

## 1. SOCIOLOGIE DE L'ORGANISATION

Au lendemain de la Libération, la CFTC qui deviendra la CFDT est encore pour une large part une organisation d'employés. Qu'ils travaillent dans les bureaux des entreprises industrielles ou dans les services, ces employés sont tous regroupés dans la puissante Fédération des Employés qui imprime sa marque à l'Organisation et qui lui a fourni depuis sa fondation en 1919 ses principaux dirigeants. En 1950, les ouvriers du secteur industriel et de l'agriculture ne représentent que 23 % des effectifs.

Au cours des années 1950, on va assister au démantèlement de la Fédération des Employés par la mise en place de véritables Fédérations d'Industries, en même temps qu'à l'élargissement de l'implantation dans le domaine industriel, surtout à partir des années 1955/57 marquées par de puissantes grèves où les syndicats CFTC prennent toute leur part. En 1960, le secteur industriel et agricole rassemble 32,5 % des effectifs de la Confédération.

La transformation de la CFTC en CFDT en 1964 - le développement de la syndicalisation lors des événements de mai-juin 1968 accentuent encore le phénomène et l'on arrive en 1971 à la répartition suivante des effectifs de la Centrale :

|                                     |        |   |                          |
|-------------------------------------|--------|---|--------------------------|
| - Secteur industriel et agriculture | 47,3 % | ) |                          |
| - Secteur des services et du crédit | 9,6 %  | ) |                          |
| - Secteur nationalisé               | 9,6 %  | ) | <u>706.119 cotisants</u> |
| - Fonction publique                 | 22,5 % | ) | <u>réguliers (1)</u>     |
| - Secteur mixte (surtout Santé)     | 7,8 %  | ) |                          |
| - Divers                            | 3,2 %  | ) |                          |

C est une répartition qui n'est pas tellement éloignée de la proportion des divers secteurs à l'intérieur de la population salariée française, dont la CFDT est une reproduction assez fidèle. Nous n'avons considéré ici que les adhérents. Pour compléter cette vue, on peut examiner aussi l'audience de la CFDT dans les diverses élections : Comités d'Entreprises dans le secteur privé - commissions paritaires ou autres dans le secteur public.

- Secteur privé : collège des employés et ouvriers : CFDT 26,6 % des suffr. exp.
- " : collège de la maîtrise et des cadres : CFDT 24,6 % "
- Secteur public industriel . . . . . CFDT 16,6 % "
- " tertiaire . . . . . CFDT 25,3 % "
- Fonctionnaires et assimilés . . . . . CFDT 14,4 % "

On constate donc que la représentation de la CFDR est assez équilibrée : l'influence ne varie guère quand on passe d'un secteur à l'autre.

### LA REPARTITION PAR GRANDS SECTEURS GEOGRAPHIQUES EN 1971

- SUD-EST : 16 % - SUD-OUEST : 8 % - OUEST : 17 % - NORD : 13 % -
- EST : 17,5 % - ILE DE FRANCE/NORMANDIE : 19 % - CENTRE/OUEST 6,6%
- DIVERS : 2,9 %

(1) 940.000 cartes confédérales distribuées : la différence tient aux saisonniers, aux changements d'entreprise dans l'année, aux fermetures d'usine, maladies, service militaire, chômage, intempéries.

## 2. STRUCTURES DE LA C.F.D.T.

La base de toute structure syndicale est constitué par la SECTION D'ENTREPRISE (ce qui pour le SGEN correspond à la section d'établissement). C'est à ce niveau que les travailleurs s'organisent pour réagir sur les problèmes qui les touchent le plus directement ; c'est de la vitalité de ce niveau que dépend pour une bonne part la vitalité de toute l'organisation. Depuis la loi de décembre 1968 la section syndicale d'entreprise est reconnue dans les entreprises de plus de 50 salariés du secteur privé et du secteur nationalisé et dispose d'un certain nombre de moyens. Dans la fonction publique l'instruction du 14 Septembre 1970 précise les moyens mis à la disposition des sections pour l'exercice du droit syndical.

Ces sections, base de l'édifice, vont participer à la construction d'une double structure : professionnelle et interprofessionnelle.

### STRUCTURES PROFESSIONNELLES

**LE SYNDICAT :** C'est l'organe qui a été reconnu le premier (loi de 1884), il rassemble au niveau d'un localité, d'un département, ou parfois même d'une grosse entreprise, les sections appartenant à une même branche professionnelle. Citons par exemple : "Le Syndicat Lyonnais des Industries Chimiques" qui rassemble toutes les sections CFDT de la Chimie de LYON et des environs,

\_\_\_\_\_ "Le Syndicat des Métaux de l'AIN" qui regroupe toutes les sections syndicales CFDT dans les diverses entreprises Métallurgiques de l'AIN,

\_\_\_\_\_ "Le Syndicat BERLIET" centré sur la seule entreprise concernée.

Il existe aussi des syndicats nationaux, soit pour des secteurs rassemblant un personnel très peu nombreux dispersé dans l'ensemble de la France (Syndicat National des Inséminateurs) - soit pour des administrations dans lesquelles la plupart des décisions se prennent au niveau le plus élevé : cas du SGEN - du Syndicat National des Impôts, etc...

Le syndicat qui coordonne l'action des diverses sections d'entreprises dispose d'un certain nombre de droits : signature de conventions ou accords améliorant pour la profession les textes législatifs, fixant les salaires... ; action en justice pour réparation de dommages moraux ou pour la défense des intérêts de la profession... La CFDT est une confédération de syndicats professionnels (3850 dont 116 nationaux) et au Congrès confédéral, seuls les syndicats ont droit de vote.

**LA FEDERATION :** L'ensemble des syndicats de l'habillement du textile et des cuirs et peaux sont rassemblés au niveau national dans la Fédération HACUITEX, il en est de même pour toutes les branches professionnelles : Fédération des services sociaux et Santé - des PTT - de la Chimie etc..

.../...

Ces fédérations coordonnent l'action professionnelle nationale et dans un certain nombre de cas mènent les négociations avec la structure patronale concernée. C'est ainsi que par exemple la Fédération de la Métallurgie a mené récemment avec l'UIMM toute une série de négociations concernant la durée du travail - la mensualisation - la sécurité de l'emploi. En un an la Fédération Chimie a tenu 12 réunions paritaires avec les autres fédérations et les employeurs...

Pour ce qui est du Syndicat National, l'organisation joue en même temps le rôle dévolu normalement à la Fédération. Cependant certains syndicats nationaux sont regroupés aussi en Fédération : cas du Trésor et des Impôts groupés dans la Fédération des Finances. Il y a quelques années, l'ensemble des organisations de fonctionnaires était regroupé dans une Fédération Générale des Fonctionnaires, chargée notamment de mener avec le gouvernement les négociations concernant l'ensemble de la Fonction Publique. Des difficultés récentes à ce niveau ont entraîné son remplacement par une "Union des Fédérations de Fonctionnaires et Assimilés" ; organe de coordination et décision, rassemblant en plus des fonctionnaires, la Fédération de la Santé, les Communaux, etc...

De plus en plus, se mettent en place comme organismes de relais entre syndicats et Fédérations des Unions Régionales professionnelles. Pour le SGEN, ceci correspond à la Section Académique.

Notons enfin, que les Fédérations nationales professionnelles sont en liaison avec les Fédérations correspondantes d'autres pays grâce à des Unions Internationales Professionnelles telles que la F.I.O.M. (Fédération Internationale des Ouvriers sur Métaux).

## STRUCTURE INTERPROFESSIONNELLE

L'UNION INTERPROFESSIONNELLE DE BASE (UIB) : Ce sont les anciennes Unions locales (UL) qu'on appelle encore parfois Unions Inter-professionnelles de Secteur (UIS). L'UIB regroupée au niveau d'une petite région (autour d'une localité) les sections d'entreprise et les adhérents isolés. Elle est le lieu de la confrontation des méthodes et de la politique syndicale des diverses sections permettant ainsi d'échapper au corporatisme et de développer une véritable solidarité de classe entre salariés de diverses professions.

Elle facilite la prise en charge collective des problèmes se posant dans la localité. Elle est aussi une structure pour le soutien des luttes, le développement de la syndicalisation, la formation des militants, etc....

L'UNION DEPARTEMENTALE (UD) : C'était jusqu'en janvier 1970 le seul niveau intermédiaire entre l'Union Locale et la Confédération. Elle rassemble au niveau du département les divers syndicats et les U.I.B. C'est fréquemment à ce niveau qu'on a les moyens de financer un permanent inter-professionnel qui apporte son aide aux diverses sections syndicales existantes dans le département. Elle intervient auprès des pouvoirs publics - désigne les représentants aux Caisses de

.../...

Sécurité Sociale - mandate des militants qui siègent dans diverses commissions et à l'occasion, impulse des actions générales.

Avec le développement des régions reconnues officiellement dans la CFDT depuis 1970, on assiste parfois lorsque la région est de petite dimension (2, 3 ou 4 départements, au transfert à la Région des fonctions des U.D. Mais le rôle de celles-ci qui sont suffisamment près de la base pour permettre un fonctionnement démocratique de l'organisation reste essentiel dans les Régions de grande dimension si l'on veut éviter l'apparition de structures bureaucratiques. On assiste parfois au redécoupage de la Région en zones plus ou moins homogènes ne correspondant pas forcément au département lui-même, mais constituant des structures de relais entre l'UIB et la Région.

L'UNION REGIONALE INTERPROFESSIONNELLE : Depuis 1970, dans la période séparant deux Congrès, ce sont les Unions Régionales et non plus les U.D. qui interviennent dans les instances confédérales. Il est donc nécessaire qu'à ce niveau soit définie une politique de l'organisation. En outre, de plus en plus, on voit les Régions CFDT intervenir au niveau de la Formation des militants (organisation de sessions). Parfois aussi l'Union Régionale est capable d'impulser des actions d'ensemble sur des problèmes propres à la Région, par exemple dans l'Ouest sur des problèmes d'emploi.

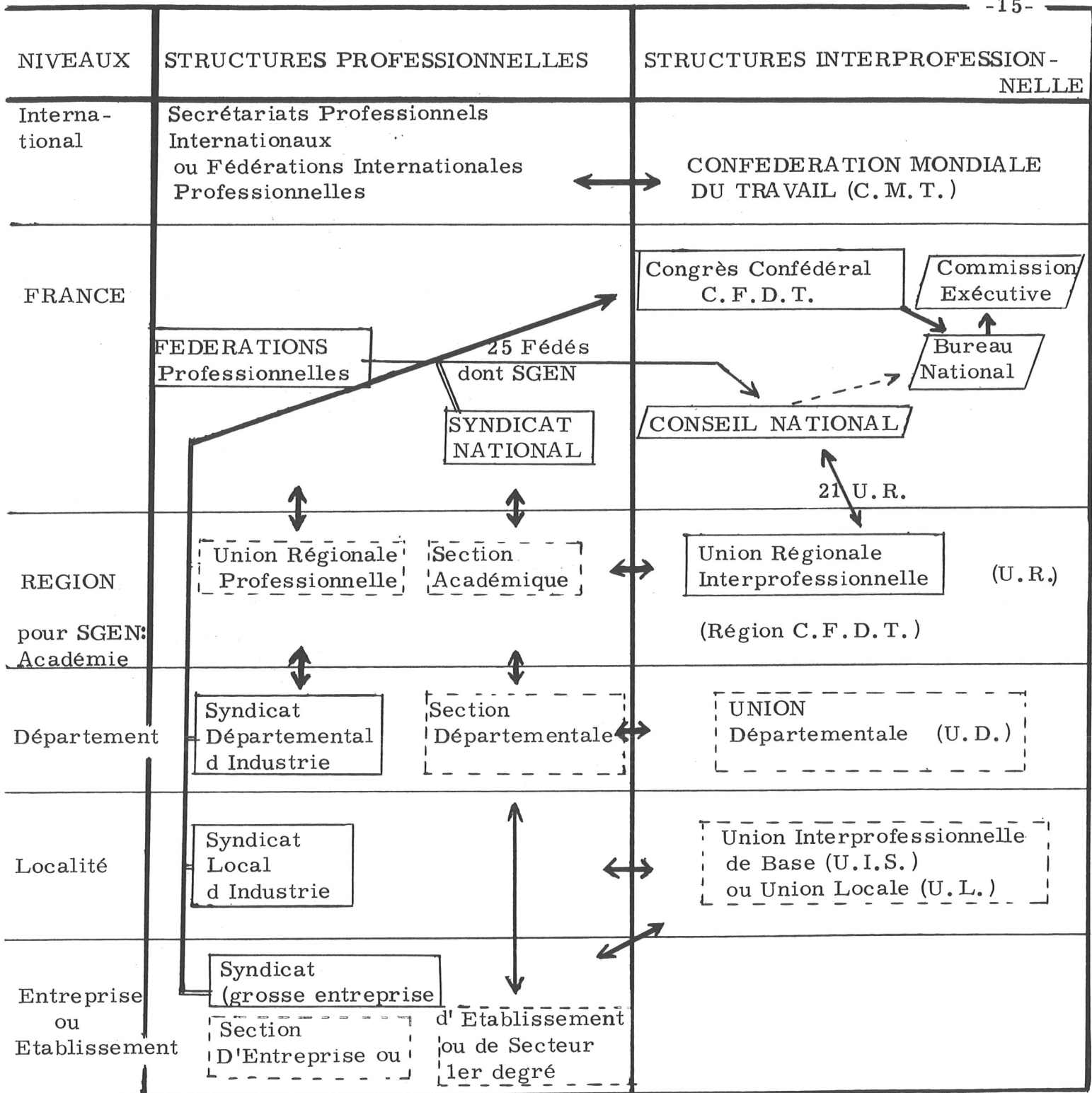
Le fonctionnement des régions est encore très variable. Parfois ce ne sont que des fédérations d'Unions départementales et seuls siègent dans les instances régionales les représentants mandatés des U.D. - parfois ces instances regroupent représentants des U.D. et des secteurs professionnels organisés au plan de la région - parfois encore, la région est en prise directe, sans relais des UD, sur les UIB et les syndicats.

LA CONFEDERATION :  
LES INSTANCES NATIONALES : s'expriment au niveau de la Confédération :  
Trois niveaux :  
- Les Syndicats,  
- Les Régions interprofessionnelles  
- Les Fédérations professionnelles.

LE CONGRES CONFEDERAL réunit tous les trois ans les délégués des syndicats ; c'est l'instance suprême qui fixe les orientations du mouvement et qui élit le Bureau National.

LE BUREAU NATIONAL : composé de 31 membres est élu par le Congrès à raison de 10 membres sur une liste présentée par les Fédérations - 10 sur une liste présentée par les Régions - 10 présentés par le Bureau National sortant - 1 présenté par l'Union Confédérale des Cadres.

Il se réunit au moins deux jours par mois et dirige et administre la Confédération dans le cadre des décisions prises par le Congrès ou le Conseil National. L'activité courant de la Confédération est assurée collectivement par une Commission Exécutive de 10 membres élue par le Bureau National en son sein et responsable devant lui.



- REMARQUES :**
- 1) Rectangles pleins : organismes statutaires à rôle délibératif,
  - 2) en pointillé : organismes existant mais qui statutairement n'interviennent pas dans le fonctionnement des instances confédérales.
  - 3) Il existe des organismes nationaux de liaison (non délibératifs) regroupant des secteurs ayant des problèmes communs : Exemples :
    - L'Union des Fédérations de Fonctionnaires et Assimilés (U.F.F.A.-CFDT) groupe les divers syndicats de fonctionnaires ;
    - L'Union Confédérale des Cadres (U.C.C.): liaison entre les cadres des diverses fédérations de l'Industrie.

.../...

Enfin trois fois par an se réunit un CONSEIL NATIONAL groupant les représentants de toutes les Fédérations de toutes les Régions. Il délibère de tous les grands problèmes intéressant l'organisation - il contrôle l'activité du Bureau National - vote le budget....

Grâce à cette structure qui peut paraître complexe, mais qui s'efforce d'équilibrer la représentation du professionnel et de l'interprofessionnel, la Confédération coordonne ou impulse les luttes - prend position sur tous les grands problèmes de l'heure, négocie dans certains cas (Grenelle - Formation Professionnelle, etc...) met en oeuvre une politique de formation..

Notons enfin que la CFDT est adhérente au plan International à la C. M. T. (Confédération Mondiale du Travail) qui regroupe des syndicats Belges - Hollandais - Latino-Américains - Africains - Asiatiques - etc...



### 3. LES ORIENTATIONS DE LA C.F.D.T.

## « DANS LA FIDELITE A LA TRADITION DU MOUVEMENT OUVRIER FRANCAIS »

Lorsqu'on analyse l'histoire du mouvement ouvrier en France, on constate que le syndicalisme ne s'est pas limité à la défense des intérêts (au sens étroit du terme) des salariés ; il ne s'est jamais présenté comme une force brutale, mais comme une force au service du droit et au service de l'homme. Affrontés à des entrepreneurs qui les exploitent, mais plus largement à toute une société qui les oppriment, les travailleurs qui ont pris conscience de l'impossibilité de vivre certaines valeurs dans leur situation actuelle et qui mettent "l'Homme avant le profit et le pouvoir au service de l'Homme", se veulent créateurs d'un droit nouveau, d'une société nouvelle par la mise en jeu d'une force collective, d'une force organisée, d'une lutte et parfois d'une violence.

Mais cette transformation, les travailleurs ne l'attendent pas de l'extérieur. Le syndicalisme, c'est un effort des travailleurs pour prendre eux-mêmes en main leur destin, pour transformer leur condition, pour changer la société. L'affirmation la plus nette de cette volonté d'action autonome se trouve dans le Charte d'Amiens de 1906.

Au cours de son évolution, en 1919 à aujourd'hui, la CFDT a peu à peu assumé l'ensemble de l'héritage de ce mouvement ouvrier :

- au lendemain de la libération en 1946 et 1947, affirmation de l'autonomie vis à vis des partis comme vis à vis de toute église ;
- au cours des années 1950, développement de la critique du système capitaliste tant au point de vue moral que un point de vue économique ; il n'est plus question d'améliorer le système, mais de le remplacer et certains (les minoritaires parlent ouvertement de "socialisme démocratique"...

Dans le préambule des statuts de 1964, la CFDT peut affirmer sa fidélité "aux plus profondes traditions du mouvement ouvrier français" et sa volonté de "réaliser un syndicalisme de masse solidement implanté sur les lieux de travail, - regroupant les travailleurs et les travailleuses de toutes catégories qui, respectant la philosophie, la religion, la motivation où chacun d'eux peut puiser les forces nécessaires à son action, veulent s'unir pour contruire ensemble cette société démocratique basée sur les valeurs fondamentales auxquelles elle se réfère".

## DES PERSPECTIVES

Un syndicalisme de ce type ne peut agir au jour le jour, en fonction de l'évènement, il doit tracer des perspectives qui orienteront l'action vers le changement de la société. Comme le demandait le Congrès des Métallos CFDT de 1960, il faut préciser avec les travailleurs les

.../...

"structures sociales garantissant effectivement la liberté et la dignité de l'homme". Au cours des années 1964-1970, au travers des débats, des actions et tout particulièrement de celle de mai-juin 68, la CFDT s'est efforcée de préciser ses perspectives que le Congrès de 1970 a mis en forme.

Il s'agit pour toute la CFDT se "substituer à la société capitaliste et technocratique, une SOCIÉTÉ SOCIALISTE ET DÉMOCRATIQUE" reposant sur ce qu'on appelle parfois les "trois piliers" :

- autogestion,
- propriété sociale des moyens de production,
- planification démocratique.

L'AUTOGESTION qui n'entend pas se limiter aux entreprises, mais englober l'ensemble de l'économie et de la vie de la cité, répond selon la CFDT au "besoin fondamental de responsabilité, de justice, et de liberté chez les travailleurs".

Sans vouloir dès aujourd'hui, préciser les structures à travers lesquelles l'autogestion pourra se réaliser, le Congrès 1970 note qu'il s'agit de donner aux travailleurs et à leurs élus la responsabilité des décisions essentielles de la politique générale de l'entreprise et le pouvoir de nommer et de contrôler les dirigeants, sans transformer le syndicalisme en institution gestionnaire.

A propos de ce dernier point nous trouvons une idée fondamentale : la démocratie, tant dans l'entreprise que dans la société ne peut être seulement de participation, mais doit permettre la contestation. La CFDT sait qu'il existe des risques professionnels du pouvoir : un pouvoir même ouvrier peut prendre des décisions arbitraires, il importe donc qu'en face de lui subsiste un syndicalisme autonome qui ne saurait par conséquent devenir lui-même gestionnaire.

Mais l'autogestion est une perspective, c'est à dire qu'elle "n'aura son véritable sens que lorsque les conditions politiques, économiques et sociales seront réalisées". Parmi ces conditions de réalisation de l'autogestion, la condition fondamentale c'est le changement du système de propriété. Pour la CFDT ce changement est un moyen : en brisant le rapport de base de la société capitaliste - en vertu duquel l'argent est source de pouvoir sur les personnes et sur les choses - on permettra le fonctionnement de l'autogestion.

A ce sujet, la CFDT parle de propriété sociale des moyens de production et d'échange. Ce terme s'oppose à la fois à propriété privée et à propriété étatique. Les diverses prérogatives actuelles du droit à la propriété : droit de gestion - droit d'affectation des bénéfices etc... seraient en quelque sorte réparties entre :

- d'une part les travailleurs des entreprises,
- d'autre part les représentants des diverses collectivités dans lesquelles l'entreprise est insérée : nation - région - commune...

Ceci nous amène d'ailleurs à parler du "troisième pilier" : LA PLANIFICATION DÉMOCRATIQUE. Depuis 1959 la CFDT a inscrit cette planification dans ses perspectives. Il ne s'agit nullement de considérer la société autogérée comme la possibilité pour les travailleurs de l'entreprise de gérer sans aucune contrainte au risque de voir se développer des égoïsmes collectifs, certains, certains, placés au départ dans des entreprises prospères, exploitant cette situation tandis que d'autres, dans des entreprises vieilles, arrivant tout juste à subsister.



Le Plan doit être la manifestation d'une solidarité à l'échelle de la région et de la nation. Par divers moyens utilisant la fiscalité, le crédit, le Plan peut orienter la production, permettre des reconversions, réserver des crédits suffisants pour le développement des investissements collectifs... Tout ceci bien entendu en laissant aux entreprises une marge de liberté suffisante pour que l'autogestion soit autre chose qu'un vain mot.

Reste un problème difficile à régler : Comment élaborer démocratiquement ce Plan ? Comment déterminer les besoins prioritaires du peuple ? Comment lutter contre le développement de la consommation individuelle pour réserver une part suffisante à la consommation collective. Comment éviter que des modèles de consommation extérieure ne s'imposent aux citoyens par le biais de l'ouverture des frontières ?

## LA TRADUCTION des PERSPECTIVES

### AU NIVEAU DE L'ACTION

Un Syndicat n'est pas une société de pensée, c'est une organisation qui lutte quotidiennement en priorité sur les lieux de production, mais aussi dans l'ensemble de la cité. Pour la C.F.D.T. la réalisation des perspectives tracées ne peut résulter d'un simple changement de régime ; dès maintenant l'action menée doit être en accord avec les perspectives tracées.

La CFDT mettant l'accent sur la prise de responsabilité par les travailleurs, sa stratégie, c'est d'abord une stratégie de prise de conscience. "Le Syndicalisme de masse doit être défini essentiellement comme la capacité des travailleurs, après discussion de décider collectivement de leurs objectifs et de leurs moyens d'action. Ceci ne supprime nullement le rôle et la responsabilité syndicale, mais les modifie".

Afin d'éviter "l'atomisation de l'action et la dégradation catégorielle des objectifs" l'organisation adoptera une attitude plus pédagogique que directive notamment en développant l'information, en suscitant les débats parmi les travailleurs sur les objectifs et les moyens d'action...

Cet apprentissage de la responsabilité devra se faire dès l'enfance et se poursuivre tout au cours de la vie "par une éducation et un enseignement ne reposant plus sur la hiérarchie et l'autorité, ainsi que par une formation permanente et une information libre et objective". C'est dire que le problème de l'école et de ses prolongements est un problème fondamental dans la stratégie CFDT.

Celle-ci s'accorde particulièrement avec certains types de revendications. Prenons des exemples pour bien le montrer. La marche au Socialisme, c'est la marche vers une société égalitaire, c'est donc dès maintenant qu'il faut s'efforcer de réduire l'éventail des rémunérations. Mais cette revendication, c'est aussi le moyen de faciliter l'accès aux responsabilités en remettant en cause la hiérarchie des pouvoirs liés à la hiérarchie des rémunérations.

On comprend aussi pourquoi la CFDT met tellement l'accent sur les conditions de travail. L'organisation du travail telle qu'elle fonctionne aujourd'hui entraîne à tous les niveaux - des cadres aux O.S. - une sorte de "déresponsabilisation", le travailleur devenant dans le cadre de cette organisation un simple exécutant,

.. / ...

d'autres étant chargés de penser pour lui. C'est là une situation contre laquelle il faut lutter afin de faire du travailleur un être libre et responsable.

A travers les conflits, les informations... diverses catégories sociales prennent conscience du fait qu'elles sont dominées, exploitées, aliénées ; mais les combats qu'elles mènent ne sont pas nécessairement convergents. Lorsque la CFDT entend développer "une stratégie offensive tendant à travers la lutte de classe à hâter l'instauration de la société socialiste", elle n'entend nullement exploiter tous les mécontentements qui peuvent naître ici ou là dans la société. Pour elle, ces luttes fragmentaires ne peuvent revêtir un caractère de lutte de classe que si elles sont orientées vers l'abolition de phénomène d'exploitation, de domination et d'aliénation qui caractérisent la société capitaliste ; ceci suppose une convergence des groupes sociaux qui en sont victimes vers un objectif commun, global, conforme à celui que la CFDT s'efforce actuellement de définir.

C'est ainsi par exemple qu'elle ne saurait accepter un certain "poujadisme" face à l'impôt. Si elle lutte pour une meilleure justice fiscale, son combat ne l'amène nullement à réclamer une réduction globale de l'impôt ; celui-ci lui apparaît comme un moyen de développement des investissements collectifs et son action en faveur des investissements d'éducation, de santé... se situe dans la ligne de son projet de planification démocratique.

Notons enfin, et nous venons d'en avoir une preuve à propos de son attitude vis à vis du programme commun que la CFDT entend maintenir son autonomie syndicale. Il s'agit d'une autonomie engagée, l'autonomie d'une organisation syndicale qui se donne une vision politique à la mesure de la société qu'elle preconise mais qui comporte pour le syndicalisme une liberté absolue, une maîtrise totale de sa décision en toute circonstance, quels que soient les adversaires qu'il rencontre en face de lui, quels que soient les partenaires qu'il trouve à ses côtés, quelle que soit enfin la nature des rapports qu'il a choisis lui-même d'avoir avec ces derniers.

Ainsi c'est en terme d'alliance, et non de courroie de transmission qu'une action commune pourra s'envisager.

Dossier rédigé par  
M. BRANCIARD

---

Janvier 1973