

RECONSTITUTION DE LA COMMUNAUTÉ DE TRAVAIL

motion adoptée au congrès confédéral de la CNT-SO de 2025

Introduction

La solidarité entre les travailleuses et les travailleurs appartenant à une même communauté de travail est d'une importance fondamentale pour préserver les droits existants et en obtenir des nouveaux.

La communauté de travail se définit comme l'ensemble des travailleurs et travailleuses participant de près ou de loin à la production ou à la commercialisation d'un même produit, d'une même prestation ou d'un même service, et travaillant dans la même entreprise, qu'ils en soient salarié·es ou non.

L'une des problématiques majeures rencontrées depuis quelques décennies déjà dans le monde du travail est l'externalisation de différents services par le biais de la sous-traitance ou de l'intérim. Ces deux formes d'emploi se sont développées de manière exponentielle au cours des dernières décennies, suscitant de nombreux questionnements et de nombreuses inquiétudes concernant les conditions de travail, la stabilité de l'emploi et la cohésion des équipes au sein des entreprises.

C'est justement parce que les intérêts du patronat sont opposés à ceux des travailleuses et des travailleurs et que ces derniers ne sont pas des collaborateurs mais bien des salarié·es sous lien de subordination que l'externalisation des services et la destruction de la communauté de travail ont été mises en place progressivement depuis le début des années 70 et qu'elles ont complètement explosé en France dans les années 2000 et encore aujourd'hui.

Les objectifs patronaux de l'externalisation du travail

La sous-traitance et l'intérim sont partout. Dans le public comme dans les entreprises privées. Des salarié·es sous-traité·es ou intérimaires travaillent et interviennent dans l'hôtellerie, cafés, restaurants, dans le bâtiment, la fonction hospitalière, dans le nettoyage, la prévention sécurité, à la Poste, à la SNCF. Le recours à la sous-traitance est de plus en plus fréquent, voire systématique, notamment dans les secteurs du bâtiment, le nettoyage ou encore la sécurité. Les donneurs d'ordre tentent souvent de justifier ce recours à la sous-traitance et à l'intérim par la recherche du savoir-faire et de la spécialisation.

Leurs motivations pour tenter de justifier le recours à la sous-traitance ou à l'intérim sont non seulement économiques, mais également idéologiques :

En multipliant les statuts au sein d'une même entreprise, les donneurs d'ordre se déchargent de la gestion économique et sociale des travailleurs et travailleuses qu'ils n'ont pas à embaucher.

En recourant à la sous-traitance, les donneurs d'ordre privent les salarié·es sous-traité·es du statut collectif et de certains avantages liés aux accords collectifs d'entreprise (13ème mois de salaire par exemple). Par l'opération de sous-traitance, il est question de diviser les salarié·es afin de ne pas les faire toutes et tous bénéficier d'avantages sociaux comparables et/ou de conditions de travail similaires.

Transférer leurs responsabilités d'employeurs sur les sous-traitants ou les salarié·es eux-mêmes. Précariser davantage les salarié·es en les rendant plus flexibles, moins bien rémunéré·es et souvent dans des situations de mobilité parfois extrêmes, d'un site à l'autre sans possibilité de refuser les mutations, qu'elles soient temporaires ou définitives.

Le recours à la sous-traitance entraîne souvent un contournement de la législation sociale, par exemple pour le droit de grève avec les mutations d'un site à un autre situé dans le même bassin d'emploi, tout en diluant les responsabilités en matière de santé au travail.

Cette fragmentation du salariat affaiblit également les collectifs de travail, rendant plus difficile l'organisation syndicale, la formulation de revendications communes, et l'accès à des droits partagés.

Enfin, le développement de la franchise et du travail intérimaire renforce cette division économique et idéologique des travailleurs et travailleuses, créant des obstacles supplémentaires à une solidarité collective.

Liberté d'entreprendre et les conséquences multiples de l'externalisation sur les salarié·es et la communauté de travail : Un autre argument principal invoqué par les entreprises donneuses d'ordre pour justifier le recours à la sous-traitance est la liberté d'entreprendre : comprenez : il appartient à l'entreprise de faire ses choix économiques. C'est une liberté fondamentale sur laquelle seule l'entreprise elle-même peut statuer et donc prendre des décisions.

Il est important ici de rappeler que bien que la liberté d'entreprendre soit en effet une liberté fondamentale en France, elle n'a pas pour effet de nuire à autrui.

En effet, la question fondamentale de la liberté est inscrite à l'article 4 de la Déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen dans la rédaction suivante : *Art. 4. - La liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à*

autrui : ainsi, l'exercice des droits naturels de chaque individu n'a de bornes que celles qui assurent aux autres membres de la société la jouissance de ces mêmes droits. Ces bornes ne peuvent être déterminées que par la loi. Cependant, les donneurs d'ordre ont tendance à faire une lecture très partielle et de fait partielle de cette même liberté qu'ils cherissent tant.

En réalité, la nature même de l'action de l'externalisation d'une activité engendre des effets lourds sur les salarié·es que les entreprises sous-traitantes, les entreprises d'intérim et les entreprises donneuses d'ordre publiques et privées ne peuvent en aucun cas ignorer.

Un des premiers effets de la sous-traitance est la création de l'hyper-spécialisation, avec de fait des impossibilités d'évolution de carrière ou des possibilités de reclassement à l'intérieur des entreprises sous-traitantes ou d'intérim : en effet, la recherche du savoir-faire (souvent mal rémunéré en plus, comme c'est le cas dans le nettoyage où les salarié·es peuvent être classé·es tout en bas de l'échelle tout au long de leur carrière) fait que souvent dans ces entreprises sous-traitantes ou d'intérim il n'existe que deux postes : un poste d'exécution et un poste d'encadrement. Il n'y a souvent pas de postes intermédiaires. Les possibilités d'évolution de carrière sont extrêmement réduites pour ne pas dire inexistantes. De plus, en cas d'inaptitude à un poste pour des raisons de santé, les licenciements sont quasiment systématiques pour impossibilité de reclassement, car il n'existe pas dans les entreprises sous-traitantes de possibilités de reclassement.

Une autre problématique à laquelle sont confronté·es les salarié·es est la question de la mobilité et de la flexibilité extrême. Disons-le d'emblée : les entreprises de sous-traitance et les entreprises d'intérim sont des entreprises de travail. Elles ne sont pas productives au sens où elles n'ont pas d'activité propre à elles. Elles n'existent et n'ont de rôle que dans la mesure où elles placent des salarié·es qu'elles embauchent dans d'autres entreprises utilisatrices qui ont besoin de main d'œuvre pour réaliser une activité.

Dans ce contexte, la relation de prestantaire qui lie le sous-traitant à son client fait que ce dernier a systématiquement une main-d'œuvre adaptée aussi qualitativement que numériquement aux besoins de son activité. En somme, quand l'activité est importante : le sous-traitant envoie des salarié·es en nombre chez son client, et quand l'activité est faible, il adapte le nombre de salarié·es en le réduisant. Ainsi, cette opération de sous-traitance assure une flexibilité extrême des salarié·es qui se retrouvent souvent, pour ne pas dire toujours, dans l'obligation de se déplacer aux grés des besoins des différents clients (donneurs d'ordre) du sous-traitant. Cette situation engendre stress et anxiété, empêche les possibilités de construire dans le temps des équipes solides et crée aussi des salarié·es multi-sites.

Une autre conséquence du recours à la sous-traitance notamment est la possibilité pour les donneurs d'ordre de s'assurer toujours et en tout contexte d'avoir une main-d'œuvre apte à travailler. Le sous-traitant étant payé à la prestation, il adapte ses équipes aux besoins de son client et il s'adapte lui-même aux situations. Par exemple, en cas de grève, il peut organiser en toute légalité des actions pour briser les grèves en mobilisant des salarié·es travaillant habituellement sur d'autres sites. Dans un contexte de grève, le recours à la mutation temporaire par exemple par le sous-traitant est une arme redoutable pour enfreindre l'action syndicale notamment dans son impact économique engendré par l'absence des travailleur·euses et donc la non-réalisation du travail. Il est donc tout à fait possible par cette flex-mobilité de briser des grèves en toute légalité.

Il est aussi important de rappeler que la sous-traitance et l'intérim entraînent aussi une dégradation des conditions de travail. Les intérimaires et les sous-traitants sont souvent soumis à des cadences de travail plus élevées, à des pressions accrues, et à une insécurité économique plus importante. Ils se trouvent en position de faiblesse dans les négociations salariales et ne disposent pas toujours des moyens pour se défendre face aux abus. Cette fragmentation des équipes crée des tensions entre les salarié·es permanents et précaires, créant un climat de défiance au sein des entreprises. En effet, les employé·es internes peuvent ressentir une menace face à la précarisation de leurs collègues, craignant eux-mêmes pour la pérennité de leurs emplois.

Pour finir, il est important aussi de rappeler des situations parfois extrêmes que vivent certain·es salarié·es sous-traité·es ou en intérim, qui enchaînent les missions ou les contrats voire parfois les deux pour pouvoir joindre les deux bouts. Nous pensons notamment aux camarades qui travaillent dans le nettoyage des bureaux par exemple, qui travaillent en horaires décalés, c'est-à-dire quand le reste de leurs collègues internes ont fini de travailler ou avant qu'ils prennent leurs postes. Ces camarades doivent se lever très tôt le matin, et parfois revenir travailler tard le soir enchaînant parfois deux, trois ou plus de boulot pour pouvoir s'en sortir.

Nous pensons aussi aux camarades qui travaillent pour des entreprises de sous-traitance, qui elles-mêmes sous-traitent leur activité à une autre société sous-traitante qui elle-même sous-traite son activité à son tour, créant ainsi une échelle de trois ou quatre sous-traitants d'une même activité et pour les mêmes salarié·es, ce qui crée des difficultés certaines pour les salarié·es en cas de maladie, accident du travail ou inaptitude. Pour finir, nous rappelons aussi que certaines entreprises sous-traitantes ou certaines entreprises de travail temporaire peu scrupuleuses n'hésitent pas à recourir à des salarié·es sans papier afin de pratiquer sur elles et eux toutes les exactions possibles et imaginables sur leurs droits et le code du travail, profitant et abusant ainsi de façon certaine de leur situation de vulnérabilité particulièrement extrême et créant des situations d'esclavage moderne.

Le rôle de notre syndicat face à ces mutations du monde du travail

Le monde du travail a changé, et la figure historique de l'homme ouvrier en CDI à 35h travaillant dans l'industrie a progressivement cédé sa place à une nouvelle figure qui est celle de l'employé·e précaire, qui enchaîne parfois deux ou trois boulots, parfois en CDD ou en missions d'intérim, parfois immigré·es travaillant dans le commerce ou dans certains secteurs du tertiaire.

Sur un même site, cohabitent donc parfois des salarié·es internes, des salarié·s sous-traité·e·s (souvent le ménage, la sécurité, etc.) et d'autres en intérim. Il arrive y compris que certain·es travailleurs·euses soient des auto-entrepreneur·euses, qui sont en réalité des salarié·es déguisé·es, qui reçoivent des instructions de l'entreprise comme le reste de leurs collègues et dont les contrats commerciaux dépendent du taux d'activité des entreprises utilisatrices et donneuses d'ordre.

Face à cette fragmentation de la communauté de travail, nous, les syndicalistes de la CNT Solidarité Ouvrière, devons réaffirmer notre rôle unificateur, en promouvant la solidarité entre tous les travailleurs·euses, qu'ils soient intérimaires, sous-traité·es ou permanent·es. Notre objectif est de créer une conscience collective commune, où chaque travailleur·euse se considère comme partie intégrante d'une même communauté de travail, partageant les mêmes droits et les mêmes intérêts. Nous devons veiller à ce que les entreprises n'utilisent pas l'intérim et la sous-traitance comme des outils pour contourner le droit du travail ou affaiblir les droits existants. Nous devons nous assurer que les travailleurs·euses précaires aient accès aux mêmes droits et avantages que les autres salarié·es, notamment en termes de conditions de travail, de rémunération et de protection sociale. Si tel n'est pas le cas, il est important de créer les conditions nécessaires pour y arriver, que ce soit à travers la négociation : lors des réunions CSE par exemple dans les entreprises où nous sommes représentatifs et où nous avons des camarades délégué·es syndicaux. Ou par la construction d'un rapport de force syndical à travers des luttes de terrain et des grèves.

La construction de la solidarité de classe entre les salarié·es du donneur d'ordre et les salarié·es sous-traité·es ou intérimaires doit être un axe de travail permanent pour chaque syndiqué·e et pour chaque structure de notre syndicat. Nous affirmons ici notre volonté de construire, de renforcer et de promouvoir là où nous le pouvons un syndicalisme d'industrie et non un syndicalisme corporatiste qui participe selon nous à la fracturation de notre classe et qui fixe dans le marbre les divisions juridiques que crée le patronat à travers l'externalisation de certaines professions et activités. Nous souhaitons favoriser par cette résolution la coordination autant que possible de l'activité de notre syndicat entre les salarié·s syndiqué·es et entre les structures syndicales.

Plusieurs mobilisations et grèves, menées notamment par le syndicat CGT Hôtels de prestige et économiques, avec parfois le soutien de la CNT Solidarité Ouvrière, ont montré qu'il est possible de renverser les choses et de changer la donne pour les salarié·es sous-traité·es à la fois en termes de salaires, mais également de conditions de travail.

Ainsi, il a été mis fin à la sous-traitance dans 18 hôtels, grâce à des combats longs et victorieux. Des améliorations nettes des conditions de travail et des augmentations de salaires ont été ainsi obtenues. À cela s'ajoutaient parfois l'obtention de la régularisation des salarié·es sous-traité·es sans papiers et surexploité·es.

Certains conflits sont assez emblématiques

Après 28 jours de grève aux hôtels Campanile et Première Classe de Pont de Suresnes, tous les employé·es, qu'ils soient sous-traitant·es ou membres du personnel de l'hôtel, ont obtenu l'internalisation des femmes de chambre en septembre 2013. Une charte sociale a été signée en 2014, mettant fin à la sous-traitance dans cinq autres hôtels du groupe.

Après 111 jours de grève à l'hôtel Holiday Inn Clichy, les salarié·e·s sous-traitant·s du service d'hébergement ont obtenu d'importantes avancées sociales. Leur internalisation a été actée le 21 décembre 2018, dix mois après la fin du mouvement.

Après 87 jours de grève fin 2018, les grévistes du Park Hyatt Vendôme ont obtenu des représentants de proximité des salarié·es sous-traité·es de la société STN chez le donneur d'ordre l'hôtel Hyatt. Ce cas où les salarié·es sous-traité·es ont des représentant·e·s de proximité chez le donneur d'ordre est un cas unique en France, et est le résultat d'un rapport de force construit sur plusieurs années notamment à travers les grèves de 2013 et 2016 où les salarié·es sous-traité·e·s ont obtenu des améliorations nettes de leurs salaires et de leurs conditions de travail qui étaient devenues supérieures à celles des salarié·es internes (ce qui est là encore un cas unique en France).

Après 22 mois de mobilisation et de lutte et 8 mois de grève reconductible, les grévistes de l'Ibis Batignolles ont gagné le conflit le plus long de l'histoire de l'hôtellerie et du nettoyage sous-traité. Améliorations des conditions de travail, baisse des cadences et de 200 à 500 euros d'augmentation de salaires ont été obtenues. Là encore des représentants de proximité des salarié·es sous-traité·es chez le donneur d'ordre ont été obtenus, comme au Park Hyatt Vendôme. Construire le rapport de force nécessite une solide organisation, et l'argent qui reste le nerf de la guerre.

La construction du rapport de force appelle à l'élaboration d'une réelle stratégie syndicale.

La médiatisation des conflits et les enjeux de communication sont des éléments à mettre de notre côté pour faire connaître nos grèves et appeler à la solidarité.

Dans les contextes de grève, il est important de mieux structurer les rapports entre les différentes structures de la CNT SO au niveau national, ainsi qu'avec le secteur international de la CNT-SO.

Il est important de mettre en place des cadres de coordination, qu'ils soient virtuels (Zoom, boucles WhatsApp ou autres) ou des réunions physiques.

L'objectif est de structurer la solidarité d'abord en interne au syndicat et de mettre en place des actions de solidarité là où le syndicat est présent localement (à Lyon, Marseille, Perpignan, Poitiers, etc., pour venir en aide à des camarades grévistes parisiens par exemple).

Travailler avec des collectifs de quartiers, des organisations féministes, LGBT ainsi que les collectifs et organisations anti-racistes est une nécessité si nous voulons populariser nos luttes, construire des solidarités et mener avec les grévistes des expériences politiques de la grève et de la mobilisation.

La grève est un moment décisif dans la vie d'un·e syndicaliste ou d'un·e adhérent·e du syndicat. C'est un moment libérateur, où le·la salarié·e se libère enfin du joug de l'exploitation et affirme sa centralité dans les rapports de production et dans le rapport de pouvoir. C'est un moment d'affrontement fondamental. Il·elle est donc un moment de formation tout aussi fondamental. D'un·e simple adhérent·e, il y a là un cadre de basculement pour un engagement plus profond, qui n'est pas systématique, mais qui peut advenir. Notre rôle en tant que syndicalistes est de favoriser ces moments en créant les cadres de formation, et en travaillant à construire des ponts de solidarité et de soutien.

Aussi, quand on parle de la grève, on parle de rapport de force. Quand on parle de rapport de force, nous parlons aussi de la nécessité d'avoir de l'argent pour tenir. Il est important que le syndicat se dote de moyens pour lancer des conflits collectifs et des grèves. Il est important de réfléchir et de tendre à mettre en place un budget syndical pour rendre possible le lancement des grèves. La CNT SO met régulièrement en place des cagnottes physiques de soutien ou des cagnottes en ligne quand les grèves sont lancées. Il s'agit de les renforcer, de les populariser et de les faire connaître au maximum.

Pour finir, il est important de parler du rôle néfaste que jouent le reste des syndicats du nettoyage dans la casse des grèves et des mobilisations, voire dans la destruction même des possibilités de mobilisation. Les syndicats maison sont malheureusement nombreux et cette réputation qui leur colle à la peau est de notoriété publique. Il est donc important de prévenir les salarié·es/adhérent·es de cette réalité-là et de la décrire comme telle. Il est aussi important de ne faire aucune concession et de n'engager aucun dialogue avec les délégué·es de ces syndicats durant les moments des grèves. Tout dialogue est synonyme d'ouverture pour l'accès aux grévistes afin d'exercer des pressions sur eux·elles et leur faire reprendre le travail. Il est aussi important d'interpeler les centrales syndicales de ces structures afin que les décisions qui s'imposent soient prises. Il s'agit de rappeler à ces centrales que, quand on parle du ménage sous-traité en France, on parle de 200 000 salarié·es en Île-de-France et d'un demi-million de salarié·es dans toute la France.

Concernant l'hôtellerie où l'hébergement (femmes de chambre, gouvernantes, équipiers) constitue le cœur de métier d'un hôtel on veillera à demander systématiquement en revendication première la fin de la sous-traitance et de l'intérim. Cela permettra à minima de contraindre le donneur d'ordres à donner à son sous-traitant les moyens d'assurer l'égalité de traitement avec les salarié·es de l'hôtelier, qui dans un second temps s'interrogera sur la nécessité économique de sous-traiter puisqu'il ne fait plus d'économies. Nous l'avons expérimenté à la CGT-HPE et à l'Holiday inn, ça marche !

Conclusion

La reconstitution de la communauté de travail dans un même établissement doit être une priorité pour notre syndicat CNT Solidarité Ouvrière et pour l'ensemble de ses structures nationalement, ainsi que pour l'ensemble des acteur·rices sociaux et économiques.

La lutte syndicale que mènent nos différentes structures CNT-Solidarité Ouvrière partout où elles sont implantées en France contre la sous-traitance et l'intérim est essentielle pour préserver la dignité des travailleur·ses et reconstituer une véritable communauté de travail.

En combattant la précarité, en favorisant la solidarité entre les différents statuts de salarié·es, et en revendiquant des emplois stables et protégés, nous combattons le dumping social et luttons pour un modèle social fondé sur la justice, l'équité et le respect des droits humains.

Reconstituer une communauté de travail unifiée, solidaire et cohésive est un impératif syndical.

C'est une condition sine qua non pour garantir un avenir du travail plus équitable et plus juste pour toutes et tous.