalistes des Cobas. On retrouve là un élément typique des mobilisations contemporaines où c'est par le biais d'autres réseaux (militants ou communautaires) que naissent des solidarités susceptibles de conduire au conflit sur le lieu de travail, notamment dans les secteurs d'activité où l'implantation syndicale est plus difficile. Concernant les vagues de grève à Padoue en 2013, Carlotta Benvegnù souligne par exemple que c'est grâce à l'imbrication entre différents réseaux militants qu'ont eu lieu les premières interactions entre syndicalistes des Cobas et travailleurs immigrés de la logistique. Dans ce cas précis, il s'agit de luttes pour le droit au logement et pour la régularisation des travailleurs sans papiers. De même, dans certains contextes, les collectifs étudiants, ainsi que les militants des « centres sociaux [12] », ont représenté des soutiens essentiels au déroulement des piquets de grève (Cuppini, Pallavicini, 2015).

L'année 2015 marque un moment charnière dans la mobilisation des travailleurs de la logistique puisqu'un résultat important est atteint avec un accord signé par les Cobas et les plus importantes entreprises du secteur. Véritable avancée pour les membres des coopératives, cet accord oblige les nouveaux prestataires (à savoir les coopératives ayant gagné un nouveau marché de sous-traitance) à garantir la continuité de l'emploi de leurs « nouveaux » membres en leur reconnaissant les acquis en termes d'ancienneté et de coefficient [13]. D'un point de vue syndical, cet accord marque une étape importante dans le processus de reconnaissance d'une organisation comme celle des Cobas, formellement exclue de la négociation collective au plan national.

Se rendre visibles auprès des syndicats : le mouvement des rédacteurs précaires

Pour comprendre les mécanismes sous-jacents au processus de renouveau syndical, il faut, comme cela a été souligné, élargir le cadre de la réflexion au-delà de la seule sphère syndicale. La prise en compte des expériences d'auto-organisation des travailleurs s'avère à cet égard indispensable. Les stratégies et les actions des acteurs non syndicaux affectent le comportement des organisations syndicales, représentant un

12. Les centres sociaux italiens sont des lieux autogérés et souvent occupés nés dans les années 1990. Ils représentent des lieux de débat et de pratique politique alternative, ainsi que de production musicale et culturelle.
13. Le coefficient renvoie à un indice de rémunération et permet de définir le salaire correspondant « aux responsabilités » du salarié.

révélateur important des transformations du syndicalisme.

Ainsi, en Italie, depuis le début des années 2000, nombreuses ont été les expériences de lutte initiées par des groupes de travailleurs ou de militants n'appartenant pas au monde syndical. En raison à la fois de la faible coordination de ces mobilisations au niveau national et de la variété des secteurs et des profils de travailleurs engagés, il est néanmoins compliqué de présenter une vue d'ensemble du phénomène. De surcroît, les recherches sur le sujet sont trop peu nombreuses, raison pour laquelle, sans viser à l'exhaustivité, on se contente ici de citer un cas emblématique d'auto-organisation de travailleurs précaires.

Le 1er mai 2001, une partie du mouvement altermondialiste italien – composé par des mouvements étudiants, des centres sociaux, des associations et des syndicalistes de base – organise, à Milan, la première « May Day Parade ». En bousculant le répertoire d'action traditionnel de la manifestation du 1er mai, cet événement constitue une étape clé de mise au jour des travailleurs précaires (plutôt qualifiés) et de leurs problématiques spécifiques.

L'un des enjeux de cette mobilisation est d'ordre symbolique : il s'agit de refonder un langage à même de décrire la situation des travailleurs précaires. Exister sur la scène politique italienne, en imposant leur présence face aux organisations syndicales traditionnelles, suppose la création d'un nouvel imaginaire et d'un nouveau vocabulaire capable de représenter la spécificité de la condition du travailleur précaire.

Parmi les différentes « innovations » apportées à la sphère symbolique de la représentation du travail précaire, « San Precario » (Saint Précaire) demeure l'une des plus importantes. En se réappropriant l'imaginaire propre à la culture populaire catholique italienne, les inventeurs de ce saint patron ont créé une sculpture en mousse qui a commencé à faire des apparitions régulières lors des actions menées par ce mouvement. Ainsi, depuis maintenant 15 ans, les militants du réseau San Precario continuent de mener un travail sur la question de la représentation du monde des précaires, tout en s'engageant dans des actions pour venir en appui aux travailleurs précaires employés dans les centres d'appel, dans les supermarchés ou encore dans le secteur de l'édition.

C'est dans ce dernier qu'a eu lieu en 2008 une expérience intéressante pour la compréhension des relations entre ce type de mouvement et le syndicalisme traditionnel : la création du réseau des rédacteurs précaires (Re.Re.Pre). En Italie, le secteur de l'édition est marqué par un très fort recours aux contrats atypiques (notamment ceux qu'on appelle les « contrats de projet »), à des faux indépendants et à des travailleurs non rémunérés (travaillant gratuitement afin d'améliorer leur CV). D'après une enquête [14] menée par l'Ires-Emilia Romagna en collaboration avec le Re.Re.Pre sur un échantillon de 1 073 travailleurs du secteur, l'écrasante majorité d'entre eux (92,3 %) aurait un contrat atypique. Le revenu moyen n'y dépasse pas les 1 200 euros mensuels (Murgia, Selmi, 2012).

Regroupant environ 150 personnes, c'est d'abord à travers le web que le réseau Re.Re.Pre entame sa première action en lançant un appel sur les sites et les listes de diffusion fréquentées par les travailleurs de l'édition. La diffusion de cet appel vise l'organisation d'une « assemblée constituante » dont l'objectif

14. Les résultats de l'enquête ont été publiés en 2013, sur : https://goo.gl/ZSP93p.

est de définir des revendications et des lignes directrices du mouvement et dont le principal enjeu est de rendre visibles les conditions de travail et d'emploi des travailleurs du secteur.

Au plan des répertoires d'action et des instruments déployés pour atteindre cette visibilité, on peut remarquer que la structure en réseau, ainsi que le recours aux outils du web (mise en ligne d'un « glossaire précaire » et d'un recueil de récits anonymes sur l'expérience des précaires) se sont révélés indispensables à l'essor du mouvement. Mais ce sont aussi des actions symboliques menées devant les principales librairies de Milan, ainsi que l'organisation d'une conférence sur la précarité dans l'édition lors du festival du livre de Turin, qui ont permis au réseau de s'imposer en tant que sujet politique.

Au mois de décembre 2010, lors de la négociation d'un accord concernant les travailleurs du secteur de l'édition, le réseau Re.Re.Pre fait irruption au siège de l'Association italienne des éditeurs où a lieu la réunion avec les organisations syndicales. Déguisés en père Noël, des membres du réseau distribuent des bouts de charbon et des documents expliquant les revendications des travailleurs précaires du secteur à l'ensemble des participants.

Cette initiative permet d'attirer, pour la première fois, l'attention de la CGIL ; des liens entre les syndicalistes CGIL et les travailleurs précaires commencent alors à s'établir et un véritable dialogue s'instaure entre ces acteurs au moment de la négociation pour le renouvellement de la convention collective du secteur. À cette occasion en effet, ce sont les représentants de la fédération CGIL de l'édition qui cherchent à échanger avec les membres du réseau, afin de mieux comprendre leurs revendications propres et d'intégrer au moins une partie de ces revendications à la plateforme revendicative nationale.

Parmi ces revendications figure celle de l'égalité de traitement des travailleurs du secteur. Les travailleurs précaires, qui d'un point de vue statutaire sont des collaborateurs des maisons d'édition, souhaitent se voir appliquer la grille salariale prévue par la convention collective nationale pour les salariés des maisons d'édition.

Au-delà des résultats de cette négociation, qui n'ont pas été favorables aux travailleurs précaires, les dynamiques de cette lutte sont révélatrices d'un bouleversement au sein des mécanismes de la représentation syndicale. Il s'agit d'une tentative de redéfinition des dispositifs de représentation au sein d'un secteur où la plupart des travailleurs (précaires) ne bénéficient pas de la représentativité syndicale. En créant des liens de solidarité entre travailleurs, le réseau est en effet parvenu à imposer sa légitimité face aux syndicats. La CGIL, souhaitant représenter des travailleurs dont le statut d'emploi n'a rien en commun avec celui des salariés des maisons d'édition, s'est vue ainsi obligée de dialoguer avec un acteur non syndical représenté ici par les membres de ce réseau, qui parvient en retour à s'inscrire dans les mécanismes de la négociation collective réservés habituellement aux seules organisations syndicales.

Conclusion : qui représenter et comment ?

Dans des sociétés fortement caractérisées par la précarité de l'emploi et du travail, on sait à quel point des phénomènes tels que l'externalisation et les stratégies managériales visant la fragmentation des

collectifs de travail constituent des obstacles majeurs à l'action syndicale.

Or, dans un tel contexte, les organisations syndicales italiennes qualifiées ici de traditionnelles tendent à reproduire des pratiques et des mécanismes d'action conçus à l'époque de la « société salariale » (Castel, 1995), lorsqu'au statut de salarié étaient associés des garanties et des droits collectifs. Bien que la création de structures *ad hoc* pour les travailleurs ayant un statut atypique est révélatrice d'une attention accrue des syndicats aux travailleurs précaires, il convient de noter que ces structures n'ont pas pour objectif la création de liens de solidarité durables entre travailleurs. Leur tâche principale consiste plutôt en l'accompagnement juridique individuel. Dès lors, il serait à ce stade erroné de parler d'une véritable stratégie de revitalisation syndicale.

En revanche, c'est l'offre de services qui a été privilégiée par les trois grandes confédérations. Un système qui permet de garder un lien avec une population précarisée et de plus en plus hétérogène au plan de ses caractéristiques sociodémographiques (pensons notamment aux immigré·es et aux jeunes). Sans qu'un investissement syndical sur les lieux de travail soit nécessaire, l'offre de services permet aux syndicats de maintenir un taux de syndicalisation relativement élevé et de représenter, au moins sur le papier, les travailleurs précaires en les comptant parmi leurs adhérents.

Toutefois, lorsqu'on élargit le cadre de l'analyse au-delà de la seule prise en compte des politiques volontaristes des organisations syndicales, on s'aperçoit que, dans certains cas, le vide laissé par les trois grandes confédérations dans la représentation des *outsiders* a été comblé par une force syndicale alternative. C'est le cas de la longue mobilisation des travailleurs immigrés des coopératives du secteur de la logistique, soutenue par les Cobas. Ces luttes, ainsi que la mobilisation du Réseau des rédacteurs précaires visant à faire apparaître les revendications des travailleurs ayant un statut précaire parmi celles de la plateforme de la CGIL, sont révélatrices d'une tension importante au sein des mécanismes de représentation.

Cette tension concerne les acteurs de la représentation et amène les organisations syndicales à s'interroger sur les sujets qu'elles entendent représenter : s'agit-il des travailleurs sans représentativité syndicale ou bien de ceux représentant le noyau des syndiqués historiques ? Elle pose également la question des répertoires d'action – et donc de la manière de représenter ces travailleurs. À cet égard, les exemples traités dans cet article suggèrent que le dialogue entre acteurs syndicaux et non syndicaux (mouvements sociaux ou autres formes d'auto-organisation de travailleurs) constitue un levier fécond pour la mise en œuvre de stratégies de renouveau des pratiques de représentation des travailleurs précaires.

Sources :

Ambra M.C. (2013), « Modelli di rappresentanza sindacale nella società post-industriale. Come i sindacati si stanno ri-organizzando per rappresentare i lavoratori non standard », *Quaderni di rassegna sindacale*, n° 4, p. 75-94.

Asplan (2013), « Travailleurs sans papiers : la précarité interdite », *Les Mondes du travail*, p. 63-73, http://www.lesmondesdutravail.net/2013/PDF/Mondes-travail-7.pdf.

Bataille P. (1997), *Le racisme au travail*, Paris, La Découverte.

Benvegnù C. (2016), « Fractures ouvrières, intersectionnalité et contestations dans la crise. Le cas des travailleurs migrants dans les entrepôts de Padoue », présenté aux Journées internationales de sociologie du travail, 11-13 mai, Athènes, https://jist2016.sciences-conf.org/browse/author?authorid=346195.

Béroud S. (2009), « Organiser les inorganisés: Des expérimentations syndicales entre renouveau des pratiques et échec de la syndicalisation », *Politix*, vol. 85, n° 1, p. 127-146, https://doi.org/10.3917/pox.085.0127.

Béroud S., Bouffartigue P. (dir.) (2009), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute.

Carrieri M., Leonardi S. (2013), « Italie : des turbulences sans atterrissage certain : l'évolution récente des relations professionnelles italiennes », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 139, janvier, p. 18-34, https://goo.gl/1CEZi8.

Castel R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Fayard.

Cuppini N., Pallavicini C. (2015), « Le lotte nella logistica nella valle del Po », *Sociologia del lavoro*, n° 138, p. 210-224.

Denis J.-M. (2009), « "Dans le nettoyage, on ne fait pas du syndicalisme comme chez Renault !" : Implantation et stratégies syndicales dans le secteur du nettoyage industriel », *Politix*, vol. 85, n° 1, p. 105-126, https://doi.org/10.3917/pox.085.0105.

Dufour C., Hege A. (2009), « Les syndicats face au processus d'insécurisation des statuts d'emploi », *in* Béroud S., Bouffartigue P. (dir.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute.

Feltrin P. (2015), « Il fenomeno sindacale nell'Italia contemporanea, declino "politico" e ascesa di "mercato" », *Quaderni di rassegna sindacale*, n° 4, https://goo.gl/RisUgV.

Freyssinet J. (2017), « Royaume-Uni : tensions et ambiguïtés dans la stratégie d'*organising* », n° spécial, « Renouveau syndical : enjeux, stratégies et pratiques », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 160, décembre, p. 38-51.

Galossi E. (ed.) (2017), *(Im)migrazione e sindacato. Nuove sfide, universalità dei diritti e libera circolazione. VIII rapporto*, Roma, Ediesse.

Hocquelet M. (2016), « Mobiliser les employés de Walmart malgré les discours et pratiques du géant de la distribution : UFCW et Our Walmart face à 50 ans d'antisyndicalisme », *La Revue de l'IRES*, n° 88, p. 129-156, https://goo.gl/pS4oa1.

Kesselman D., Sauviat C. (2017), « États-Unis : les enjeux de la revitalisation syndicale face aux transformations de l'emploi et aux nouveaux mouvements sociaux », n° spécial, « Renouveau syndical : enjeux, stratégies et pratiques », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 160, décembre, p. 19-37.

Leonardi S. (2017), « Trade Unions and Collective Bargaining in Italy During the Crisis », *in* Lehndorff S., Dribbusch H., Schulten T. (eds.), *Rough Waters. European Trade Unions in a Time of Crises*, Brussels, ETUI, p. 83-107, https://goo.gl/WGT5BQ.

Murgia A., Selmi G. (2012), « "Inspire and Conspire": Italian Precarious Workers between Self-organization and Self-advocacy », *Interface*, vol. 4, n° 2, p. 181-196.

Nizzoli C. (2013), *SyndicalismeS et travailleurs du « bas de l'échelle ». CGT et CGIL à l'épreuve des salariés de la propreté à Marseille (France) et Bologne (Italie)*, Thèse de doctorat en sociologie, Université Aix-Marseille, https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00950342v1.

Nizzoli C. (2015), *C'est du propre ! Syndicalisme et travailleurs du « bas de l'échelle »* (Marseille et Bologne), Paris, Puf.

Pauvert R. (2012), « Les Cobas (Comités de Base) en Italie au cours des années quatre-vingt : naissance d'un phénomène », *Cahiers d'études Italiennes*, n° 14, 79-98, https://cei.revues.org/382.

Pignoni M.T. (2005), « Italie : le travail atypique entre autonomie et subordination, nouvel enjeu de la représentation syndicale », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 97, novembre, p. 84-96, https://goo.gl/rkGG8v.

Rehfeldt U. (2014), « Italie : nouvel accord sur la représentativité : mérites et dangers d'une règle majoritaire », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 147, septembre, p. 53-61, https://goo.gl/n3o7cA.

Rehfeldt U. (2016), « Italie : le "Jobs Act", un nouveau pas vers la flexibilité pour les travailleurs et vers la sécurité pour les employeurs », dossier, « Des réformes du marché du travail pour quelles performances ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 155, septembre, p. 57-70, https://goo.gl/A8FYgw.

Trentin B. (2012), *La cité du travail : la gauche et la crise du fordisme*, Paris, Fayard.