

# LOS SINDICATOS FRANCESES TRAS LA CRISIS DE 2008-2009\*

## THE FRENCH UNIONS AFTER THE CRISIS OF 2008-2009

JEAN-MARIE PERNOT  
*IRES- CHS XX<sup>e</sup> SIÈCLE*

*PERNOT.JEANMARIE@GMAIL.COM*

Recepció: 14 setembre 2017; acceptació: 9 desembre 2017

### RESUMEN

LA ÚLTIMA CRISIS ECONÓMICA Y LAS REFORMAS DESREGULADORAS DEL MERCADO DE TRABAJO HAN DEBILITADO LA CAPACIDAD DE INTERVENCIÓN DEL SINDICALISMO FRANCÉS, CARACTERIZADO PARADÓJICAMENTE POR SU BAJA AFILIACIÓN Y ALTA CAPACIDAD DE MOVILIZACIÓN. EL ARTÍCULO REvisa LA ESTRUCTURA Y RECURSOS DE PODER DE LOS SINDICATOS FRANCESES, CON ESPECIAL REFERENCIA A SU PARTICIPACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CRECIENTEMENTE DESCENTRALIZADA, IDENTIFICANDO SUS PRINCIPALES DEBILIDADES Y PLANTEANDO PROPUESTAS DE RENOVACIÓN.

### PALABRAS CLAVE

CRISIS, REFORMA LABORAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA, DIVISIÓN SINDICAL, REPRESENTATIVIDAD

### INTRODUCCIÓN

El sistema de relaciones laborales francés se ha caracterizado, tradicionalmente, por su estructura plural y fuerte intervención estatal. El sindicalismo está dividido y su afiliación es débil, pero dispone sin embargo de potentes recursos de tipo no convencional, especialmente una importante capacidad de movilización y la habilidad de imponer en el espacio público reivindicaciones y temáticas sociales o políticas que le aportan legitimidad, más allá del desarrollo de la negociación colectiva.

Esta capacidad de actuar, sin embargo, parece haberse debilitado tras un ciclo de una veintena de años marcados por varias secuencias de enfrentamientos con las autoridades acerca de las reformas iniciadas por el gobierno. Algunas de estas luchas acabaron en victoria, la última en 2006, pero la mayoría fracasaron, sobre todo desde el año 2009 y 2010. Los cinco años de la presidencia de Hollande han fragilizado el sindicalismo y es desde una situación difícil que se aborda el mandato de Emmanuel Macron.

(\*) La traducción del francés ha sido realizada por Neus Beneyto Falagán

El presente artículo pretende revisar los diversos componentes del poder de acción de los sindicatos. En primer lugar nos referiremos a (1) la evolución de las condiciones de la negociación colectiva para, seguidamente, profundizar sobre (2) las causas y etapas del debilitamiento del movimiento sindical francés. Para finalizar realizaremos (3) algunas reflexiones inspiradas en el “caso francés” sobre las perspectivas del sindicalismo.

#### LA CRISIS DE 2008-2009 Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La crisis de 2008-2009 no ha provocado en Francia, como en otros países del área mediterránea, un grave colapso económico. Las medidas tomadas en su momento han conservado los grandes intereses del sistema financiero aunque sin la regresión generalizada de los derechos sociales y sin la explosión de la pobreza. La crisis de la deuda pública que sobrevino posteriormente tuvo menos que ver con la crisis que con el déficit fiscal acumulado en ejercicios anteriores debido a los beneficios fiscales concedidos a los contribuyentes más ricos (Asamblea Nacional, 2010). El consumo y la inversión no se desplomaron. Tras una “brecha” en 2009 (-3,1%), al rápido retorno del PIB a los valores previos a la crisis le sucedió una larga secuencia de estancamiento económico. El desempleo siguió en continuo ascenso. A pesar de importantes transferencias financieras a las empresas, la inversión sigue siendo baja y la economía no ha permitido la reanudación de empleo.

La política *pro-business* implementada por E. Macron desde su elección en 2017 no ha sido más que la amplificación de la anterior en términos de un neoliberalismo consolidado. La estrategia frente a las confederaciones sindicales era simple: embarcarlos en la medida de lo posible en el acompañamiento de reformas impopulares a costa de repetidas consultas en las que sólo se observan desarrollos marginales. Al igual que en años anteriores, los sindicatos se han mostrado profundamente divididos sobre qué hacer en tales circunstancias

#### UNA CONEXIÓN INESTABLE ENTRE LOS NIVELES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Tradicionalmente, en Francia, las organizaciones sindicales y patronales negocian un tanto de forma espontánea: se dirigen desde siempre al Estado y le presionan para que arbitre en su favor. La negociación colectiva lucha por construir compromisos sociales, la articulación entre sus diferentes niveles sigue siendo inestable, con una creciente tendencia a la descentralización.

El período posterior a Mayo de 1968 registró varios acuerdos nacionales interprofesionales (ANI) entre patronal y confederaciones sindicales que condijeron a la adopción de nuevas leyes a favor de los trabajadores. Este método de negociación legislativa se desvaneció antes de ser reactivado de forma espectacular a partir de 2007. Desde entonces, muchos ANI han sido firmados, conduciendo a una abundante actividad legislativa en materia de mercado laboral. Este cambio debe poco a la crisis internacional y gran parte a la crisis del “diálogo social a la francesa”. Paradójicamente, mientras que los procedimientos de intercambio, pactos sociales y otras fórmulas de consulta/negociación centralizadas parecían en declive en Europa después de 2010, Francia experimentó una gran cantidad de acuerdos nacionales interprofesionales desde entonces.

La razón, sin embargo, hay que buscarla fuera de la crisis de 2009. Dos años antes se aprobó una ley obligando al gobierno a consultar a los interlocutores sociales sobre cambios legislativos en materia de empleo y trabajo. La voluntad de cambiar las reglas del mercado de trabajo ha dado lugar a una frenética producción de acuerdos firmados por la parte más conciliadora del campo sindical. Cuatro acuerdos (y una declaración de desacuerdo en 2015) han producido igual número de leyes que modifican, entre otros, el marco de la negociación colectiva.

Hasta los años 80, la mayor parte de las relaciones contractuales, sin embargo, se desarrollaban a nivel sectorial que, en el caso de Francia, presenta una doble característica: por un lado, la negociación colectiva de sector resulta casi siempre avalada

por el Ministerio de Trabajo lo que implica la extensión de su aplicación con carácter general; por otro lado, la definición del contorno de los sectores corresponde, casi exclusivamente, a las organizaciones empresariales (Le Crom, Maggi-Germain, 2011). La tasa de cobertura resultante es superior al 90% de los trabajadores y no se ha visto afectada por la fuerte caída de la sindicalización de los años 80 y 90. Sin embargo, que la tasa de cobertura de la negociación colectiva no haya cambiado no implica que su contenido no haya sufrido una significativa evolución.

En 2011 había, aproximadamente 460 ramas profesionales “activas”. El objetivo declarado desde hace muchos años es reducir ese número a un centenar (Combrexelle, 2015). Pero el problema no es meramente cuantitativo, pues la evolución de los sectores de la industria revela, en la mayoría de los casos, una pérdida significativa de contenido sustantivo (Jobert, 2003; Poisson, 2009).

En cuanto a la determinación de los salarios, el papel de los convenios sectoriales es heterogéneo. En algunos, la negociación empresarial ha tomado claramente el relevo, lo que es menos evidente en otros casos (Meurs y Skalli, 1997; Castel, Delahaie, Small, 2013). Entre estos últimos, muchos tienen

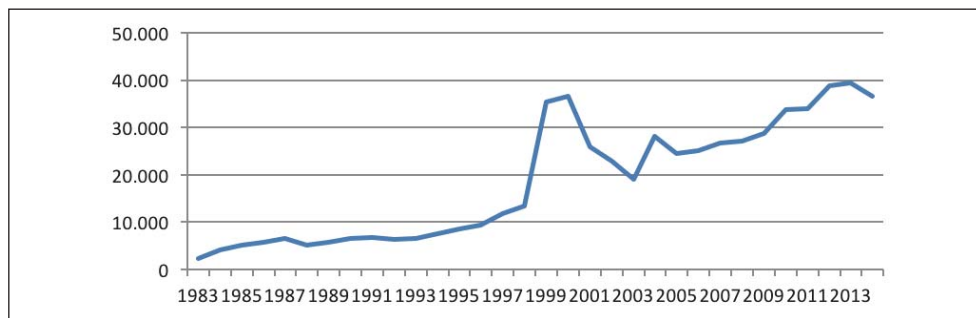
mínimos inferiores a SMIC como en el comercio, el mayor sector profesional con más de 600 000 empleados, por ejemplo. Gran parte de la actividad comercial se limita entonces a redefinir el salario mínimo del sector tras la publicación del decreto anual de aumento del salario mínimo.

#### EL TRIUNFO DE LA EMPRESA

Tradicionalmente poco importante hasta los años 80, la negociación empresarial ha experimentado un auge en varias etapas: gracias a las leyes Auroux (1982), se establece una negociación salarial anual obligatoria en empresas con más de 20 empleados. Tras una lenta progresión en los años 90, la negociación empresarial despegó en 1999 como consecuencia de la ley de 35 horas. Después de este período, el número de acuerdos disminuye primero para experimentar seguidamente un nuevo despegue regular a partir de 2005 (véase gráfica 1).

Los temas sometidos a la obligación de negociar en las empresas se han ampliado: la igualdad profesional entre hombres y mujeres, por ejemplo, o el empleo de los trabajadores con discapacidad y el empleo de las personas mayores<sup>1</sup>.

**Gráfica1. La negociación empresarial 1983-2014  
(número de acuerdos anuales)**



Fuente: DARES, Ministerio de Trabajo

<sup>1</sup> Hay que destacar también el desarrollo de acuerdos comerciales que no pasan por los sindicatos: en el año 2014, aproximadamente 31.000 acuerdos son firmados por los representantes sindicales, 5600 por representantes del personal en ausencia de delegados sindicales y 11 400 textos son ratificados por referéndum.

La negociación a nivel de empresa cubre un poco menos de 7 millones de empleados en el sector competitivo (sobre aproximadamente 17 millones)<sup>2</sup>. Debido a su debilidad y las divisiones, los sindicatos no han sido capaces de coordinar esta descentralización. A lo sumo, hoy en día se las arreglan para gestionar la articulación entre los centros de trabajo de una misma empresa, situación que deviene difícil sobre todo debido a las diferente configuración sindical que a menudo existe entre ellos.

Los representantes de las grandes empresas, que controlan los sectores, permitían anteriormente elevar las normas a un nivel superior, pero progresivamente han hecho que los sectores permanezcan en el mínimo para crear el margen de maniobra necesario para su propia política empresarial. Así, los 10 millones de empleados que no tienen negociación en su empresa se ajustan a normas reducidas al mínimo nivel.

A pesar de esta gran cantidad de acuerdos, la negociación empresarial está todavía lejos de ser generalizada. De hecho, sólo el 10% de las empresas posibles firman acuerdos. La presencia de negociaciones no se traduce necesariamente en un clima de paz ya que un tercio de éstas terminan sin acuerdo. Incluso los informes oficiales señalan la debilidad del contenido de la negociación empresarial (Combrexelle, 2015).

Esta naturaleza complementaria de la rama ha encontrado una consagración en una ley de 2016 que tenía por objeto una amplia reorganización del Código del Trabajo, colocando la producción de la norma al nivel de la empresa, al tiempo que las cláusulas del sector se vuelven accesorias. Este primer dispositivo aplicado a la cuestión del tiempo de trabajo ha sido extendido por las nuevas Ordenanzas del gobierno Macron al conjunto de temas de la negociación colectiva, con la excepción de algunas reglas mantenidas en el nivel sectorial. La empresa se convierte así en la autoridad normativa sobre los temas centrales de la relación salarial. A

falta de acuerdo, en caso de rechazo por los sindicatos o ausencia de éstos, se aplican las reglas sectoriales calificadas de "suplementarias" que son, en muchas áreas, inferiores a las protecciones contenidas en el Código del Trabajo anterior.

Así pues, en treinta años, el centro de gravedad del sistema de negociación colectiva se ha trasladado a la empresa. Esta descentralización se llevó a cabo de manera descoordinada, las unidades sindicales de base se independizan de sus estructuras sectoriales y poco a poco se aíslan en la empresa o centro de trabajo.

#### EL SINDICALISMO FRANCÉS: UNA FUERZA EN DECLIVE

El movimiento sindical en Francia es conocido por el gran número de organizaciones que lo constituyen y el bajo número de miembros que reúne. Dividido por fuertes diferencias ideológicas, no obtiene su poder de las instituciones de negociación colectiva, poco propicias para la formación de su legitimidad.

Hay ocho organizaciones de diversa importancia a las que hay que añadir una serie de sindicatos autónomos o independientes de pequeña influencia. Los tres primeros son la CGT, CFDT y Force Ouvrière: los dos primeros comprenden entre el 65 y el 70 por cien de los afiliados sindicales y con FO se alcanza el 80% del total. Siguen una pequeña confederación cristiana (CFTC) y una organización sectorial que representa una parte de los cuadros y profesionales (CFE-CGC). Dos organizaciones más recientes se presentan como unión de sindicatos, UNSA y *Solidaires*, que no son reconocidos como representativas a escala interprofesional; por último, FSU recoge la mayoría de los profesores sindicados.

Se puede abordar la evolución de los sindicatos durante los últimos treinta años a través de las diferencias entre los poderes estructural, organizativo e institucional así como mediante la evaluación de la influencia ejercida en el espacio público (Dörre,

<sup>2</sup> Las Administraciones Públicas (5,2 millones de trabajadores) tienen diferentes reglas, pero existen numerosas negociaciones a nivel local en los entes territoriales y los hospitales públicos.

Holst y Nachtwey 2009 Grumbell McCormick y Hyman, 2013).

#### POTENCIA ESTRUCTURAL Y MUTACIONES DEL SISTEMA PRODUCTIVO

La potencia estructural se define como la capacidad del sindicato de generar recursos de poder e influencia en lugares estratégicos del sistema productivo (industrias primarias o industrias de exportación, etc.) o servicios vitales para la economía doméstica (educación, salud, transporte público...). Sin embargo, este tipo de poder debe evaluarse en relación a la dinámica del sistema productivo. Un movimiento muy importante de externalización y subcontratación ha transformado, en Francia, los fundamentos del trabajo remunerado durante los últimos treinta años. Si antes el trabajador colectivo era más o menos fácil de aprehender en el ámbito de la empresa, hoy en día se extiende a lo largo de una cadena de valores que involucra un gran número de participantes y trabajadores de diferentes empresas, de diversos convenios colectivos y de todos los estatutos (contratos indefinidos, de duración determinada, interinos o autónomos, a tiempo completo o a media jornada).

El poder estructural ya no debe ser considerada desde la sola presencia en empresas situadas en el corazón del sistema productivo. Supone también una distribución de fuerzas que asegura la cohesión mínima entre los trabajadores que participan en la misma producción de bienes o servicios. Ahora bien, los sindicatos están presentes en las empresas contratistas, aunque raramente o en situación de debilidad entre los subcontratistas. Como el sector ya no garantiza la cohesión, la negociación colectiva centrada en la empresa ha perdido su carácter inclusivo: los sindicatos de la empresa principal no tienen ningún control sobre la capacidad de asumir los costes de los subcontratistas, es decir de los trabajadores de la subcontratación. El "sistema" Airbus, por ejemplo, está muy controlado alrededor

de un poderoso sindicato Force Ouvrière, capaz de importantes compromisos corporativistas a cambio de una paz social garantizada una vez que las tensiones se trasladan a la subcontratación.

El principal factor de potencia estructural de los sindicatos franceses era la posición estratégica que ocupaban en las infraestructuras públicas y en particular por la CGT en la energía y los ferrocarriles. La capacidad de bloqueo del país se llevó a cabo en ciertos momentos, especialmente en 1995 y 2003, durante los grandes movimientos sociales que paralizaron parte de la actividad económica del país. Las reformas de la SNCF y EDF<sup>3</sup> en los años que siguieron desmantelaron parcialmente las bases de este poder, privando a los sindicatos de un arma que apenas pueden utilizar hoy en día.

#### CAPACIDAD DE ORGANIZACIÓN E INSTITUCIONALIZACIÓN

La capacidad de organización de los sindicatos ha sido también reducida en las últimas dos décadas. La tasa de sindicación ha sufrido, desde la post-guerra, una erosión casi continua. Tras haberse mantenido durante mucho en torno al 8%, en 2016 ha sido objeto de una nueva estimación. Ahora asciende a un 11,2% (Pignoni, 2016), aunque esta sindicalización tiene dos caras: el 19,8% en las funciones públicas (Estado, autoridades locales, hospitales) y el 8,7% en el sector privado y asociativo.

Conviene recordar que en Francia no existe ningún sistema de conexión entre el empleo y la sindicalización (*closed shop*, *open shop*) ni de *check-off*. La sindicalización está desvinculada de la prestación de servicios, el beneficio de los acuerdos sociales se extiende a todos los trabajadores ya que el convenio colectivo se aplica incluso fuera de cualquier presencia sindical en la empresa y no existe un sistema de *opting out* para el empresario (Bevort, Jobert, 2010). La tasa de sindicalización se ha estabilizado desde principios de los años 90, pero

<sup>3</sup> SNCF, Compañía Ferroviaria Nacional Francesa; EDF, Compañía Electricidad de Francia. Gaz de France, que formaba parte del grupo, fue subcontratada y privatizada por fusión en 2008 por el grupo Suez

esta estabilidad oculta los movimientos internos que ven cómo la fuerza de trabajo se debilita en las industrias tradicionales y cómo crece su implantación en otros lugares, especialmente en los servicios. Esta baja afiliación de los sindicatos franceses los hace muy dependientes de los fondos públicos que apoyan muchas de sus actividades: la formación, la información y el análisis económico, etc.

La primera caída de la sindicalización ocurrió alrededor de 1977-1978 con las primeras grandes reestructuraciones industriales que redujeron la fuerza del movimiento obrero no solo numérica, sino también simbólicamente. A principios de los años 80, la llegada de la izquierda al gobierno (1981) abrió un período de reformas que consolidaron el poder de los sindicatos. Este aumento reflejaba las relaciones de poder establecidas en el ciclo anterior, cuando el movimiento sindical era capaz de afiliarse a las generaciones más jóvenes llegadas a la acción colectiva en torno a 1968 (Artous et al, 2008). Existía entonces un clima de competencia entre la CGT y la CFDT sobre una base de lucha social y movilización colectiva.

Esta dinámica se ha convertido en su contrario en muy poco tiempo por razones económicas, políticas e ideológicas (Pernot, 2010). En 1984, el gobierno de izquierda revirtió su política macroeconómica desestabilizando las expectativas populares frente al repentino aumento del desempleo masivo. La ruptura de la unidad de acción entre la CGT y la CFDT así como los grandes cambios en los referentes ideológicos que los han afectado han acabado por desorientar a los trabajadores y succionado como un agujero negro los procesos de reconocimiento de la acción sindical.

Las huelgas se han ido dispersando. Fuera de los grandes movimientos sociales periódicos (1995, 2003, 2006, 2009 y 2010), la conflictividad disminuyó como en todos los países de la OCDE. La concentración de la negociación colectiva en la empresa redujo la escala de las protestas que se convirtieron en movilizaciones internas en la empresa o incluso a nivel de centro de trabajo.

Mientras que la tasa de sindicalización sigue siendo baja, la tasa de presencia sindical en el lugar de trabajo, sin embargo, es bastante im-

portante. En 2011, el 47% de los establecimientos con 20 o más empleados declaró la presencia de delegados sindicales en el establecimiento o en la empresa. Esta presencia sindical hace referencia al 70% de los empleados de empresas con más de 20 empleados (Pignoni y Raynaud, 2013). Sin embargo, este indicador no aporta nada acerca de la naturaleza de esta presencia, que puede estar limitada a la existencia de un delegado sindical, útil para firmar acuerdos pero sin otro significado de acción colectiva.

Los logros institucionales dan poder y recursos a los sindicatos. Pero a menudo, concentran la actividad en unos pocos especialistas y la sobreinversión institucional puede contribuir a aumentar la distancia entre representantes y representados. A nivel local, los trabajadores franceses están acostumbrados a contar con los sindicalistas en caso de dificultad, aunque no se sienten muy implicados con este compromiso, especialmente porque sigue siendo arriesgado y está sujeto a represalias por parte de los empleadores.

Debido a la descentralización de la negociación colectiva, los sindicatos dentro de la empresa han perdido a menudo algunas de sus referencias a los intereses generales de los asalariados y a veces incluso la conexión con su propia organización. En 2005, los representantes sindicales admitían, en una encuesta realizada por el Ministerio de Trabajo, tener poco contacto con las estructuras sindicales fuera de la empresa (Amossé, Jacod, 2008). Muy a menudo la presencia sindical se reduce a la de un delegado, aislado y, a veces totalmente absorbido por los problemas en la empresa. La fragilidad de la sindicalización también se explica por una presencia que no siempre es portadora de las identidades colectivas.

#### *LOS RECURSOS DISCURSIVOS O PROGRAMÁTICOS*

Hay muchos escenarios donde los sindicatos están involucrados en el debate social: el Consejo económico, social y ambiental (CESE) y las instituciones equivalentes en cada región, por ejemplo. Forman parte de un impresionante número de co-

misiones, observatorios o comités que les conducen a asesorar sobre cuestiones económicas o sociales.

El peso de la historia en esta área es determinante. Desde el principio, la CGT rechazó cualquier principio de subordinación frente a los partidos políticos. Si, a partir de entonces y hasta la década de 2000, ha mantenido una estrecha relación con el Partido Comunista (Dreyfus, 1995), la FO y la CFDT no han tenido más que relaciones intermitentes con un partido socialista poco preocupado por las relaciones con los sindicatos.

Los sindicatos de todas las tendencias consideran normal no depender de los partidos políticos e intervenir sobre temas generales que afectan a la vida de los trabajadores, como la vivienda, el transporte y las políticas públicas en general. Debido a sus débiles recursos estructurales y organizativos, los sindicatos tuvieron que movilizar a muchos referentes ideológicos para consolidar una conciencia de clase, reunir a los trabajadores al tiempo que los incitaban en las luchas entre las diferentes organizaciones.

Si desde la crisis de los años 80 los sindicatos han retrocedido en el ámbito de “proyecto” mantuvieron, sin embargo, algunos recursos políticos. Así, en 2009, después del anuncio por parte del gobierno de su plan anticrisis, ocho organizaciones sindicales (CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC, UNSA, Solidaires, FSU) aprobaron un documento conjunto *“Por una política alternativa, por medidas urgentes a favor del empleo, de la retribución y políticas públicas integradas en una política de recuperación económica”*. Sin embargo, después de 2012 y más aún en 2017, los sindicatos parecen impotentes para influir en las políticas públicas. Sus recursos programáticos no están probablemente muertos, sino que están hoy en día esterilizados por las divisiones sobre temas fundamentales como la sanidad, las pensiones o incluso competitividad<sup>4</sup>.

Por lo tanto, los recursos institucionales pueden actuar como una trampa ya que las instituciones

cristalizan las relaciones de poder formadas en algún momento de la historia. Si el equilibrio de poder cambia de una manera estructural y durante un tiempo lo suficientemente largo, la función y contenidos de la institución se transforman gradualmente: detrás de la singularidad y la permanencia de la forma se muestra un debilitamiento de la capacidad de influir en los arbitrajes, los posibles compromisos se realizan cada vez más cerca de la posición de los empleadores. ¿Cómo gestionar una situación así? Esta es la pregunta en torno a la cual se cristalizan las mayores diferencias intersindicales. La CFDT acepta prácticamente cualquier compromiso. La CGT por su parte los rechaza todos, aunque no tiene la capacidad práctica para oponerse. Su debilidad no la hace más indispensable en las zonas en las que ejercía alguna influencia. La CGT ha perdido la hegemonía que ejercía sobre el movimiento sindical hasta la década de 2000, pero ningún otro la ha reemplazado. La CFDT se está convirtiendo poco a poco en la primera organización debido a este retroceso, pero no logra alcanzar una especial influencia. Ninguna hegemonía alternativa toma el relevo, la fragmentación es lo que domina en el seno de un paisaje sindical muy dividido.

## PERSPECTIVAS

La dificultad del movimiento obrero para diseñar perspectivas se debe, en Francia como en otras partes, a algunas de las razones comunes como la globalización, la transición a la era digital y en general el cambio de la relación de fuerzas entre el capital y el trabajo impuesto con la financiarización del capitalismo. En Europa, el desarrollo de la nueva “gobernanza”, es decir, la institucionalización en los tratados de los principios económicos del neoliberalismo, crea tensiones de distinto tipo, en principio económico, aunque también político,

<sup>4</sup> La CFDT con la CFTC y CFE-CGC trabajaron largos meses para desarrollar un documento conjunto con las organizaciones patronales (Medef, CGPME y UPA), *“Aproximación a la competitividad francesa”*, junio de 2011. No existe ningún trabajo común de las confederaciones sobre este tema, como ocurre en otros países.

suscitando nuevas preguntas sobre la relación entre el capitalismo y la democracia.

Estos factores comunes tienen efectos diferentes sobre las distintas empresas que conforman la Unión Europea y también sobre las crisis que acompañan esta redistribución del poder del capital, afectándose de manera diferente a los movimientos sindicales. Los recursos políticos de la socialdemocracia son por el momento ineficaces debido a la crisis política de los partidos que se adscriben a esta corriente. Su incapacidad para distinguirse de las tendencias neoliberales plantea siempre la cuestión de la autonomía sindical, en términos tanto de estrategia como de acción.

El caso francés se caracteriza por una capacidad discursiva mantenida en parte por los sindicatos, pero que cada vez más es transmitida hoy por los movimientos sociales sectoriales que ejercen una función de denuncia de las grandes desigualdades provocadas por las políticas neoliberales. Los sindicatos están atrapados por sus divisiones, por sus impasses estratégicos, por su burocratización: absorbidos en el vértice por los gobiernos que los embarcan en sus políticas públicas, y en los centros de trabajo por un “diálogo social” dirigido por la empresa, por lo que la aparente abundancia de acuerdos sociales esconde un contenido bastante pobre muy alejado de un verdadero compromiso social. La ausencia de estrategia coordinada de negociación ha hecho de ésta una herramienta de gestión patronal y el sindicalismo de base ha sido asignado a la empresa donde asume una función de gestión del ajuste competitivo de las empresas.

El debate sobre la renovación sindical no está muy presente entre los estudiosos franceses y menos aún en el seno del movimiento sindical. Eso no quiere decir que no suceda nada nuevo. Los experimentos siguen su curso, poniendo en juego nuevas formas de organización: por sectores, por grupo de trabajo, en busca de estrategias territoriales para salir de la confrontación vinculada a la empresa. Cae la fuerza de trabajo sindicalizada en la industria, pero aparecen nuevos nichos afiliativos en el comercio, en los grandes distribuidores, entre los conductores de camiones, dentro de la actividad del cuidado personal. Se ha ido creando

nuevas colaboraciones con las asociaciones de la sociedad civil: la lucha por la regularización de los inmigrantes sin papeles dirigida por la CGT es una referencia para este nuevo tipo de movilizaciones como la creciente cooperación (a veces difícil) con el movimiento ecologista, por ejemplo alrededor de la prolongada protesta contra la construcción del aeropuerto de Notre Dame des Landes cerca de Nantes. Estas experiencias acaban siendo fragmentadas y discontinuas. El enraizamiento de la CGT en el sector nuclear retrasa la apertura de ésta de cara a los movimientos ambientales o asociaciones como Attac. La CFDT, por su lado, se ha cerrado frente a todos los movimientos sociales y solo se abre tímidamente a las organizaciones más próximas a su sensibilidad. La cuestión de las alianzas es obviamente importante, pero no puede responder por sí misma a algunas cuestiones estratégicas insuficientemente comprendidas por la problemática de la revitalización.

La representación de los trabajadores proporcionada por el movimiento sindical se construye sobre una base profesional establecida a principios del siglo XX, cuando la referencia al producto sustituye a la del oficio en la mayor parte del sindicalismo europeo continental. Esta forma de estructuración en federaciones ha adoptado los contornos de la estructura sectorial que se ha impuesto poco a poco, aunque sea cuestionable si estos límites organizacionales siguen siendo suficientes para la producción de identidades y solidaridades entre los asalariados. En Francia, la concentración de la actividad y de la negociación colectiva en la empresa se produce en un momento paradójico en el que la propia empresa se diluye como espacio productivo en un conjunto de relaciones de externalización y subcontratación a las que hay que añadir la reestructuración interna de las empresas que tienden a reducir el carácter cooperativo del trabajo. Con la transformación de las profesiones y la reducción de las fronteras del sector nacen nuevas identidades sociales que la organización actual del movimiento sindical difícilmente puede tener en cuenta. En este punto, los sindicatos franceses no han cambiado, excepto en el margen, los campos de sus asociaciones profesionales, siguen estando,



CGT a la cabeza, próximos a identidades parciales relacionadas a menudo con el pasado.

La cuestión de la unidad de los trabajadores y de las diferencias que los atraviesan ha sido resuelta (subsumida) hace tiempo mediante su reconocimiento en un proyecto político permitiendo trascender las identidades profesionales. Esta “solución” es por el momento ineficaz y es cuestionable cómo el movimiento sindical podría asegurar por sus propios medios esta función cohesiva y orientada hacia un proyecto emancipatorio que es, quizás, la condición para una renovación de las creencias en la acción colectiva.

Mientras tanto, los sindicatos franceses tienen que cumplir una serie de desafíos de orden interno: en primer lugar, la capacidad de resolver algunas de sus divergencias heredadas de la historia, pero también para desarrollar nuevas estrategias de acción en la perspectiva de avanzar hacia la resindicalización de los trabajadores franceses.

#### BIBLIOGRAFÍA

- AMOSSÉ, T. y JACOD, O. (2008) «Salariés, représentants du personnel et directions: quelles interactions entre les acteurs des relations sociales en entreprise?», en Amossé T, Bloch-London C, Wolff L (dir), *Les relations sociales en entreprises*, Paris: La Découverte, collective Recherches, pp. 165-191.
- ARTOUS, A., EPSZTAIN, D. y SILBERSTEIN, P. (2008) *La France des années 1968*, Paris: Syllepse.
- ASSEMBLÉE NATIONALES (2010) *Rapport d'information présenté par M. Gilles Carrez*, n° 2689, juin 2010.
- BANQUE DE FRANCE (2015) «Endettement des agents non financiers résidents en France» sur [webstat.banque-france.fr](http://webstat.banque-france.fr)
- BETHOUX, E., MIAS, A. et al. (2015) «Dialoguer plus mais sur quoi? Les régulations d'entreprise en matière d'emploi, de formation et de conditions de travail en temps de crise», *Revue de l'IRES*, n° 84, 2015.
- BÉVORT, A. y JOBERT, A. (2012) *Sociologie du travail, les relations professionnelles*, Paris: A. Colin.
- CASTEÑ, N., DELAHAIE, N. y PETIT, H. (2013) “L’articulation des négociations de branche et d’entreprise dans la détermination des salaires”, en *Travail et Emploi*, n° 134, pp. 21-40.
- COBEXELLE, J.D. (2013) *Rapport sur la représentativité patronale*, DGT, Ministère du Travail.
- (2015) *La négociation collective, le travail et l'emploi*, Rapport au Premier ministre, France Stratégie.
- DEMMOU, L. (2011) “Le recul de l’emploi industriel en France entre 1980 et 2007 - Ampleur et principaux déterminants: un état des lieux”, *Économie et Statistique*, n° 438-440, pp. 273-296
- DÖRRE, K., HOLST, H. y NACHTWEY, O. (2009) “Organizing – A strategic option for Trade union Renewal?”, en *International Journal of Action Research*, vol 5(1), pp. 33-67.
- DREYFUS, M. (1995) *Histoire de la CGT*, Bruxelles: Complexe.
- GRUMBELL-McCPORMICK, R. y HYMAN, R. (2013) *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices*, Oxford: Oxford University Press.
- JANY-CATRICE, F. y LALLEMENT, M. (2010) “France confronts the crisis: economic symptoms exacerbate social inequality”, en Lehndorff, S. (ed.) *A triumph of failed ideas – European models of capitalism in the crisis*, Bruselas: ETUI.
- JOBERT, A. (2003) «Quelles dynamiques pour la négociation collective de branche?», *Travail et Emploi*, n° 95, pp. 5-26
- LeE CROM, JP. Y MAGGI-GERMAIN, N. (2011) *La construction de la représentativité patronale*, Rapport pour la DARES. Site du ministère du travail.
- MEURS, D. y SKALLI, A. (1997) «L’impact des conventions de branche sur les salaires» In *Travail et emploi*, n° 70, pp. 33-50.
- NABOULET, A. (2011) «Que recouvre la négociation collective d’entreprise en France? – un panorama des acteurs, des textes et des thématiques entre 2005 et 2008» *DARES*, document d’études n° 163.

- PERRAUDIN, C., PETIT, H., THEVENOT, N., TINEL, B. y VALENTIN, J. (2014) *Les rapports de force au cœur des relations de sous-traitance: conséquences sur les relations de travail*, Document du travail 2014.89, Paris: Centre d'économie de la Sorbonne.
- PERNOT, JM. (2010) *Syndicats, lendemains de crise?*, Paris: Gallimard
- (2012) “De quoi la désyndicalisation est-elle le nom?”, en Tartakowsky, D. (dir) *Histoire des mouvements sociaux en France. De 1814 à nos jours*, Paris: La Découverte, pp. 641-651.
- PHILIPPON, T. (2007) *Un capitalisme d'héritiers, la crise française du travail*, Paris: Seuil, collection La république des idées.
- PIGENET, M. y TARTAKOWSKY, D. (dirs.) (2012) *Histoire des mouvements sociaux en France. De 1814 à nos jours*, Paris: La Découverte.
- PIGNONI, MT. y RAYNUD, É. (2013) «Les relations professionnelles au début des années 2010, entre changement institutionnels, crise et évolutions sectorielles», *DARES Analyses*, n°26, avril.
- PIGNONI, MT. (2016) «La syndicalisation en France dans la fonction publique et les entreprises», *Dares-Analyse*, n° avril 2016.
- POISSON, JF, 2009, *Rapport sur la négociation collective et les branches professionnelles*, Rapport au Premier ministre. Paris: La Documentation française.