Michel BRANCIARD

SESSION AVEC LES NEGOCIATEURS DE LA SANTE.

LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS L'HISTOIRE CFDT.

Dès sa naissance, la CFTC met l'accent sur l'importance de la négociation. Elle entend être partie prenante aux négociations entre salariés et patrons et, dès 1919-20, participe à des négociations dans la Banque, le Textile et Vêtement...

Pour elle la négociation va plus loin qu'une simple pratique; c'est un élément central de sa conception de la société, une société formée de "corps intermédiaires" qui règlent entre eux les problèmes qui se posent aux divers niveaux, l'Etat n'intervenant, selon le principe de "subsidiarité" que lorsque les intéressés ne peuvent s'entendre ou pour donner force de lois aux accords réalisés.

Dans le "Plan de la CFTC", élaboré en 1936, la centrale distingue ce qu'elle appelle le "corps professionnel", construction fondée sur le contrat. On trouve à la base l'organisation syndicale, avec droit d'intervention dans la discussion du contrat de travail et dans les conflits professionnels.

Les syndicats de salariés se rencontrent aux divers niveaux, entreprise, localité, région, branche, avec les syndicats patronaux, dans des commissions mixtes où s'élaborent les conventions collectives. Le "Plan" envisage l'organisation légale de ces commissions mixtes et la "conclusion obligatoire des conventions", la convention de branche constituant un véritable statut professionnel, la loi de la profession. Coiffant tout cet ensemble, un Conseil supérieur du travail, à base paritaire, aurait pour fonction d'homologuer les conventions et les règlements de chaque profession. Il serait aidé dans son travail par des sections professionnelles et régionales également paritaires.

La CFTC n'aura guère l'occasion de mettre en oeuvre ces principes. En 1936, elle est exclue de l'accord central conclu avec la seule CGT (accords Matignon). Elle aura beaucoup de difficultés à être admise dans la discussion des multiples accords. Ainsi lors de la discussion du contrat concernant les "Hospitaliers" de la Seine, le syndicat CFTC ayant été "oublié" dans la convocation doit investir la salle des séances avant l'heure de la négociation et maintenir cette occupation plusieurs jours avant d'obtenir gain de cause.

UNE TACHE ESSENTIELLE:

NEGOCIER DES ACCORDS (1950-1967).

Analysant en novembre 1948 les effets de la nouvelle loi sur les conventions collectives de décembre 1946, Jean Paul Murcier constate qu'elle n'a été, jusqu'ici, à l'origine d'aucune nouvelle convention. Cette loi est inefficace pour plusieurs raisons: les salaires sont exclus des conventions du fait de la règlementation autoritaire par l'Etat; des discussions interminables ont eu lieu pour déterminer les organisations aptes à discuter des conventions; aucune disposition débattue entre employeurs et salariés n'est applicable sans l'agrément de l'administration; enfin la loi a fixé une stricte hiérarchie: conventions nationales d'abord, puis régionales et enfin locales.

La CFTC reste cependant fortement attachée au système de la convention, comme le montre un article de J.Daniel dans la revue "Formation". "Les conventions collectives sont à la disposition des syndicats un moyen puissant, aux mille applications diverses, aux possibilités très étendues d'élaboration du droit et de construction d'une cité plus habitable. A chaque instant, dans les relations courantes du travail , les salariés se heurtent à de petites ou grandes difficultés(...) Cela vient de ce que les usages sont imprécis, les questions mal posées, les explications couramment admises, loin de la réalité telle qu'ils la vivent(...) Si les syndicats comprenaient bien la portée constructive des moyens qui sont à leur disposition, l'atmosphère pourrait être assainie; et les travailleurs retrouveraient la confiance qu'ils sont, par eux, très efficacement défendus. Ils retrouveraient l'espérance qu'à force de travail et de ténacité apportée à la recherche de la solution de vraies questions, un peu à la fois, mais sûrement se construit le monde meilleur qu'ils appellent de leurs voeux. Telle pourrait être la fonction des conventions collectives.

CONVENTIONS, ACCORDS DE SALAIRES, ACCORDS D'ENTREPRISE.

La loi de février 1950 permet la signature des accords de salaires et assouplit le système de 1946. L'agrément de l'Etat n'est plus nécessaire pour les conventions libres; il n'intervient que pour mettre en oeuvre la procédure d'extension.

Dans les mois qui suivent, suite à des actions dans diverses branches, on voit se multiplier les accords de salaires. La négociation va-t-elle donc se limiter à la question salariale?

Dès le congrès confédéral de 1951, des minoritaires s'inquiètent. Ils soutiennent l'idée que le patronat a cédé sur les salaires, non seulement sous la pression ouvrière, mais en calculant qu'en lâchant sur les salaires, il risquait d'avoir plus de tranquillité en matière de conventions. "Le laisserons-nous avoir raison? Le laisserons-nous mener son jeu? Saurons-nous rendre la classe ouvrière tout entière sensible et réactive au problème des conventions? Lui faire comprendre qu'en fin de compte, la bataille des conventions est plus utile, plus durablement rentable que celle des accords de salaires?" En effet avec la convention, c'est tout le problème du pouvoir patronal qui est mis en cause à travers les multiples clauses négociées. Le salaire n'est qu'un élément.

Dans "Reconstruction", Charles Savouillan reprend cette idée. La convention ne saurait intéresser seulement les militants par "son aspect salaires ou complément; ils doivent comprendre la grande importance des clauses générales, droit syndical, délégués, comités d'entreprise, embauchage, rupture du contrat de travail,etc qui marquent une limitation de la toute puissance patronale dans l'entreprise..."

Il insiste sur le fait que les conventions constituent un "effort pour réaffirmer la force syndicale". Mais il ajoute: "En participant à des tractations collectives avec le patronat, il n'est pas question de renoncer à la volonté ouvrière qui est nôtre de transformation du régime économique. Traiter avec les représentants d'entreprises capitalistes, ce n'est pas accepter leur conception de l'entreprise. C'est au contraire faire intervenir, dans les relations de travail une force - la force syndicale qui déborde l'entreprise et s'en trouve indépendante - c'est limiter l'absolutisme de l'employeur, réagir contre sa tendance invétérée à intégrer les travailleurs à son entreprise".

Même en matière de salaire, on peut d'ailleurs tenter de mettre en cause le pouvoir patronal. Intervenant au congrès de la Métallurgie en 1956, un minoritaire Jean Lannes constate qu'en 1955, suite aux grèves de Nantes et Saint Nazaire, de nombreux accords de salaires ont été signés. Mais il n'a pratiquement pas été possible d'intégrer dans les salaires une part des primes et boni qui atteignent parfois des proportions ahurissantes. Certes les accords de salaires ont permis

d'arracher un certain nombre d'avantages , mais la structure des salaires est restée inchangée: "or, modifier la structure des salaires serait mordre sur la structure capitaliste des entreprises".

Suite aux grèves de Nantes et Saint Nazaire, en 1955, le patronat a accepté de signer, dans diverses grosses boites, des accords d'entreprise. La CFTC a joué un rôle important dans ces accords; c'est particulièrement le cas chez Renault.

Présentant cet accord dans "Syndicalisme", André Soulat, secrétaire du syndicat Renault, précise les points qui lui donne une importance capitale. Au lieu de décider unilatéralement, la direction discute de nouveau avec les organisations syndicales. L'accord inaugure une forme nouvelle en matière de rémunérations: progression en fonction des prix plus progression annuelle du pouvoir d'achat. Satisfaction de revendications importantes: trois semaines de congés, retraite complémentaire, indemnité maladie, paiement intégral des jours fériés. A noter que les avantages ainsi obtenus seront par la suite généralisés soit par la loi (congés payés), soit par des conventions interprofessionnelles (retraite complémentaire). Cet accord reprend en partie un vieux projet de la CFTC dormant dans les cartons.

Des débats ont lieu concernant la place des accords d'entreprise par rapport aux conventions de branches. Le rapport au Congrès de la Chimie en 1956, insiste sur le fait que, pour être valable, un accord d'entreprise "doit être un véritable prolongement de la convention collective et non pas un texte isolant, coupant les travailleurs de cette entreprise de leurs camarades de la même branche".

NEGOCIER PARTOUT? SUR TOUS LES ASPECTS DU TRAVAIL.

Le rapport Bonéty au congrès confédéral de 1961 s'intéresse à la "Politique des Salaires". Le salaire doit résulter d'un "contrat négocié".

Dans le privé, il insiste sur la négociation des salaires "réels". En effet très souvent les accords nationaux ou départementaux par branches ne concernent que les "minis", c'est à dire qu'ils constituent une sorte de "voiture-balai" pour les entreprises les moins performantes, mais ne correspondent nullement aux salaires réels perçus dans les grandes entreprises.

La négociation doit concerner aussi la "totalité" du salaire, avec intégration des primes. "Résolument hostile à la notion de "rendement" qui constitue une atteinte à la dignité du travailleur, le congrès préconise la suppression pure et simple des formules de primes de rendement ou de bonis individuels et leur intégration dans le salaire effectif. Le rapport n'exclut pas, cependant, des primes collectives de rendement, négociées dans le cadre des entreprises. Des accords d'entreprises viendraient compléter les conventions concernant la profession. La rémunération mensuelle ne devrait plus être réservée à une catégorie, mais étendue progressivement. C'est la revendication de la mensualisation qui deviendra réalité pour certaines professions à partir de 1969.

Mais l'on entend aussi négocier dans le secteur public. Chez les nationalisés, le rapport s'élève contre le pouvoir du ministre des Finances, imposant ses vues aux entreprises. L'élaboration annuelle des budgets de celles-ci devrait être "l'occasion d'une large confrontation sur le niveau de la rémunération" entre directions et syndicats.

Deux ans plus tard, suite à la grève des mineurs, un haut fonctionnaire, M. Toutée est chargé d'envisager une réforme des procédures de négociation dans le secteur nationalisé. Dans chaque entreprise une commission paritaire, présidée par une personnalité indépendante (Commission Grégoire) ferait le point des salaires existants, puis le gouvernement fixerait pour chaque firme, pour l'année à venir

l'évolution de la masse salariale en "francs constants". Compte tenu de l'enveloppe fixée, les négociations se dérouleraient à l'intérieur de chaque entreprise, pour envisager la répartition de la masse salariale; le résultat de ces négociations ferait l'objet "d'accords de progrès". En échange de certains avantages , les syndicats pourraient s'engager à renoncer à la grève pour la durée du contrat".

Dès le départ le gouvernement ne retient pas l'idée d'une augmentation en francs constants, c'est à dire la garantie du pouvoir d'achat. Le rapport au congrès confédéral de 1965 explique: "le carcan de la masse salariale bloque toute discussion positive, les directions d'entreprise sont de plus en plus ligotées par le ministère des Finances, le gouvernement fixe unilatéralement le pourcentage d'augmentation et se réserve le droit d'intervenir dans la répatition, le pouvoir contractuel des organisations syndicales se réduit à néant". C'est donc une condamnation nette de la façon dont la procédute Toutée est mise en oeuvre.

Le rapport de 1961 sur la "Politique des salaires" s'intéresse aussi à la Fonction publique. Même si le Parlement ne peut être dessaisi du vote du Budget, il n'en reste pas moins une place pour la négociation entre le gouvernement et les syndicats (rappelons qu'à l'époque, Michel Debré estimait comme impensable que le gouvernement garant de l'intérêt général, puisse négocier avec des syndicats représentants d'intérêts particuliers). Concernant la fonction publique, le rapport Bonéty envisage des "consultations réelles", des "plans d'objectifs élaborés en commun et revus à chacune des discussions budgétaires". Il faudra attendre les lendemains de 1968, pour que le gouvernement accepte certaines négociations avec les syndicats de fonctionnaires.

Négociations sur les salaires, mais aussi sur d'autres thèmes. On commence, avec difficultés, à avancer sur la question des conditions de travail. Dans son rapport au congrès confédéral de 1964, Eugène Descamps insiste sur le fait qu'à travers la question des conditions de travail et de l'organisation du travail, on remet en cause le pouvoir patronal.

Négociations aussi interprofessionnelles: celui aboutissant à l'assurance-chômage en décembre 1958, celui généralisant les retraites complémentaires, en décembre 1961.

Mais pour négocier, encore faut-il être deux. Le patronat français, qu'il s'agisse de celui des branches ou du CNPF, ou de celui qu'on affronte au niveau de l'entreprise n'est guère enclin à négocier. Dans nombre de branches, les négociations ne portent que sur les "mini" et fréquemment la CFDT refuse de signer. Dans les entreprises la section syndicale n'est pas reconnue, sauf rares exceptions et la négociation est impossible. Quant au CNPF, en pleine période "libérale", il n'encourage nullement la négociation. L'un des objectifs principaux de l'accord confédéral CFDT-CGT de janvier 1966 est d'organiser des actions d'ensemble pour contraindre le patronat à négocier. "Les deux centrales insistent sur la négociation des salaires réels et des conditions de travail (y compris la durée), sur "la défense et l'extension des droits syndicaux dans les entreprises".

1968 ET SES SUITES.

En mai 1968, alors qu'il est question de "remise en cause des structures économiques sociales et politiques", personne au sein du bureau n'envisage de refuser des négociations. L'accent est mis sur la nécessité d'une négociation d'ensemble, complétée ensuite par des accords de branches et d'entreprises. C'est sans aucune arrière pensée que la CFDT s'engage dans la négociation de Grenelle, et suite à l'insuffisance des acquis elle envisage même un "Grenelle-bis". Cependant, au cours des mois qui suivent, certains vont mettre en cause le principe même de la négociation, d'autres les modalités de certaines négociations.

DEBAT A PROPOS D'UN ACCORD FONCTION PUBLIQUE.

Les basses catégories de la Fonction Pubklique (C et D) avaient obtenu en 1962, une petite amélioration de leur sort, avec promesse qu'il ne s'agissait que d'une étape dans un processus qui se poursuivrait. Promesse de Gascon! En 1966, la Fédération générale des Fonctionnaires CFDT publie un plan de réforme qui reçoit un accueil favorable de la part des autres organisations, mais du coté gouvernemental, c'est toujours le mutisme. Il faut mai 1968 pour débloquer la situation. Le relevé de conclusion du 2 juin parle d'une étude en vue d'une réforme de ces catégories. La base de discussion est le plan présenté par la CFDT.

Suite aux travaux d'une commission d'étude, le 10 octobre 1969, les négociations s'engagent. Alors que les organisations syndicales demandaient un étalement des mesures sur 2 ans, le gouvernement envisageait 6 ans. Un compromis est obtenu sur 4 ans avec déblocage dès janvier 1970 d'un tiers des sommes nécessaires. Toutes les fédérations de fonctionnaires, sauf la CGT, acceptent l'accord.

Cet accord innove sur un certain nombre de points. D'abord, il s'agit d'un contrat signé conjointement par le Secrétaire d'Etat à la Fonction publique et par les représentants des organisations syndicales. c'est là une transformation des règles traditionnelles régissant la Fonction publique, telles qu'elles ont été exprimées par le Conseil d'Etat en 1927, lorsqu'il décrète que, pour les agents de l'Etat, le gouvernement décide objectivement et unilatéralement de leur sort.

Seconde innovation, l'Etat s'engage à réaliser la réforme par une programmation étalée sur plusieurs exercices budgétaires. Ces deux innovations ne soulèvent pas de problème au sein des organisations syndicales

Il n'en est pas de même de deux autres paragraphes de l'accord. "Les signataires de l'accord expriment leur intention commune de développer dans la Fonction publique une politique de concertation destinées à la fois à améliorer l'efficacité de l'administration, à l'adapter aux besoins de la collectivité nationale et à assurer aux fonctionnaires leur part légitime du revenu national".

"Les signataires conviennnent que la mise en place de nouvelles structures et de nouveaux indices de carrière pour les agents des catégories C et D et pour les auxiliaires (...) ne permettent pas d'envisager, durant la période d'exécution de la réforme, la modification des classements des fonctions et des emplois tels qu'ils ont été établis (...) ou la satisfaction de demandes nouvelles fondées sur la réalisation de cette réforme".

Pour les cégétistes cette dernière clause est un renoncement à toute action revendicative jusqu'en 1974, alors, que pour les autres fédérations et notamment la CFDT il s'agit simplement de ne pas remettre en cause le plan tel qu'il a été établi sur quatre ans. Ceci n'empêchant nullement des actions sur d'autres revendications.

Un autre point pose question, la notion de "concertation". Contestée par certaines organisations CFDT, la Fédération générale des Fonctionnaires considère que le mot "concertation", mot à la mode dans la bouche du Premier Ministre Chaban-Delmas, ne saurait avoir pour elle d'autre signification que celui de négociation.

CONVENTION SALARIALE DE L'EDF.

Les remous suscités par cette convention sont encore plus importants.

Dès 1963 et dans les années qui suivent CFDT, FO et UNCM (CGC) de l'EDF envisagent la conclusion d'un contrat salarial. Les trois fédérations s'entendent sur les conditions d'une "politique salariale de progrès", avec des règles précises

s'imposant aussi bien à la direction générale qu'aux organisations syndicales. Ces règles devraient se fonder notamment sur les résultats économiques généraux, ainsi que les résultats économiques de l'entreprise. La négociation devrait comporter deux phases, une phase statistique établissant contradictoirement un dossier chiffré, une phase de négociation active comportant à la fois la fixation de la hausse globale des rémunérations à distribuer et la répartition de cette hausse globale. En 1966, les principes de cette future répartition avaient soulevé des polémiques avec la CGT, celle-ci s'élevant contre le fait que les trois autres syndicats préconisaient une évolution plus rapide pour les catégories les plus défavorisées.

Les trois fédérations entendaient aussi que l'on rendent aux entreprises nationalisées une autonomie de gestion permettant de négocier réellement sans qu'une tutelle tatillonne de l'Etat bloque le processus.

En décembre 1969, la négociation aboutit. L'augmentation de la masse salariale est liée à une série de facteurs: 1% est garanti quelle que soit la situation économique; on a en outre une indexation sur le PIB, c'est à dire que toute croissance de la production nationale augmente la masse salariale en fonction d'un coefficient; enfin troisième élément pris en compte, la situation de l'entreprise, évaluée en fonction de l'évolution des ventes et de celle des dépenses de personnel, moyen de négocier, pour la première fois, sur la politique du personnel.

La répartition doit permettre de réaliser deux objectifs: maintien du pouvoir d'achat des agents, développement du pouvoir d'achat, avec priorité pour les catégories les plus basses.L'objectif fixé depuis plusieurs années par les trois fédérations est donc réalisé.

Une clause va cependant provoquer des remous. "La présente convention est conclue pour une durée de deux ans(...) Elle implique, tant qu'elle n'a pas été dénoncée, l'absence de conflit portant sur son objet. Les Fédérations signataires ont la possibilité de dénoncer la convention sous préavis de trois mois. Toutefois, soucieuses de la continuité du service public, elles s'engagent à mettre tout ce délai à profit pour, de concert avec les directions générales, règler sans conflit les litiges qui auraient entrainé la dénonciation". LA CGT s'élève avec véhémence contre une telle clause et lance un referendum auprès de l'ensemble du personnel.

DIVERGENCES AU SEIN DE LA CFDT.

La signature du contrat EDF provoque de sérieux remous et la confédération se saisit du problème. Défendant son point de vue, la Fédération EDF insiste sur le fait que la nouvelle convention fait perdre à l'Etat son autorité dans la discussion des salaires et doit permettre de poursuivre l'opération "bas salaires" dont elle est l'une des instigatrices. Quant à la clause du préavis de grève, elle n'enlève nullement la possibilité pour les syndicats de se battre sur tous les problèmes autres que salariaux. Certes, la durée du préavis est trop longue, mais fallait-il en faire un point de rupture?

Du coté des opposants, certains considèrent qu'on est passé ainsi d'un syndicalisme de contestation à un syndicalisme de gestion; ce serait la grande victoire de "l'intégration", le triomphe de la stratégie de Chaban-Delmas et Delors avec leur "Nouvelle société". Cette convention, selon eux, dépasse le cadre de l'EDF et concerne tous les travailleurs en remettant en cause le type de syndicalisme. Dans ces conditions, il convient de réfléchir sur les limites de la liberté laissée aux fédérations pour signer de tels textes.

D'autres opposants et notamment les Pays de Loire proclament leur attachement à la politique contractuelle, mais considèrent qu'il y a une différence fondamentale entre convention collective et "contrat de progrès". En indexant le pouvoir d'achat

des travailleurs sur la PIB, le contrat de progrès lierait "le sort des des travailleurs aux aléas à venir de la politique économique capitaliste. C'est donc très exactement de l'intégration"!

Le Conseil confédéral qui se réunit fin février 1970 précise les positions de la CFDT face à cette question. Accords et conventions "ne sauraient d'aucune manière intégrer les travailleurs à la société actuelle, à son type de croissance, à sa "morale" du profit". Quelles que soient les intentions du patronat et du gouvernement, ces contrats ne constituent que "des compromis provisoires dans des luttes revendicatives". Sont à exclure du contenu des accords "les déclarations de concertation et de paix sociale engageant les travailleurs", ainsi que les "clauses limitant les droits syndicaux acquis". En outre, il convient d'apprécier les résultats en fonction des luttes revendicatives menées dans le secteur concerné; une consultation démocratique doit permettre aux adhérents d'apprécier les résultats obtenus".

LA NEGOCIATION AU CONGRES DE 1970.

L'écho de ces débats se retrouve au congrès de 1970, quelques mois plus tard. Présentant le rapport d'activité, Eugène Descamps insiste sur le fait que, contre l'arbitraire patronal, la reconnaissance pour les travailleurs du droit à négocier est essentielle. En effet, "négocier ne signifie, ni abandon de nos objectifs, ni communauté d'intérêt avec les contractants". Il se refuse à jeter l'anathème sur ceux qui ont signé les accords chez les fonctionnaires et à l'EDF. "C'est mépriser les militants CFDT de croire que la signature d'un accord les intègre au système qu'ils combattent tous les jours".

Le contre-texte d'orientation Pays de Loire, Bretagne, SGEN, défendu par Jean Monnier, met aussi l'accent sur la négociation. " le syndicalisme doit exiger la négociation de conventions collectives révisables à tout moment, étapes de luttes revendicatives, accords fixant d'une manière concrète la progression des salaires réels, l'amélioration des conditions de travail et le développement des droits syndicaux, dans une lutte permanente, allant dans le sens d'une remise en cause de la société capitaliste".

Dans la discussion certains affirment au contraire que "la politique contractuelle est en désaccord avec le courant de mai", ou bien que "seule l'action directe est payante et non pas les discussions ou signatures d'accord".

Fredo Krumnov présentant, lui aussi, un contre-texte d'orientation, met en cause l'importance accordée à la négociation. "Le métier de négocier apparait encore trop comme la tâche essentielle, comme la seule tâche du syndicalisme. Nous ne négocierons efficacement que parce que nous sommes, avant tout, contestataires et, dans la définition d'une stratégie, cette priorité contestataire doit l'emporter".

Alors que l'avant-projet de "document d'orientation" parlait de la négociation comme "moyen normal de concrétiser un rapport de force né de l'action", le texte finalement adopté par ce congrès de 1970 n'en fait plus qu'"un moyen parmi d'autres". En outre, alors que l'avant-projet soulignait que "la négociation ouvre la possibilité d'une nouvelle avancée vers une société socialiste et démocratique", le texte voté définitivement lui assigne désormais un autre but, celui de "contribuer à déséquilibrer le système". Il apparait donc, très nettement, que le rôle de la négociation est minimisé. Elle n'est pas ,en tant que telle, un élément de l'action et les critères en fonction desquels est apprécié l'intérêt d'un accord sont multipliés. Cela ne va pas empêcher la signature d'accords tant professionnels qu'interprofessionnels au cours de la période qui suit, mais la réticence de certaines organisations est grande, notamment dans la fonction publique. IL faut ajouter que la pratique s'instaure de soumettre "à la base", avant signature, les accords négociés.

DEBATS CHEZ LES FONCTIONNAIRES.

La polémique ressurgit en novembre 1971 suite à la signature d'un accord par la Fédération générale des fongtionnaires. Cet accord ne comporte aucune clause restrictive quant à la liberté d'action des syndicats. Il comporte une clause de sauvegarde accordant la garantie de progression du pouvoir d'achat, une poursuite d'une politique salariale tendant à privilégier les plus défavorisés, la réduction d'une heure de la durée hebdomadaire du travail pour certains agents et un engagement quant à la réforme du cadre B.

L'opposition à la signature de cet accord vient à la fois de l'intérieur de la Fédération et de l'extérieur. Les PTT membres de la Fédération des Fonctionnaires (ils en assurent le secrétariat général), trouvent l'accord insuffisant, mais ajoutent: "Nous considérons que cet accord constitue un succès de la stratégie gouvernementale; il renforce sa politique de "contractualisation" alors qu'il n'y a pas eu de négociations réelles".

La fédération Santé et Services sociaux qui n'appartient pas à la Fédération Générale des Fonctionnaires, s'estime elle aussi concernée et dénonce la signature. "Il ne faut pas entériner une progression d'augmentation inférieure aux autres secteurs, quand nous avons toujours souligné que la fonction publique est "le parent pauvre" de l'ensemble des travailleurs sur la progression du pouvoir d'achat. Enfin cet accord ne peut être considéré isolément de l'ensemble de la stratégie de la CFDT. Dans notre appréciation négative intervient le fait que le contenu de l'accord peut.avoir des répercussions dans d'autres secteurs dans lesquels des discussions devront avoir lieu.

Curieusement on voit intervenir aussi la CE confédérale. Elle a émis un avis négatif, conseillant à la FGF de ne pas signer. Le commentaire est le suivant: "Il est bon que dans une Confédération, l'on recherche l'harmonie des positions, l'on organise échanges et confrontation sur les problèmes importants et qui peuvent avoir des conséquences dans divers secteurs(...) Mais chaque fédération reste évidemment maitresse de la décision à prendre; l'avis de la CE n'était rien d'autre qu'un avis". Dans son avis, la CE rappelait que "la Confédération est favorable au principe de la négociation dans tous les secteurs, y compris dans le secteur public. L'acceptation d'un accord passé avec un employeur peut, aux conditions qu'a précisées le congrès de 1970, puis le Bureau national, faire partie de notre stratégie offensive"

La CE souligne l'absence d'organisme groupant l'ensemble des Fédérations de fonctionnaires et assimilés. C'est à partir de là qu'est engagée la réflexion sur L'UFFA.

NEGOCIATIONS INTERPROFESSIONNELLES.

Au lendemain de mai 1968, diverses négociations interprofessionnelles s'engagent, sur l'emploi, puis sur la formation, plus tard sur les conditions de travail. Examinons l'attitude de la CFDT lors de ces deux dernières négociations.

En juin 1970, alors que la discussion est largement engagée sur la formation la CFDT suspend sa participation, estimant, qu'en son état, le projet laisse au chef d'entreprise toute l'initiative dans le développement de la formation. Mais la centrale est seule à prendre une telle position, ce qui conduit le bureau du 26 juin 1970 à revoir sa position. Décision est prise signer le texte qui sera paraphé le 10 juillet 1970 par l'ensemble des des organisations.

Expliquant son attitude, la CFDT souligne un certain nombre de points positifs, notamment l'accès reconnu au droit à la formation pour tous les salariés. Mais elle donne à sa signature le sens d'un "combat". Comment combattre le texte le plus

efficacement, sinon "en étant présents là où les informations seront rassemblées, informations qui nous aideront à proposer le développement de l'action dans les entreprises, pour combattre la conception patronale de la formation: domaine réservé".

Alors que la CFDT est présente depuis 1969 dans tous les conflits sur les conditions de travail, lorsqu'en 1973, le patronat engage des négociations sur ce thème, la CFDT manifeste ses réticences. Dès novembre 1974 elle se place dans une "perspective de non signature", estimant que le patronat est incapable de satisfaire les revendications essentielles: droit d'expression des travailleurs, contrôle de l'extension du travail posté, suppression du salaire au rendement, renforcement du contrôle des risques accidents et santé. Lors du Bureau national du 8 novembre 1974, seuls trois des membres interviennent sur cette question et le refus de signature est adopté à l'unanimité.

Evoquant quelques mois plus tard ce refus de signer, Jeannette Laot considère que seul, le travailleur placé dans une situation déterminée, peut avoir un avis sur la pénibilité de son travail. "En demandant que ce soient les travailleurs qui discutent de leurs conditions de travail, la revendication CFDT est la seule susceptible de répondre efficacement à cette situation".

A PARTIR DE 1978.

Avec la politique de resyndicalisation mise en oeuvre à partir de 1978, la négociation réapparait au premier plan comme élément de l'action.

NEGOCIATION PARTIE INTEGRANTE DE L'ACTION.

Dès janvier 1968, la résolution adoptée à la suite du "rapport Moreau" souligne que la négociation est "un moyen important" pour atteindre les objectifs revendicatifs. Elle n'est donc plus "un moyen parmi d'autres". La résolution affirme "la volonté d'obtenir des résultats, même partiels, par la négociation"

Le texte du congrès de Brest en 1979 est encore plus net: " La négociation est partie intégrante de l'action". Un amendement du syndicat du Trésor tendant à supprimer cette phrase est retiré au dernier moment . Reflet de l'état du rapport de forces, le résultat de la négociation doit être apprécié par l'organisation syndicale avec les travailleurs, en se fondant sur divers critères: avancée des revendications mises en avant, situation actuelle, perspectives. La satisfaction d'une revendication redonne confiance aux travailleurs dans l'action collective et "crée une situation nouvelle, permettant de se mobiliser sur d'autres objectifs".

Mais comment articuler rapport de forces et négociation? Robert Bono examine cette question dans le rapport au CN d'octobre 1978. La négociation est un moyen de "concrétiser les résultats, les garantir collectivement, par l'intermédiaire d'un contrat". A ceux qui refusent la "négociation à froid", il explique: "La lutte sociale n'a pas la simplicité d'un combat de catch. Inscrire la négociation dans un rapport de forces, s'en servir dans la mobilisation comme un élément de ce rapport de forces, n'implique pas forcément que l'on en tire comme axiome mécaniste qu'une négociation engagée sans qu'une grève l'ait précédée la veille ne peut être qu'une "négociation à froid", qui ne peut aboutir qu'à une compromission, voire une trahison". Il y a interaction entre revendication, mobilisation, négociation, d'où divers types de méthodes d'actions, "allant de la résistance passive à la lutte la plus déterminée".

R.Bono insiste aussi sur le fait que négociation et contrat sont les moyens caractéristiques d'une société autogestionnaire. "Si nous refusons une société monolithique, centraliste(...), si nous pensons fermement que la démarche

autogestionnaire doit permettre de diffuser les pouvoirs au niveau le plus décentralisé possible, si nous croyons à l'enrichissement par les différences(...) nous postulons implicitement pour une société pluraliste, dans laquelle les tensions, les conflits, s'assument, se régularisent, se dépassent par le contrat négocié".

PROBLEMES QUI SONT ENCORE CEUX D'AUJOURD'HUI.

Il n'est pas possible de rappeler ici tous les débats à propos de la négociation qui ont eu lieu depuis 1978. Rappelons simplement les problèmes, à partir desquels la discussion pourra s'engager.

1) L'articulation entre négociation interprofessionnelle et négociation de branche. Cette question s'est posée d'abord à partir de la négociation sur le temps de travail, conclue en juillet 1981. Quelles attentes peut-on avoir en matière de négociation interprofessionnelle? Comme l'expliquait Edmond Maire en 1980, elle ne peut qu'atténuer les inégalités les plus criantes; il appartient ensuite aux branches de faire des percées significatives. Le problème se repose par la suite lors de divers accords interprofessionnels.

2) L'articulation entre accord d'entreprise et convention de branche. Cette question est d'autant plus d'actualité qu'il existe désormais l'obligation de négocier dans l'entreprise. Mettre l'accent sur les seuls accords d'entreprise, n'est-ce pas courir le risque d'oublier toute une partie du salariat qui ne bénéficiera jamais d'accords d'entreprise?

3) Le rôle de l'Etat pour faciliter la négociation. Rencontrant, en 1978, le Président de la République et le Premier ministre, la CFDT insiste sur la nécessité de débloquer le système de relations professionnelles en créant les conditions d'une politique de négociations actives avec le patronat. Une partie de l'action de la CFDT, lors de l'accession de la gauche au pouvoir, a porté sur cette question. Le dossier préparé par la CFDT à cette occasion souligne la nécessité d'assurer à tous les salariés, par la négociation, les avantages d'une convention collective. Sous un tout autre angle, problème de ceux qui sont sous tutelle et n'ont pas véritablement la liberté de négocier.

4) La répartition loi-négociation. A diverses reprises, la CFDT a réfléchi sur cette question. Dans la mesure où en France, l'accent mis sur la loi a été prioritaire, comment rétablir un équilibre. Comment faire pour que les travailleurs n'attendent pas tout du politique, sans toutefois considérer que celui n'a aucun rôle à jouer? Comment un syndicalisme émietté et faible, face à un patronat plus que réticent, peut-il réhabiliter véritablement la négociation.

L'accent mis sur le contractuel est aussi un moyen d'impliquer véritablement les travailleurs au lieu de les laisser dans leur rôle de quémandeurs vis à vis des politiques.

5) La négociation prélude à la loi? On a de rares exemples dans la période de lois qui ont en quelque sorte ratifié un acccord conclu entre les acteurs sociaux. Mais difficulté de faire admettre cela par les politiques.

6) De nouveaux sujets de négociation. Cas de l'utilisation des nouvelles technologies, de la modernisation de la Fonction publique...

7) Problème des accords dérogatoires à la loi.

8) Problèmes particuliers de ceux qui ont à faire aux collectivités décentralisées.