

## Les « Syndicalistes Inattendus » d'Israël Organiser les cols blancs dans le secteur des TIC

Les efforts déployés par l'Histradut pour syndiquer les salarié.es du secteur des technologies montrent que même les salarié.es hautement qualifiées, bien payées et convoitées ne peuvent pas échapper à l'impact des perturbations numériques et que même les groupes de salarié.es les plus inattendus peuvent être syndiqués.

Par Joel Schalit<sup>1</sup>

De nos jours, le secteur israélien des technologies de l'information et des communications (TIC) jouit d'une renommée mondiale. Pas n'importe quelle technologie mais celle des applications mobiles, telle que l'omniprésent outil de navigation Waze de Google et la populaire application de messagerie Viber, ainsi que celles des logiciels de sécurité et de technologie financière. Il n'en a pas toujours été ainsi. Jusqu'au début des années 2000, les seules industries auxquelles Israël était associé étaient l'agriculture, la défense et la taille de diamants.

Les investissements massifs de l'État dans les industries de la défense et de la sécurité ont permis des percées dans le secteur civil des TIC. On attribue notamment à l'unité 8200, célèbre service de renseignement d'origine électromagnétique des forces de défense israéliennes, le rôle de l'incubateur ayant entraîné l'éclosion des hautes technologies.

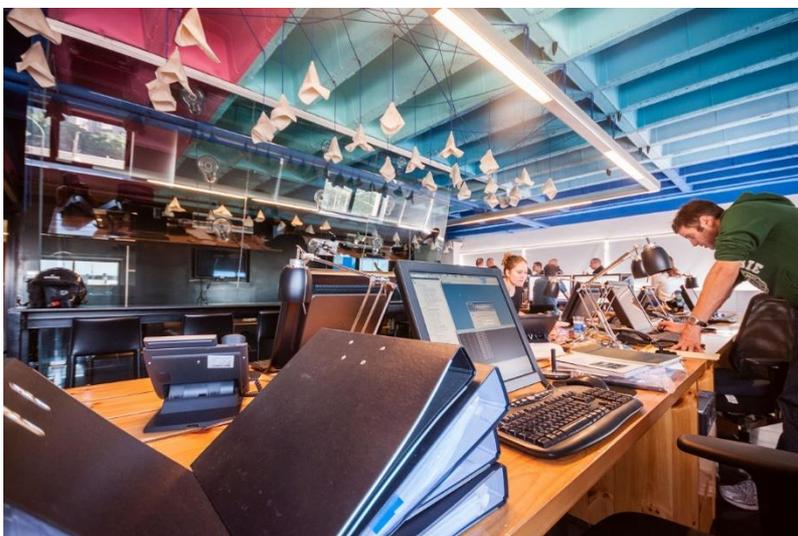
Aujourd'hui, il y a en Israël davantage d'entreprises cotées au NASDAQ que dans tout autre pays européen et presque toutes sont des entreprises technologiques. Leur prédominance reflète l'importance économique accordée au secteur technologique par le gouvernement : Israël consacre environ 4 % de son PIB à la

---

<sup>1</sup> Joel Schalit est un journaliste israélien basé à Berlin. Il est le rédacteur en chef de *The Battleground* et l'auteur de *Israel vs Utopia* (Akashic).

recherche et au développement (R&D). À titre de comparaison, les États-Unis n'y ont consacré que 2,83 % de leur PIB en 2017. Ce niveau d'investissement de l'État place Israël en tête de tous les pays de l'OCDE.

En 2019, les entreprises technologiques employaient 307 000 personnes, soit 9,2 % de la masse salariale israélienne, comme l'explique Ben Fisher dans son rapport intitulé *Des Syndicalistes Improbables – Les syndicats du secteur des TIC israélien labour in the Israeli ICT sector*, pour la fondation allemande Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). Ce fut l'occasion idéale pour le syndicat israélien Histadrut, autrefois prédominant, de prendre la tête du mouvement. Dans le sillage des manifestations pour la justice sociale de 2011 contre le coût élevé de la vie et pour de meilleurs salaires, l'Histadrut a élaboré un plan pour syndiquer les employé.es du secteur des technologies en fondant le syndicat des salarié.es de la téléphonie cellulaire, de l'internet et des hautes technologies (CIHT).



*En 2019, 307 000 travailleurs en Israël étaient employés par des entreprises technologiques, soit 9,2 % de l'ensemble des travailleurs du pays.  
(Yagil Henkin/Images of Israel/Alamy Stock Photo)*

Selon M. Fisher, la décision d'Histadrut de créer le CIHT en 2014 fut controversée, car le syndicat s'est toujours concentré sur l'organisation des travailleurs et travailleuses du secteur public et non du secteur privé. En outre, les syndicats israéliens, comme ceux des autres pays aux économies développées, ont connu des années de baisse de leurs effectifs. Jusqu'à 80 % des travailleurs et travailleuses israéliennes étaient syndiqués à la fin des années 1970, et en 2012, selon le rapport de Fisher, le taux de syndicalisation n'était plus que de 23 %. De plus, les syndicats étaient étrangers à la culture israélienne du travail dans le domaine de la haute technologie.

« Vous êtes face à des salarié.es qui pensent que le syndicalisme est quelque chose d'archaïque, quelque chose qui entrave l'économie, quelque chose de corrompu », dit-il. Comme les salarié.es du secteur des technologies d'autres pays occidentaux, beaucoup de salarié.es israéliennes des TIC bénéficient de salaires élevés et de prestations sociales décentes. En 2017, le salaire moyen d'une personne développant des logiciels était de 26 644 shekels israéliens (environ 6 150 euros), soit plus de 2,5 fois le salaire moyen en Israël. « Ils.elles appartiennent à un nouveau marché du travail, avec une éthique libertaire », ajoute M. Fisher. « Quand on parle de syndicats, les gens du secteur technologique pensent au socialisme. Ils pensent que les syndicats sont mauvais pour l'économie ».

Mais vu le nombre croissant d'Israéliens et d'Israéliennes employées par le secteur technologique, le CIHT fut la bonne idée au bon moment. Les bases de sa création ont été jetées en trois temps : tout d'abord, par l'introduction, en 2009, d'amendements au droit du travail qui obligent les entreprises à négocier avec leurs employé.es des conventions collectives (CC) lors de la création de comités d'entreprise. Ensuite, avec la création, en 2010, d'un nouveau service d'Histadrut dédié uniquement à l'organisation de nouveaux lieux de travail et de travailleuses, notamment dans le secteur privé. S'en est suivi le succès des campagnes d'Histadrut au cours de l'année précédant la formation du CIHT pour syndiquer les employé.es des opérateurs de téléphonie mobile tels que Bezeq et Pelephone.

Étant donné les problèmes de main-d'œuvre typiques de l'économie néolibérale dans l'industrie technologique, tels que les « relations de travail non traditionnelles », la faible sécurité de l'emploi, les contrats basés sur des projets et les niveaux élevés de migration entre les entreprises, il était évident qu'il fallait syndiquer les employé.es, même les employé.es hautement qualifiées, bien payées et convoitées qui ne peuvent pas échapper à l'impact des perturbations numériques. À la suite d'une vague massive de licenciements, de délocalisations et d'une insécurité de l'emploi accrue, les employé.es de plusieurs entreprises de TIC ont demandé à l'Histadrut de créer des comités d'entreprise sur leur lieu de travail.

## **Renforcer le pouvoir des employé.es en modifiant la législation et en revitalisant les méthodes d'organisation**

Comment l'Histadrut a-t-il fait pour renforcer le pouvoir des employé.es dans le secteur des TIC ? Dans un premier temps, le syndicat a établi et utilisé le pouvoir institutionnel en promouvant des campagnes législatives réussies qui ont permis aux employé.es du domaine des technologies de s'organiser dans leur secteur. En Israël, les travailleurs et travailleuses sont représentés sur le lieu de travail par des comités d'entreprise affiliés aux syndicats sectoriels, qui ont un mandat pour négocier collectivement avec les employeur.euses. « La stratégie de l'Histadrut a été de prendre les quatre, cinq ou six plus gros employeur.euses et de les amener « à accepter des conventions collectives » », explique Fisher. « Une fois que vous les avez convaincus, vous pouvez aller au ministère de l'Économie avec les employeur.euses et leur demander d'étendre à d'autres employé.es les accords que vous avez conclus ».

Ces efforts ont ainsi bénéficié à l'Histadrut, dans la mesure où il a trouvé un moyen d'intégrer la défense des employé.es des hautes technologies dans son répertoire et de rendre le syndicat plus réceptif aux besoins de l'économie numérique. Les résultats de ce pouvoir nouveau et revigoré ont été positifs pour la centrale nationale du travail d'Israël. Fisher écrit : « Entre 2010 et 2017, quelque 100 000 nouveaux membres [de tous les secteurs, pas seulement des TIC] ont rejoint l'Histadrut, après avoir créé un comité d'entreprise sur leur lieu de travail. En 2016, le taux de syndicalisation est passé à 27,1 %, soit une augmentation de 17 % du nombre de membres depuis 2012 ».

Avec seulement quelques milliers de membres dans une industrie de plus de 300 000 employé.es, les efforts du CIHT ont eu des résultats mitigés. Sur le lieu de travail, sur les six groupes d'employé.es qui ont tenté de créer des syndicats au sein de leurs entreprises de TIC entre 2014 et 2016, cinq ont réussi à former un comité d'entreprise, trois ont négocié avec succès des conventions collectives, tandis que deux ont obtenu certaines améliorations pour les employé.es après des interruptions de travail. Mais si l'on considère la situation dans son ensemble, le succès de l'ICTS a discrédité l'industrie qui avait averti que les efforts de syndicalisation entraîneraient même davantage de pertes d'emplois dans le secteur, car les entreprises des TIC, à la recherche de main-d'œuvre moins chère, délocaliseraient à l'étranger :

« Lorsqu'un comité d'entreprise est créé, le pouvoir discrétionnaire de l'employeur.euse est d'une certaine façon restreint ; les licenciements sont reportés ou annulés, les employé.es bénéficient de périodes de préavis prolongées et de meilleurs régimes d'indemnisation au moment du licenciement et se voient parfois proposer des régimes de retraite volontaire », indique le rapport Fisher. L'expérience du CIHT constitue un modèle de réussite pour d'autres campagnes de syndicalisation sectorielle, en particulier dans les secteurs où le taux de syndicalisation est très faible. Vu la vague de privatisation en cours menée par le gouvernement Netanyahu, l'inspiration et les stratégies fournies par ces exemples sont d'une importance capitale pour le mouvement syndical israélien.

