NOTRE HISTOIRE EN MARCHE

HISTOIRE ET IDENTITÉ CFDT

Repères pour la formation

I^ERE PARTIE

LES GRANDES PERIODES DE L'HISTOIRE DE LA CFDT

Il ne s'agit nullement ici de retracer dans le détail l'histoire de la CFDT, mais de caractériser quelques grandes périodes. L'intérêt de cette approche réside dans la mise en relation des évolutions internes avec les transformations au sein du mouvement ouvrier et celles qui touchent l'ensemble de la société.

De 1886 à 1914, des syndicats chrétiens se constituent dans diverses régions.Pourquoi les catholiques éprouvent-ils le besoin de constituer des organisations spécifiques ?

Le XIXème siècle a été marqué par l'affrontement de la France laïque et de la France cléricale. Proche des ouvriers durant un bref épisode, en 1848, l'Eglise se tourne bientôt vers le parti de l'ordre, et le mouvement ouvrier "traditionnel" se développe dans les milieux proches de l'anticléricalisme, de l'anarchisme, du socialisme, c'est à dire dans un monde totalement étranger, sinon hostile aux catholiques.

Sans doute un catholicisme social apparaît-il au lendemain de la guerre de 1870, mais en France, le courant principal, dans une optique monarchiste, prône le retour aux corporations d'ancien régime et invite les ouvriers à rejoindre les syndicats mixtes groupant patrons et ouvriers. Cependant d'autres "catholiques sociaux" s'appuyant sur l'encyclique du Pape Léon XIII (Rerum novarum 1891) admettent et encouragent les syndicats de salariés. Les syndicats chrétiens naissants vont trouver un appui parmi ces catholiques sociaux.

Le développement du syndicalisme chrétien concerne avant 1914 quelques rares régions : Paris (avec le syndicat des employés de commerce et d'industrie : SECI), Nord, Lyonnais. Il s'agit de syndicats d'employés. Il n'y a guère que dans les syndicats féminins, originalité du syndicalisme chrétien, qu'on trouve des ouvrières souvent regroupées sous l'impulsion de certains ordres religieux.
Au lendemain de la guerre de 1914-1918, certains de ces syndicats décident de se rassembler. Le 1er novembre 1919, 300 de leurs représentants se réunissent à Paris et décident la création de la CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens).

Nous distinguerons quatre périodes, étant entendu que les coupures peuvent être contestées :

▶ *1919-1944 : Construction d'une organisation de travailleurs chrétiens qui, affrontée aux grèves de 1936 et à Vichy, montre sa capacité de réaction.*

▶ *1944-1968 : A travers de multiples débats, s'édifie une confédération syndicale laïque et démocratique, partie intégrante du mouvement ouvrier français. Deux temps peuvent être distingués : jusqu'en 1958, les affrontements sont sévères ; par la suite se dessinent les éléments d'une stratégie confédérale.*

▶ *1968-1978 : Mai 1968 pose le problème d'une transformation fondamentale de la société à une centrale qui paraît alors avoir le vent en poupe. A travers des conflits originaux, l'unité d'action avec la CGT, mais aussi les efforts pour des actions convergentes des forces de gauche, la CFDT tente de mettre en œuvre sa stratégie. Elle s'efforce d'intervenir sur l'ensemble des problèmes de société.*

▶ *1978-1990 : L'impact de la crise, le refus de la globalisation, la rupture de l'union de la gauche, autant d'éléments qui conduisent la CFDT à infléchir sa stratégie. L'accent est mis sur l'action articulée et la négociation. L'arrivée de la gauche au pouvoir, la crise du syndicalisme et les profondes mutations industrielles amènent la CFDT à redéfinir objectifs et modes d'action.*

1
1919-1944 : UN SYNDICALISME CHRÉTIEN

PRÉSERVER LA SPÉCIFICITÉ - 1.1

En 1919, premier débat : faut-il s'appeler catholique ou chrétien ? Jules Zirnheld, président de la Fédération des Employés Catholiques fondée en 1913, revendique le terme "catholique". Mais les Alsaciens-Lorrains ont une pratique d'un syndicalisme regroupant protestants et catholiques ; ils viennent de faire retour à la "mère patrie" et, appuyés par Gaston Tessier, futur secrétaire général, ils obtiennent qu'on adopte le terme "chrétien".

Cette ouverture est cependant relative, les dirigeants ont en effet le souci d'armer les militants d'une "solide cuirasse idéologique". Le congrès de 1920 souligne que "la confédération entend s'inspirer dans son action de la doctrine sociale définie dans l'encyclique "Rerum novarum". Il y a donc référence explicite à un texte d'Eglise. Le même congrès dénonce les doctrines matérialistes, auxquelles il oppose "l'application des principes de justice et de charité chrétienne".

Par ailleurs, le recrutement se fait alors dans le vivier des œuvres catholiques : écoles, œuvres de persévérance, cercles d'études animés par certains prêtres. Lorsqu'à partir des grèves de 1936, le recrutement s'élargit et s'opère parfois sur le lieu de travail, le président J. Zirnheld s'inquiète : pour conserver la ligne, "il est nécessaire, écrit-il en novembre 1937, que non seulement les militants et dirigeants, mais la masse syndicale, soient et restent profondément imbus des principes chrétiens, quel que soit la largeur du recrutement". Chargé de favoriser le recrutement, le clergé ne doit pas pour autant intervenir dans le fonctionnement syndical ; le syndicat est

"légalement une association professionnelle, librement et exclusivement dirigée par des professionnels".

Pour armer ses militants, la CFTC met très tôt l'accent sur la formation, à la fois pratique et doctrinale. Pour la mise en œuvre de celle-ci, elle fait appel à certains clercs et catholiques sociaux. Les premières réalisations ont lieu à Paris, Lille et Lyon. En 1931, se tient à Paris la première Ecole Normale Ouvrière (ENO). A partir de 1934, des professeurs de l'enseignement public, notamment Paul Vignaux, interviennent dans cette formation. Leur apport concerne les disciplines laïques, distinguées désormais des autres disciplines relevant de la doctrine sociale de l'Eglise. Au lendemain de 1936, ces partisans de l'ouverture doivent se battre contre ceux qui, craignant un affadissement, veulent renforcer la formation doctrinale.

La volonté de conserver la spécificité de la CFTC se manifeste aussi en 1936, lorsque la CGT, forte des adhésions massives consécutives aux grèves, dénie au syndicalisme chrétien toute existence. La collusion gouvernement-CGT, manifestée lors des accords Matignon, auxquels la CFTC n'est pas invitée à participer, fait craindre à la centrale chrétienne l'instauration d'un monopole. Au cours des grèves, le CGT ne fait pas de cadeaux, mais certains militants chrétiens vont résister à cette pression. Ils ont été formés par la JOC (née en 1927) dans la tradition du mouvement ouvrier et ils apportent un sang neuf à la CFTC.

Ce même refus du monopole explique, qu'après de nombreux débats, la CFTC refuse en 1941 la Charte du Travail de Vichy, s'opposant ainsi à la hiérarchie catholique. Cette Charte instaure alors un syndicalisme unique, obligatoire et étroitement contrôlé par l'Etat.

1.2 - Revendications et modes d'action

Pour J. Zirnheld, "une association syndicale qui n'aurait pas pour but premier la revendication des justes droits des travailleurs ne mériterait pas ce titre". La CFTC adapte ses revendications en fonction des réalités de l'heure. En période d'inflation, elle réclame l'échelle mobile des salaires, lors de la crise des années 1930, elle insiste sur le salaire minimum et, pour lutter contre le chômage, sur la semaine de 40 heures ; face à la rationalisation industrielle qui se développe, elle lance une grande enquête parmi ses adhérents pour en apprécier les conséquences.

Les conditions de travail sont surtout examinées lors des congrès fédéraux. Quant aux syndicats féminins, ils développent des revendications largement en avance pour l'époque. Le congrès de 1935 précise qu'"il est faux de prétendre que le travail féminin va à l'encontre des intérêts de la société" ; il réclame l'application de la formule : "à rendement égal, salaire égal", ainsi que l'égalité en matière de conditions de travail et d'avancement.

D'autres revendications dépassent le cadre de l'entreprise. Dès le congrès de fondation, les Alsaciens-Lorrains expliquent qu'ils bénéficient d'un régime d'assurance sociale. La CFTC, au cours des années 1920, intervient activement pour qu'un système analogue soit étendu à l'ensemble de la France, ce qui sera fait en 1930. La centrale est la seule à militer pour l'obligation des allocations familiales.

Mais, comment faire aboutir ces revendications ? Lorsque, dans ses statuts, la CFTC parle de "paix sociale" et refuse la lutte des classes, elle récuse l'affrontement global entre patronat et salariat, mais considère que les conflits existent entre salariés et patrons, dès lors que ceux-ci refusent de faire droit aux justes revendications des travailleurs. Pour régler ces conflits, les statuts parlent de "collaboration des éléments producteurs". Cette idée, développée dans le "Plan de la CFTC" de 1936, consiste à envisager à divers niveaux des sortes de commissions paritaires. Dans l'entreprise, la localité, la région, la branche, les syndicats de salariés discutent avec les syndicats patronaux dans des "commissions mixtes" où s'élaborent des conventions de branche, véritable "statut" de la profession. C'est l'idée du "syndicat libre dans la profession organisée".

Cependant, jusqu'en 1936, la centrale n'a guère l'occasion de mettre en œuvre ces idées, car la faiblesse du syndicalisme, à partir du début des années 1920, n'incite guère le patronat à discuter. Le rapide essor des conventions en 1936-1937, correspond davantage aux options CFTC, mais ses organisations sont fréquemment exclues des discussions par la volonté de la CGT ou tout simplement leur absence.

1936 pose à la CFTC un autre problème. Le syndicalisme chrétien a toujours considéré la grève comme le moyen ultime. Devant l'intransigeance patronale, on trouve jusqu'en 1935, quelques syndicats CFTC engagés dans les grèves (banques, textiles, métaux...), parfois même en cartel d'unité d'action avec d'autres syndicats. Toutefois, avant d'entrer dans l'action, ces syndicats chrétiens s'efforcent d'épuiser toutes les possibilités de négociations ; et, lorsque le conflit dure, ils font souvent appel à la conciliation des pouvoirs publics.

En 1936, l'ampleur de la grève et surtout sa forme (occupation) pose question. N'est-ce pas une remise en cause du droit de propriété ? Après certaines hésitations, la confédération approuve le "juste combat" des travailleurs et demande à ses militants de s'y engager, tout en canalisant "le flot social", et en s'efforçant d'essayer de "discipliner l'élément dangereux qu'est la grève sur le tas". Malgré ces réticences, cette période est, pour nombre de militants, parmi lesquels nombre de jocistes, l'épreuve du feu, au cours de laquelle se forge une nouvelle conscience syndicale.

Certes, après 1936, les employés restent prépondérants au sein de la centrale mais des noyaux ouvriers se sont constitués et posent les problèmes d'une autre façon. Ils seront appuyés par les militants du SGEN (Syndicat Général de l'Education Nationale), organisation laïque fondée en 1937 au sein de la CFDT.

Alors que jusqu'en 1935, les effectifs de la centrale oscillent entre 110 000 et 150 000, en 1936-37, ils sont multipliés presque par trois ; on est cependant loin des 4 millions d'adhérents de la CGT en 1937.

1.3 - Face au politique

Faiblement implantée, la CFTC s'efforce d'agir au niveau du Parlement pour faire adopter des textes allant dans le sens de ses revendications. Le congrès de 1920 a souligné la nécessité, pour l'action syndicale, d'intervenir auprès des pouvoirs publics. La centrale entend cependant rester en dehors de toute action politique. En ce domaine, les responsables se heurtent toutefois aux conceptions des Alsaciens-Lorrains, héritiers de la tradition allemande, qui ne voient aucun problème à être, en même temps, dirigeant syndical et député. Autour de ces rares "syndicalistes-députés", comme Henri Meck, se constitue à la chambre "un groupe du syndicalisme chrétien".

Au lendemain de sa création, en 1920, la CFTC se trouve affrontée à des grèves révolutionnaires lancées par la CGT. Elle les dénonce et refuse bien sûr toute participation. Au delà de ce type de grève, elle récuse aussi toute utilisation de ce moyen pour faire pression sur le gouvernement : refus de la grève du 12 février 1934, réflexe de défense démocratique ; refus de celle du 30 décembre 1938 pour dénoncer la remise en cause de certains acquis de 1936 par les décrets-lois.

Pourtant la CFTC ne se désintéresse pas de la politique. Au congrès de la CISC (Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens), en 1934, J. Zirnheld dénonce les dictatures qui se mettent en place en Europe. En France, bien que ne participant pas au Rassemblement Populaire, pour lequel la plupart de ses membres n'ont guère de sympathie, la CFTC déclare en mai 1936 observer "avec sympathie" le gouvernement de "Front Populaire" de Léon Blum. A la veille de la guerre, étudiant l'évolution des économies, Paul Vignaux constate l'intervention croissante des Etats dans la vie économique qui demande de plus en plus une intervention centrale. Face à cette évolution, "l'action ouvrière ne doit pas s'exercer seulement à l'intérieur de chaque industrie, mais au centre, sur le gouvernement".

Mais le problème politique est posé dans toute son ampleur lorsque le gouvernement de Vichy décide la dissolution des confédérations en août 1940. Les responsables CFTC qui se sont rapprochés de la CGT, dont les communistes sont exclus, réagissent en commun avec les cégétistes par le "manifeste des Douze", expression de l'indépendance syndicale, affirmant que le syndicalisme n'a aucune part de responsabilité dans la défaite et soulignant que les libertés, dont la liberté syndicale, vont de pair avec l'indépendance nationale. Certains responsables CFTC vont se retrouver dans divers réseaux de résistance, c'est notamment le cas du secrétaire général G. Tessier, membre de Libération-Nord.

2
1944-1968 : UNE ORGANISATION DU MOUVEMENT OUVRIER

A la libération, le syndicalisme a le vent en poupe. G. Tessier siège depuis 1943 au Conseil National de la Résistance aux côtés de Saillant qui représente la CGT réunifiée. D'autres responsables CFTC participent à l'Assemblée Consultative ou aux Comités départementaux de Libération. Bientôt, la CFTC est reconnue comme centrale représentative et, aux premières élections à la Sécurité Sociale, elle recueille un quart des voix. Nombre de responsables ressentent le besoin d'une organisation plus large, plus ouverte, afin d'accroître son efficacité. Mais les traditions demeurent bien ancrées, notamment parmi la fédération des employés, pierre angulaire de la centrale. De jeunes militants issus de la Résistance, parfois formés par la JOC, vont secouer la vieille maison et sont à la base de ce que l'on appelle la "minorité".

PREMIERS DÉBATS - 2.1

Cette minorité se constitue à l'occasion de débats et elle regroupe progressivement des fédérations (Métallurgie, Chimie, Bâtiment, EDF, SGEN) et des unions départementales (Loire, Isère, Loire Inférieure, etc...). En dehors d'elle, une sorte de bureau d'études extra-syndical rassemble syndicalistes et intellectuels, pour réfléchir sur l'évolution de la société et du syndicalisme, fournissant ainsi aux militants des éléments de réflexion. Il s'agit de "Reconstruction".

Engageant le débat sur la fédération d'industrie, Charles Savouillan vise un double but. Il s'agit de renforcer l'action dans les entreprises et les

branches, en faisant travailler ensemble ouvriers, employés et cadres. Pour ce faire, il convient de développer l'implantation chez les ouvriers et ce sera l'une des tâches de la minorité. Mais, du même coup, il vise à diminuer le poids de la fédération des employés qui regroupe tous les membres de cette catégorie, quelle que soit leur branche d'activité.

Ce débat se poursuit dans les années 1950 et ne trouvera sa conclusion définitive qu'au début des années 1960, à l'heure où l'implantation parmi les ouvriers s'est développée.

Autre discussion : celle sur le cumul des mandats politiques et syndicaux. A l'occasion de la Libération apparaît, pour la première fois en France, un grand parti démocrate-chrétien : le Mouvement Républicain Populaire (MRP). Nombre de syndicalistes ont participé à sa création. Parmi les élus MRP à la Constituante, en 1945, on trouve 38 responsables CFTC, dont 4 membres du bureau confédéral.

Prenant conscience du risque de confusion syndicalo-politique, Fernand Hennebicq (EDF) demande l'interdiction du cumul des mandats. Repoussée en 1945, la résolution est votée en février 1946 : les membres du bureau et du secrétariat confédéral ne peuvent accepter aucun mandat électif, ni aucune fonction de direction d'un parti.

Si la décision est appliquée, il n'en demeure pas moins que la proximité entre CFTC et MRP reste grande. Ainsi, lors des grèves d'août 1953, des responsables confédéraux CFTC se laissent circonvenir par des ministres MRP et l'ordre de reprise du travail est lancé dans certaines fédérations, alors que le gouvernement ne s'est pas véritablement engagé.

Le troisième débat vise à couper le cordon ombilical entre la CFTC et l'Eglise. Présentée par François Henry (SGEN), la proposition recueille une très large majorité au congrès de 1947. Désormais "la confédération se réclame et s'inspire, dans son action, des principes de la morale sociale chrétienne". Il n'est plus question de "doctrine", ni d'encycliques, c'est-à-dire de textes extérieurs à l'organisation. L'inspiration de la CFTC n'est nullement masquée, mais la façon dont elle est exprimée "laisse au mouvement ouvrier, dans la fidélité aux exigences chrétiennes, toute la responsabilité de son action économique et sociale".

Si ce débat se déroule dans la sérénité, il rebondit avec vigueur, quelques années plus tard. Président de la centrale depuis 1948, G. Tessier conserve non seulement des liens étroits avec la hiérarchie ecclésiastique, mais encore accepte fort mal les conceptions développées par certains minoritaires, dont les fédérations apparaissent de plus en plus "laïques". En tant que Président "gardien de la doctrine", il tente de redresser la barre et, en octobre 1952, il envisage des sanctions contre les contrevenants. C'est la crise : sept minoritaires démissionnent du bureau confédéral. Le congrès de 1953 permet cependant un rapprochement : tandis que G. Tessier s'efface, de nouvelles structures confédérales moins centralisées sont acceptées et deux minoritaires participent à l'élaboration du rapport d'orientation.

On peut situer dans ce même cadre la discussion de l'année 1950 sur l'affiliation internationale. Alors que P. Vignaux préconise l'affiliation à la CISL (Confédération Internationale des Syndicats Libres), nouvellement créée, la majorité, avec André Paillieux, reste fidèle à la CISC (Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens).

2.2 REVENDICATIONS À L'HEURE DE LA RECONSTRUCTION

Le Conseil National de la Résistance a élaboré un programme où figurent nombre de réformes de structures. Lors de la mise en place de celles-ci, la CFTC tente de faire prévaloir ses positions. Dans le domaine de la Sécurité sociale, elle échoue dans son combat sur la "caisse unique", mais obtient finalement des élections à la proportionnelle.

Alors qu'elle préconise un plan cohérent pour les nationalisations, celles-ci ont lieu au coup par coup ; et la CFTC regrette que l'on n'aille pas assez loin dans les mesures visant à responsabiliser les salariés.
A cette époque, le problème essentiel reste pourtant celui du pouvoir d'achat. Jusqu'en 1950, le gouvernement décide seul des hausses de salaires. La CFTC met alors l'accent sur le minimum vital, plutôt que sur les salaires hiérarchisés. Elle envisage même un "minimum vital familial". Mais face à l'inflation galopante, les hausses de salaires sont promptement annulées, d'où les tentatives pour stabiliser les prix, entreprises avec d'autres organisations.

La loi de 1950 rétablit la liberté des salaires et instaure un système de conventions collectives beaucoup moins rigide que celui de 1946. Avec d'autres, des fédérations CFTC engagent alors la lutte pour les accords de salaire et les conventions. A partir de 1955, la CFTC est souvent à l'initiative des accords d'entreprise qui apportent divers avantages tels que : garantie du pouvoir d'achat, progression annuelle des salaires, trois semaines de congés payés, retraite complémentaire. Une sorte de division du travail s'instaure entre fédérations et confédération ; cette dernière intervient essentiellement sur les problèmes du SMIG (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti) et les prestations sociales.

Pour faire aboutir ces revendications, diverses fédérations CFTC, notamment ouvrières, s'engagent dans des grèves. Celles-ci deviennent un moyen normal de l'action syndicale, d'autant plus que le patronat refuse souvent de négocier. Toutefois, lorsqu'en novembre 1947, la fraction communiste de la CGT, majoritaire, s'engage dans un mouvement généralisé dont l'un des objectifs avoués est la lutte contre le Plan Marshall d'aide américaine à l'Europe, la CFTC refuse sa participation. On n'en est pourtant plus au temps où la grève était récusée en tant que moyen de pression sur le gouvernement. Lors des grèves d'août 1953, l'un des objectifs CFTC, n'est-il-pas la convocation du Parlement en session extraordinaire pour obtenir un changement de politique économique et sociale. Par ailleurs, certaines

organisations CFTC n'hésitent pas à s'engager dans des grèves dures et longues, comme, par exemple, à Saint Nazaire et Nantes en 1955.

Les effectifs CFTC de l'ordre de 400 000 en 1947, sont en baisse les années suivantes. Par ailleurs les fédérations ouvrières n'ont encore que des effectifs bien faibles. Pour mener une action efficace, il convient d'agir avec d'autres. Mais, fin 1947, survient la scission de la CGT et, l'année suivante, FO manifeste son refus de toute unité d'action avec la CGT qu'elle vient de quitter. Que va faire la CFTC ? Sous l'impulsion des minoritaires, le congrès de 1949 accepte l'idée d'unité d'action avec les autres centrales, y compris la CGT. Mais il s'agit d'une unité d'action purement professionnelle, sur des objectifs définis en commun et pour un temps déterminé, sous la responsabilité des fédérations. Si les minoritaires ont poussé à cette solution, ce n'est nullement pour des raisons idéologiques. Tout les sépare du communisme. Ils ne se font d'ailleurs aucune illusion sur les tentatives que la CGT va multiplier pour, à travers l'unité d'action à la base, essayer de déstabiliser l'action CFTC. L'unité d'action est simplement un moyen d'opposer un front uni au patronat. Cette pratique se développe d'une façon plus ou moins nette selon les fédérations. Certaines comme par exemple les fonctionnaires, n'envisagent l'unité avec la CGT que dans la mesure où FO est aussi partie prenante.

2.3 - Quand on discute orientation

Affrontés à la puissance du mouvement communiste, les minoritaires recherchent hors de France les éléments d'une "orientation", présentée, dès 1952, par le congrès de la Chimie comme le "socialisme démocratique". Ce terme vient de "Reconstruction" ; Ch. Savouillan explique que le groupe fait siennes les idées directrices du socialisme démocratique, dans la synthèse qui en a été présentée à la Conférence de l'Internationale Socialiste à Francfort en 1951. Pour P. Vignaux, "prendre en considération les idées directrices de Francfort, c'était entrer en rapport avec un mouvement auquel était liée la part non américaine du syndicalisme non soviétique". Il faut aussi souligner l'intérêt porté par les minoritaires au travaillisme anglais et notamment aux réflexions de certains dirigeants qui viennent de quitter le pouvoir.

Aux tentatives des majoritaires visant à concilier "la profession organisée" d'avant guerre et la planification qui se développe en France, les minoritaires opposent donc le "socialisme démocratique". Par là, ils soulignent la possibilité de diriger rationnellement l'économie par la planification, en faisant de l'investissement une responsabilité publique. La nationalisation n'est qu'un instrument au service de cette rationalisation ; son importance peut donc varier selon les pays. Mais comment pallier les risques d'une prise en main des rouages économiques par une oligarchie fondée sur la compétence et appuyée sur le pouvoir politique ? Pour Marcel Gonin, il convient "d'élever la conscience des travailleurs au niveau des problèmes

de notre époque". Citant le travailliste Crossman, les minoritaires expliquent que la tâche principale du socialisme est "de distribuer les responsabilités et d'agrandir le champ de la liberté".

Lors du congrès de 1955, la résolution minoritaire sur ce thème regroupe 40,2% des mandats. Face à la progression minoritaire, la majorité se crispe : lors des élections au bureau, les minoritaires sont éliminés. La bataille d'idées n'est pas seule en cause ; les positions se figent dans la mesure où l'on s'est organisé de part et d'autre pour résister ; ainsi, en novembre 1953, suite aux grèves d'août, la minorité a mis en place un "comité de vigilance". Au congrès de 1957, de part et d'autres, des efforts sont faits pour concilier les points de vue ; mais les "durs" de la majorité font échouer le compromis. Ce n'est cependant que partie remise ; à partir de janvier 1958, l'accord est réalisé et quelques minoritaires participent à la direction confédérale, soit comme membres du bureau, soit comme conseillers techniques.

VERS UNE ORGANISATION LAIQUE - 2.4

Si les débats continuent au sein de la confédération après 1958, ils n'opposent plus une majorité et une minorité cohérentes. La coexistence au sein de la direction se fait sans grands heurts. En 1959, le congrès prend en compte un rapport de Gilbert Declercq sur la planification démocratique qui reprend nombre de thèmes développés auparavant par les partisans du "socialisme démocratique", mais le terme socialisme n'est pas prononcé. En 1961, un minoritaire, Eugène Descamps, devient secrétaire général.

Dès 1960, certaines organisations, et même la confédération, envisagent la question de "l'évolution". Membres d'une fédération laïque, les chimistes considèrent que le "dernier C" éloigne les incroyants et gêne certains croyants. Considérant le problème sous l'angle de l'unité ouvrière, les métallos pensent qu'elle ne peut se réaliser avec la confédération sous sa forme actuelle. C'est aussi l'opinion d'E. Descamps qui envisage une fusion avec FO dans l'optique d'arriver ensuite à intégrer la CGT, sans que les communistes soient majoritaires. Mais toutes les organisations n'en sont pas à ce niveau de réflexion ; aussi, la confédération décide-t-elle de consulter les syndicats sur divers points, avant d'envisager la laïcisation. Mais certains sont farouchement opposés et s'organisent pour refuser toute évolution ; c'est le cas des mineurs avec J. Sauty, d'employés parisiens avec Jacques Tessier, etc...

L'élaboration des statuts est laborieuse dans la mesure où l'on envisage un préambule et une refonte complète de l'article premier. Le préambule a un accent "personnaliste" certain, insistant sur la valeur de la personne qui n'a d'existence qu'insérée dans des groupes. On retrouve des fragments de la déclaration universelle des droits de l'homme. Pour la première fois, la

confédération se situe dans le courant du mouvement ouvrier. Malgré des péripéties de dernière heure conduisant à des retouches, le congrès de novembre 1964 adopte par plus de 70% des mandats les nouveaux statuts et décide la transformation de la CFTC en CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail). Cependant un petit groupe d'irréductibles refuse de se soumettre à la logique démocratique et décide de "continuer la CFTC" ; ils regrouperont environ 10% des effectifs, et il faut attendre 1967 pour que les effets de cette scission soient annulés.

2.5 - Stratégies confédérales

Animant dès 1958 le secteur social et professionnel, E. Descamps entend harmoniser les politiques fédérales et dégager ainsi une ligne confédérale sur certains points. Au congrès de 1961, le rapport Bonéty, "pour une politique des salaires", dégage les grandes lignes :

- négociations sur les salaires réels dans le privé,
- volonté d'obtenir dans le public de véritables négociations,
- rétrécissement de l'éventail hiérarchique, au fur et à mesure de l'élévation du niveau de vie.

On envisage même, avec certaines précautions, une politique d'ensemble des revenus.

Pour l'heure, cependant, les fédérations agissent en ordre dispersé. Ainsi, en mars 1963, les mineurs mettent en échec la réquisition et obligent le gouvernement à revoir les méthodes de sa politique salariale dans le secteur nationalisé. A l'automne 1964, un "comité de liaison" du secteur public CFDT tente de mettre en œuvre avec un "comité d'action" CGT, ainsi qu'avec FO et la FEN, des actions coordonnées.

C'est en fait le prélude à l'accord d'unité d'action CFDT-CGT de janvier 1966, premier accord de ce type, dont FO s'exclut. Cet accord est à l'origine de diverses actions globales, dans les années 1966-67, pour obtenir des négociations et contre les ordonnances sur la Sécurité sociale. Il suscite, au sein de la confédération, des réactions diverses. Alors que certains sont enthousiastes et mettent au compte de cet accord un regain de combativité, d'autres sont plus réservés. Ils constatent que, passant du stade professionnel au stade interprofessionnel, l'unité d'action a changé de nature et est devenue plus politique. La stratégie mise en œuvre privilégie en outre les actions globales impulsées du sommet, au détriment des actions diversifiées. A la veille de mai 1968, l'accord CFDT-CGT enregistre certains ratés et les contacts avec FO, un moment interrompus reprennent.

La centrale attache aussi une particulière importance aux problèmes économiques. La résolution du congrès de 1959 indique que la "planification

démocratique" se situe dans une optique de contestation des "actuels pouvoirs patronaux" et "d'opposition au capitalisme, y compris dans ses formes modernes". Participant aux commissions du Plan, la CFTC intervient au début des années 1960, pour infléchir les options dans le sens d'une meilleure prise en compte du développement des investissements collectifs, mais dénonce l'insuffisance des moyens d'exécution. Elle est aussi très intéressée par la mise en place des régions et divers comités de liaison interviennent activement à ce niveau, faisant parfois des propositions industrielles.

POLITIQUE ET IDÉOLOGIE - 2.6

Lorsque débute le conflit algérien, à la Toussaint 1954, la CFTC n'est pas plus préparée que l'ensemble des Français à comprendre sa signification. En dépit de l'action de quelques précurseurs, comme par exemple Gérard Espéret, il faut attendre octobre 1956 pour qu'elle prenne conscience de la dimension politique et réclame des "contacts valables", permettant, sur le plan politique, de trouver des solutions. La "sale guerre" suscite dans la centrale des réactions contre les méthodes employées et la démission du pouvoir civil face aux militaires. Malgré la présence en Algérie de responsables comme Alexandre Chaulet, capables de comprendre les enjeux, le fossé se creuse entre les adhérents algériens qui réagissent comme des "petits blancs", et les responsables métropolitains.
En outre cette guerre met en cause le fonctionnement même de la démocratie en métropole :

- 13 mai 1958 à Alger et ses prolongements en France,
- semaine des barricades en janvier 1960,
- putsch des généraux d'avril 1961,
- actions de l'OAS à partir de l'automne 1961,

autant d'événements qui conduisent la CFDT à réagir, sans qu'elle soit toujours comprise par la masse de ses adhérents, notamment lors des journées qui suivent le 13 mai 1958. Refusant au départ toute unité d'action politique avec la CGT, on note cependant, à partir d'octobre 1960, grâce notamment à la médiation de l'UNEF, et à la participation de la FEN, un certain nombre d'actions communes ponctuelles des centrales syndicales, lors desquelles certaines organisations CFTC sont particulièrement actives.

Mais le conflit algérien provoque aussi un profond désarroi de la gauche non communiste. Attirés dès 1953 par la façon dont Mendès-France envisage la politique, les minoritaires n'ont par la suite pas de mots assez forts pour stigmatiser la politique de Guy Mollet qui provoque d'ailleurs une scission au sein de la SFIO en 1958. Au lendemain de la guerre, la CFTC est au premier rang des "forces vives" qui, avec les clubs nés à l'occasion du conflit, entendent rénover la politique française. En novembre 1962, le

GROP (Groupe de recherches ouvriers et paysans) rassemblant responsables de la CFTC et du CNJA (Centre National des Jeunes Agriculteurs), ainsi que des experts, se veut la tête chercheuse dans le domaine de la réflexion et de l'action politique. C'est par ce biais que la CFTC est engagée au départ dans la tentative de Gaston Defferre visant à préparer l'élection présidentielle. Mais les contacts avec les partis se multiplient à travers d'autres initiatives : colloques sur la planification démocratique, colloques socialistes.

La résolution du congrès de 1967 souligne que "tout en distinguant rigoureusement ses responsabilités et celles des partis politiques, le syndicalisme contribue, par sa pensée et son action, à susciter les conditions favorables à l'élaboration et à la création de structures politiques nouvelles". Les responsables CFDT préciseront, à ce sujet, que c'est avec la gauche non communiste, que la centrale est "tout logiquement en état de dialogue".

C'est l'heure aussi où, concernant les rapports avec les partis, le débat stratégique bat son plein. S'opposent sur ce point les partisans de la "stratégie commune" et ceux de la "stratégie autonome" (cf. Histoire et Identité de la CFDT). Ce débat se situe dans le cadre de la réflexion idéologique entamée à la suite du congrès de 1964. La commission mise en place à cette occasion a réussi à dégager cinq convergences :

- refus d'une conception purement économiste du syndicalisme,
- refus de revendiquer pour le syndicalisme la totalité du pouvoir, donc place pour un pouvoir politique dont l'extension ne fait pas l'objet d'un accord unanime,
- dimension politique de l'action syndicale,
- attachement à l'autonomie syndicale, liée en fait à l'existence d'une société laïque qui exclut toute possibilité de philosophie officielle d'Etat,
- rôle essentiel attribué à l'éducation.

A situer aussi dans cette réflexion idéologique, la recherche de structures sociales nouvelles. Deux fédérations, Chimie et Hacuitex, suite à un voyage en Yougoslavie, réfléchissent sur l'autogestion, avec cependant des approches sensiblement différentes.

3
1968 - 1978 : LA TENTATION DU RADICALISME

A l'heure où la CFDT est en recherche de stratégie, survient l'onde de choc de mai 1968. Pour comprendre ce qui se passe au cours des dix années suivantes, jetons un regard sur le comportement et les interrogations de la centrale au cours des "événements".

MAI 1968 - 3.1

Solidaire des étudiants dès le début mai, la CFDT soutient une UNEF en déliquescence qui lui apparaît pourtant comme le seul moyen de contenir les groupuscules. Elle se démarque ainsi de la CGT, beaucoup plus réservée. Suite à la grève générale du 13 mai visant à dénoncer la répression étudiante, le mouvement de la grève s'enclanche et, dès le 16 mai, la CFDT appelle les travailleurs à "discuter", "s'organiser" et "agir sur tous les lieux de travail". Le combat des salariés est assimilé à celui des étudiants : un combat pour la démocratie. Il faut substituer à la monarchie industrielle, "des structures démocratiques à base d'autogestion".

Le terme d'autogestion qui n'avait connu jusqu'alors qu'une fortune relative est propulsé au premier plan, malgré les réserves de certains responsables. Pour beaucoup, se situer dans cette perspective consiste d'abord à revendiquer un accroissement du pouvoir syndical ; la traduction la plus concrète en sera la reconnaissance de la section syndicale d'entreprise actée dans le constat de Grenelle. La perspective d'autogestion doit aller de pair avec des travailleurs actifs dans la grève. Grève avec occupation qui, pour Fredo Krumnov, est un phénomène plus révolutionnaire que les barricades ; elle permet aux travailleurs de prendre conscience que l'usine n'a pas besoin

de propriétaire. Grève où chacun peut s'exprimer sur les problèmes qui le touchent directement, d'où les tentatives de sections CFDT pour multiplier les commissions.

Mouvement qui porte sur des revendications salariales et sur des revendications de pouvoir, mai 1968 n'est-il qu'un mouvement revendicatif ? Certes, CFDT, comme CGT réclament des négociations et s'y engagent sans arrière-pensée. Mais la CFDT, le 22 mai, parle de "remise en cause des structures politiques, économiques et sociales de la société". Ceci ne peut se régler par une négociation ! Certains ont pensé que, sous la poussée du mouvement populaire, le pouvoir personnel serait ébranlé, d'où l'appel à Mendès-France capable d'assurer une transition démocratique, sans rupture brutale. Pour d'autres, le mouvement était riche de potentialités révolutionnaires, mais les forces politiques, tant traditionnelles que nouvelles, n'étaient pas prêtes à assumer les responsabilités d'une rupture.
Au sein de la CFDT, certains parlent aussi de révolution culturelle, d'une sorte de victoire de la spontanéité (Albert Détraz), alors que pour P. Vignaux l'important était de trouver au mouvement un débouché négocié et d'éviter une déception des travailleurs après leur avoir fait miroiter des espoirs démesurés.
Chez beaucoup, la déception est grande lorsqu'il apparait que le pouvoir gaulliste a su se sortir de l'impasse et, à travers les élections, renforcer sa majorité. La CFDT qui misait sur les forces nouvelles issues du "courant de mai" ne peut que constater leur échec.

3.2 - Perspectives et Stratégie

Deux ans après mai, le congrès CFDT modifie les structures (cf. "Evolution des structures") et définit des perspectives. Analysant la société capitaliste caractérisée par trois éléments associés : exploitation, domination, aliénation, le document d'orientation lui oppose une société articulant trois mécanismes :

- l'autogestion qui ne concerne pas seulement les entreprises,
- la propriété sociale, à ne pas confondre avec la propriété étatique,
- la planification démocratique, permettant d'effectuer des choix nationaux, tout en laissant aux entreprises le maximum d'autonomie.

A travers les débats du congrès, on constate des divergences quant à l'importance de ces trois éléments. Pays de Loire, SGEN et Union Régionale Parisienne défendent un contretexte axé sur la planification démocratique et reléguant l'autogestion dans un avenir lointain. Tel que défini dans le document préparatoire, le contenu de la planification démocratique est contestée par certains et un amendement de dernière heure élimine tout simplement le marché en tant que mécanisme pouvant permettre certains choix dans l'économie autogérée. Au cours des années suivantes les débats

porteront cependant moins sur les perspectives que sur la stratégie, sauf à se demander si l'autogestion est un objectif ou une démarche, devenant alors dans ce dernier cas un élément de la stratrégie.

En 1970, la CFDT définit une stratégie de lutte de classe : elle affirme sa volonté de participer à celle-ci "de manière offensive". Toutefois l'accent mis sur la lutte de classe ne saurait conduire à oublier la démocratie dont le fonctionnement doit être maintenu dans toutes les étapes du processus de transformation sociale. Mais celle-ci doit-elle être progressive ou brutale ? En 1970 on s'oppose sur ce point et le texte finalement voté, tout en parlant d'une action orientée vers "la rupture des structures de la société capitaliste", envisage des "conquêtes partielles".

Poursuivi dans les années suivantes, le débat est repris au congrès de 1976, largement consacré à la transition. Plusieurs organisations, groupées dans ce que l'on appelle la "contribution", définissent diverses étapes : d'abord prise du pouvoir par les travailleurs et leurs organisations, puis mise en place d'une planification s'appuyant sur un vaste secteur nationalisé. Refusant ce type de programmation qui privilégie la rupture politique, la résolution adoptée propose une dynamique qui est celle des transformations partielles, mais essentielles, conduisant ainsi à un renversement de la logique antérieure. Edmond Maire avait souligné que déjà "en améliorant les rapports de force, nous pouvons faire reculer l'adversaire sur certains de ses choix (conditions de travail, conditions de vie) ".

La transition ne peut se concevoir sans mobilisation sociale, toutefois l'action ne peut se limiter aux seuls syndicats. En 1970 on envisage des stratégies convergentes des forces syndicales et politiques. Mais désormais, le PC n'est pas laissé à l'écart, sans toutefois être placé sur le même plan que la gauche non communiste. Rapidement, la CFDT doit se situer face au renouveau socialiste et surtout à la signature du programme commun.

Refusant d'apporter sa caution à un programme de gouvernement, dont elle juge certains aspects positifs, d'autres négatifs, elle ne s'engage pas, lors des législatives de 1973, dans les comités de soutien à ce programme. Mais cet isolement lui pèse et le congrès de 1973 revient sur l'idée d'un "projet socialiste" (à ne pas confondre avec un programme), qui serait un outil de "confrontation avec tous les courants du mouvement ouvrier".

Avant même que le projet soit élaboré, on discute des modalités de la confrontation lors du débat de janvier 1974 sur "l'Union des Forces Populaires" (UFP). La résolution adoptée distingue deux temps :

- discussion intersyndicale sur une plate-forme commune,
- celle-ci fait l'objet d'un débat avec les partis pouvant aboutir à un constat de convergences dont chacun tire les conclusions en rapport avec ses responsabilités, la deuxième phase pouvant toutefois être entamée avant la conclusion de la première.

De fait, le dispositif envisagé ne fonctionnera jamais, car il se heurte à

divers obstacles. Dans les nombreuses discussions avec la CGT, lorsqu'on parle "projet socialiste", elle répond "programme commun". Quant aux partis, ils n'envisagent pas de discuter d'égal à égal avec les syndicats sur ce thème.

Alors que la CFDT vient de mettre au point l'UFP, surviennent les présidentielles de 1974 où François Mitterrand rate de peu son élection. Pour la première fois, la CFDT signe un appel commun avec la CGT et la FEN en faveur du candidat de la gauche. Dans cette dynamique se tiennent les Assises du socialisme auxquelles vont participer le PSU, les GAM (Groupes d'Action Municipale). Refusant de s'intégrer en tant qu'organisation syndicale, la CFDT entend tout de même peser de tout son poids dans ce groupement par le biais de ses militants.

Le Bureau national du 27 mai 1974 considère comme "positif" l'appel de Mitterrand au lendemain des élections qui entend que ceux qui se situent dans une perpective socialiste aient les moyens de lutter d'une manière concertée et poursuit en indiquant que "nombre de ses militants, dans le respect de l'autonomie syndicale à tous les niveaux, tiendront à apporter leur contribution spécifique."

Ces Assises s'inscrivent dans les objectifs de la CFDT qui soulignait la nécessité d'un grand parti socialiste avec une base ouvrière plus importante. Elles ont contribué à élargir les bases du Parti Socialiste mais ne sont pas arrivées à lui donner la dynamique autogestionnaire que souhaitaient les participants.

A noter que les discussions internes sur le projet socialiste, "les objectifs intermédiaires", aboutirent en 1977 au vote de la "plate-forme" avec des objectifs immédiats de transformation qui visent à préciser, selon Edmond Maire, les "aspirations et besoins prioritaires des travailleurs", apporter "une première réponse à la crise" et marquer "les premiers pas vers le socialisme dans la liberté".

3.3 - La CFDT dans les luttes

Mai 1968 fut une grève généralisée, sans appel à la grève générale. C'est une remise en cause de l'action centralisée. Face à chaque centre de décision, l'action des travailleurs doit se développer sous la responsabilité des organisations syndicales, tel est désormais l'objectif CFDT. Les thèmes chers à la CFDT correspondent à une sensibilité particulière des travailleurs depuis mai 1968 : remise en cause de la hiérarchie des salaires et des pouvoirs, obtention d'un certain niveau de salaire chez les "oubliées de l'expansion", c'est-à-dire les travailleurs des zones peu industrialisées, les OS, les femmes, les immigrés (conflits du Joint français, des Nouvelles Galeries, à Thionville, à Chambéry, de Pennaroya, etc...) Les cédétistes paraissent aussi plus à l'aise que les cégétistes dans les grèves

sur les conditions de travail, la remise en cause de l'organisation du travail (Thomson-Angers, Jaeger-Caen,...). Dès avant la crise, le thème de l'emploi est présent dans les luttes. En 1973, c'est la longue grève des "Lip", avec autour d'elle une mobilisation sans précédent et une couverture médiatique qui fait d'un conflit localisé un véritable événement.

Outre ces termes revendicatifs, il faut aussi souligner la longueur et la dureté de certains conflits. Quelques cas de séquestration suscitent un débat dans l'organisation ; des grèves-bouchons de quelques salariés peuvent bloquer la production d'une usine entière. Entre 1971 et 1973, 42 % des conflits sur l'emploi recensés par la presse sont à caractère illimité, au point qu'en 1972, Edmond Maire, secrétaire général depuis 1971, s'inquiète du primat donné à cette forme de lutte qui risque d'épuiser les travailleurs et les sections. A noter aussi, lors de certains conflits, l'intervention de "comités de soutien", impulsés souvent par des groupes gauchistes et qui interfèrent dans la conduite de la lutte avec l'action des sections. Le congrès de 1973 dénonce ces manipulations.

Dans ces conditions, la négociation à laquelle le congrès de 1970 a assigné un double rôle : améliorer la condition des travailleurs et contribuer à déséquilibrer le système n'apparaît plus au premier rang. Dans le secteur public où elle est enfin admise, nombre de fédérations CFDT refusent leur signature, arguant parfois du fait qu'elle serait une caution donnée au gouvernement de droite.

En ce début des années 1970, la CFDT engage aussi des actions tous azimuts, appuyée par ou soutenant diverses associations. On peut citer notamment les actions sur le cadre de vie (grands ensembles, transports urbains, pollutions diverses, nucléaire). En 1975, c'est l'affaire des "comités de soldats" engagée de manière aventureuse. L'école est contestée. La CFDT participe aussi à la lutte de libération des femmes considérée au congrès de 1970 comme un aspect de la lutte de classe. Dès les années 1960, au sein de la commission féminine, la conception du rôle traditionnel de la femme a été vigoureusement mise en cause par des militantes groupées autour de Jeannette Laot.

A côté de ces aspects nouveaux, nombre de conflits ressemblent comme des frères à ceux antérieurs à 1968. Outre les conflits localisés, il faut citer les campagnes communes lancées avec la CGT sur la retraite à 60 ans, les libertés syndicales, l'égalité de droits des migrants (ce dernier thème est peu porteur). Plus ou moins coupés après 1968, les ponts ont été rétablis difficilement avec la CGT en décembre 1970. En juin 1974, un nouvel accord d'unité d'action fait, en quelque sorte, les travailleurs juges des désaccords pouvant survenir entre les deux organisations.

Mais survient la crise économique qui se surajoutte à la crise de société analysée par la CFDT à son congrès de 1973. Les conflits sur l'emploi tendent à supplanter les conflits sur d'autre thèmes revendicatifs et la CFDT, au moins dans la presse, n'apparaît plus guère en première ligne. En outre, face aux difficultés de réussir des actions locales, le besoin se fait plus

pressant d'actions décentralisées pour dénoncer et tenter d'infléchir la politique du pouvoir et du patronat. La pression de la CGT va dans le même sens, dans la mesure où la contestation de la politique de la droite permet de renforcer chez les salariés la conscience d'un besoin de substituer à la droite la gauche unie. Les journées nationales se multiplient et la CFDT est entraînée dans la mécanique des grands rassemblements et des actions décidées au sommet.

4
1978-1990 :
MUTATIONS - ADAPTATIONS

Alors qu'elle avait 547 000 cotisants réguliers en 1967, la CFDT en compte 828 000 en 1977 ; mais 13 ans plus tard, en 1990, elle est pratiquement au niveau de 1967, malgré une sensible remontée. Cependant ce n'est pas la baisse des effectifs qui explique le tournant de 1978, bien que dans le nombre de fédérations du privé elle ait débuté en 1976. A l'origine du "recentrage", il faut voir la rupture de l'union de la gauche en septembre 1977, le refus de tout miser sur un problématique succès électoral, la lassitude vis à vis des grand-messes revendicatives.

ACTION ARTICULÉE ET NÉGOCIATION - 4.1

Critiquant le processus de globalisation/politisation, "le rapport Moreau" de janvier 1978 souligne que cette attitude a entraîné, à la fois, une certaine passivité de l'opinion et des travailleurs et une politique globale et idéologique qui a masqué certains problèmes, ne préparant pas à aborder la réalité. Reprenant cette critique, le congrès de 1979 se prononce pour une action articulée qui "doit démarrer au plus près des préoccupations journalières", c'est-à-dire à partir de l'entreprise, "base irremplaçable de toute articulation". On revient ainsi à l'idée qu'il existe de multiples centres de pouvoir vis à vis desquels il faut intervenir.

Dans le même temps, l'accent est mis sur la négociation et la volonté d'obtenir par ce biais des résultats même partiels pouvant redonner confiance dans l'action syndicale. Le congrès de 1979 souligne que "la négociation est partie intégrante de l'action ". Cette importance donnée à la

négociation, moyen de concrétiser les résultats et de "les garantir collectivement par l'intermédiaire d'un contrat", va s'affirmer au long de la période. Au niveau confédéral, on affirme la volonté de négocier des accords-cadres, préludes à des accords de branche. On se heurte cependant à une double difficulté : faut-il encore que les accords de branche suivent ; l'accord-cadre concernant tout le monde ne peut qu'atténuer les inégalités les plus criantes, et lors de sa signature, les salariés des branches les plus favorisées n'en voient nullement l'intérêt. En juillet 1979, le bureau national refuse de cautionner la première tentative d'un tel accord dans le domaine de l'aménagement du temps de travail.

Lorsque la gauche arrive au pouvoir, la CFDT réaffirme sa volonté de ne pas tout attendre du vote de la loi et d'obtenir des avancées par la négociation dans les domaines les plus divers, et notamment dans celui de la réduction du temps de travail, car seule la négociation au niveau le plus bas peut permettre de lier réduction de la durée du travail et création d'emplois.

4.2 - L'EMPLOI AU PREMIER PLAN

Dès 1978, une campagne est lancée pour la réduction du temps de travail (vers les 35 heures, retraite à 60 ans, 5ème semaine de congés), réduction liée à l'amélioration des conditions de travail et à la création de nouveaux postes. Pour faciliter la création d'emplois, la CFDT n'exclut pas une augmentation de durée d'utilisation des équipements, pourvu qu'elle soit négociée. A partir de 1981, le débat porte sur le fait qu'en cas de réduction de la durée, la compensation salariale pourrait ne pas être intégrale, afin de permettre soit la sauvegarde, soit la création d'emplois. Mais la CFDT est seule à défendre cette position, et même en son sein, le discours sur le "partage" du travail a du mal à passer.

La défense de l'emploi se fait aussi à travers la contre-proposition industrielle. Confrontée aux restructurations, la CFDT n'entend pas limiter son action à la négociation des plans sociaux, sans pour autant les négliger. Le congrès de 1979 est explicite sur ce point : "il faut peser au plus tôt sur les décisions, avant qu'elles ne soient appliquées, les combattre, rendre les travailleurs actifs, leur permettre d'analyser, de critiquer, de s'opposer aux choix patronaux et de faire prévaloir nos orientations en matière de type de développement et de croissance". Vaste ambition, souvent difficile à mettre en œuvre, surtout lorsqu'on a affaire à un groupe multinational ! Avec l'arrivée de la gauche au pouvoir, la CFDT tente, à partir des comités locaux de l'emploi, de résoudre certains de ces problèmes au niveau des bassins d'emploi.

Autre approche du problème : la création d'emplois dans les services collectifs. A partir de 1976, la centrale réclame la création de 200 000 emplois dans ces secteurs, afin d'améliorer les conditions de travail et les services

aux usagers. Le congrès de 1985 insiste sur la nécessité de prendre en compte "la nouvelle demande sociale" : amélioration de l'habitat, rénovation des quartiers, maintien à domicile des personnes âgées, protection de l'environnement... estimant qu'il y a là un "gisement d'emplois".

Mais quels types d'emploi peut-on accepter ? Pendant longtemps, la CFDT s'est refusée à négocier une convention propre à l'intérim. Pourtant en mai 1985, un large accord se dégage pour signer l'accord sur le travail temporaire. Face au développement de la précarité, on ne peut se contenter d'une position de refus ; il convient de lutter pour que les salariés concernés aient des garanties conventionnelles et ne soient pas enfermés dans des structures de précarité, telle est la position du congrès de 1985. Ce même congrès débat de la question de la flexibilité qui a agité l'organisation dans les mois précédents. La seule flexibilité acceptable est celle de l'organisation du travail, du développement des qualifications afin que l'entreprise soit capable de s'adapter aux nouvelles technologies et au marché. Cette flexibilité ne peut être que négociée, dans le cadre de la création d'emplois, du changement du travail, ou du redressement des entreprises en difficulté. Mais pour ne pas demeurer un simple slogan, le changement du travail demande, de la part des syndicalistes, de sérieuses études et un lien étroit avec les salariés qui sont les acteurs essentiels dans un tel processus.

CHERCHE PARTENAIRES - 4.3

De 1978 à 1980, l'unité d'action avec la CGT connaît de plus en plus de difficultés, du fait de conceptions différentes de l'action. A la logique CFDT qui découle de l'existence de multiples centres de pouvoir, logique d'action décentralisée, s'oppose celle de la CGT considérant que, face au capitalisme monopoliste d'Etat, les revendications doivent constituer une base de rassemblement, d'où le glissement constant de l'action locale à l'action globalisée.
La situation se complique encore, en 1980, après l'intervention soviétique en Afghanistan, que la CGT refuse de condamner.
Se plaçant résolument du côté du "camp socialiste", la CGT conditionne les possibilités de réalisation de l'unité d'action à la pratique d'une politique de "lutte de classe" au plan international. La CFDT ayant condamné l'intervention s'est placée de ce fait dans le "camp impérialiste". La période d'unité d'action confédérale est bien close.

Le congrès CFDT de 1982 propose une nouvelle pratique unitaire : unité d'action, "sans préalables idéologiques ou politiques" s'adressant à "toutes les organisations syndicales présentes sur le terrain". Cette unité doit se réaliser "sur la base d'objectifs prévus", plutôt que "sur la base d'accords programmatiques généraux".
Trois ans plus tard, E. Maire affirme : "Nous ne sommes pas seuls au monde ; l'efficacité de notre action dépend aussi des convergences que

nous pourrons réaliser avec nos partenaires syndicaux". Au cours de l'année 1984, certaines convergences sont apparues avec FO, CGC et CFTC. L'optique CFDT n'est pas celle d'une "recomposition" telle qu'envisagée par la FEN. Elle se veut plus réaliste, plus pragmatique : "voir comment sur des objectifs concrets bâtir des convergences avec l'ensemble des organisations qui l'acceptent" ; "avoir une pratique de confrontations et de discussions régulières avec les autres organisations".

4.4 - Une nouveauté : la gauche au pouvoir

Au cours des années 1978-1980, les rapports avec les partis de gauche sont, pour le moins, conflictuels. Les polémiques sont virulentes avec le PCF, surtout suite à son approbation de l'invasion soviétique en Afghanistan; E. Maire n'hésite pas alors à déclarer : "Un gouvernement PS-PC n'est plus seulement ni crédible, ni possible ; il n'est pas souhaitable. C'est un problème auquel nous devons réfléchir sérieusement". Le PS, accusé parfois d'aspirer à jouer le rôle d'une "7ème centrale syndicale", n'est pas épargné.
Au "projet socialiste", on reproche le manque d'un grand souffle capable de sortir la gauche de l'ornière. Entre CFDT et PS, plane toujours l'ombre des "Assises". Les actes ou propos de la direction confédérale sont le plus souvent interprétés, au sein du parti, en termes de soutien au courant rocardien.

Pourtant, lorsque la gauche accède au pouvoir, la CFDT souligne : "Maintenant, nous pouvons compter sur un pouvoir politique qui, sur certaines revendications, nous rejoindra". Au congrès de 1982, tout en soulignant que la CFDT ne saurait constituer un "relais ou soutien passif au pouvoir politique", Edmond Maire explique : "nous avons en commun les mêmes difficultés à résoudre et les mêmes adversaires". Dès l'accession de la gauche au pouvoir, la CFDT a présenté des revendications quantitatives programmées dans le temps, des revendications d'accroissement du pouvoir des syndicats et des salariés dans les entreprises (droits nouveaux), des revendications de structure : décentralisation, nature des nationalisations, planification. Elle a obtenu satisfaction sur un certain nombre de points.

Pourtant par la suite, les choses se gâtent. Si la CFDT n'est pas opposée à une "rigueur" qui serait au service d'une ambition de justice sociale, elle n'accepte pas une austérité généralisée. Par ailleurs, dans la mesure où le pouvoir n'a pas été en mesure de répondre à l'espoir démesuré que ses ambitions initiales avaient suscité dans l'opinion, la CFDT se rend compte que ceux qui apparaissent comme ses soutiens en subissent les conséquences, sous la forme de la perte d'audience et de la désyndicalisation. Ce sont des éléments qui expliquent que, contrairement à une pratique en vigueur depuis 1969, la CFDT, sans pour autant refuser de porter un jugment, s'abstient de donner des consignes de vote en 1986, comme en 1988.

ADAPTATION DU SYNDICALISME - 4.5

On regroupe sous ce terme divers aspects, permettant à la fois de correspondre aux évolutions de la société et de lutter contre la désyndicalisation.

Dès le congrès de 1979 le constat est dressé : "nous restons une organisation syndicale dominée par un seul modèle culturel, "masculin-industriel", alors que le secteur tertiaire regroupe 57 % des salariés, et les femmes en représentent environ 40 %. Nous avons un mal fou à organiser les chômeurs et les moins de 21 ans. Nous sommes relativement mieux implantés dans les grandes entreprises que dans les petites et moyennes". En 1983, on s'intéresse "à un syndicalisme créateur d'unité dans le respect des diversités" ; l'accent est mis tout particulièrement sur les femmes et les salariés des petites entreprises.

Il s'agit aussi de construire un syndicalisme d'adhérents. Une sorte de cellule de crise est mise en place au niveau confédéral : le GAPS (Groupe d'Action Pour la Syndicalisation). En vue du congrès de 1988, une commission "Vie syndicale en entreprise" est constituée. Il convient de redonner aux salariés l'envie d'adhérer et de motiver les militants pour solliciter les adhésions. Le but n'est pas "de chercher à entraîner les salariés derrière nous", mais de "construire avec eux des propositions". Alors qu'on parle d'épuisement des revendications, il faut renouveler celles-ci à partir de l'intervention des adhérents, qu'il s'agit de prendre tels qu'ils sont.

Adaptation aussi du "projet". Dès 1984, Edmond Maire jette un pavé dans la mare. Constatant la perversion des régimes marxistes léninistes et leur échec, il déclare : "Les vastes visions d'un monde harmonieusement réorganisé et apaisé, comme par enchantement, ne mobilisent plus personne". Par la suite, les débats concernent le socialisme autogestionnaire tel que défini dans les années 1970.

Au congrès de 1988, l'autogestion n'est plus qu'un "principe qui oriente la CFDT dans ses choix" et une démarche : "une dynamique de transformation des rapports sociaux". Le terme "socialisme démocratique" est éliminé. Combattant un amendement qui tend à le maintenir, Edmond Maire explique que sa perception n'est plus la même que dans les années 1950-60, lorsqu'il n'y avait pas d'alternative politique. "Qu'on le veuille ou non, le mot "socialisme" évoque d'abord aujourd'hui, pour l'opinion publique française, le socialisme politique, le PS, et non le projet syndical de la CFDT". Alors que la planification démocratique de 1970 éliminait le marché, le texte de 1988 l'estime nécessaire quoiqu'insuffisant, d'où la nécessité d'une planification qui doit tenir compte du fait qu'on est dans une société en mutation et dans une économie orientée vers l'extérieur.

Les textes récents ne raisonnent plus en terme de "lutte de classe", mais en terme d'opposition de deux logiques au sein de l'entreprise réhabilitée. Le congrès de 1988 caractérise ainsi les deux logiques. "Celle du chef d'entre-

prise, dans laquelle le profit, les aspects financiers, techniques, commerciaux, prennent le pas sur les aspects humains et sociaux ; celle de l'organisation syndicale et des salariés qui part de la situation salariale, de l'emploi, de la qualification, des conditions de travail et de vie. Ces logiques sont, par nature en conflit, mais peuvent trouver des issues positives par la négociation".

Au congrès de Brest, en 1979, la CFDT décide de quitter la CMT (Confédération Mondiale du Travail, ex-CISC). Elle estime qu'il importe de jouer le développement des organisations continentales (CES en Europe, OUSA en Afrique...) pour dépasser les clivages idéologiques. Mais la restructuration du syndicalisme mondial sur cette base se révèle illusoire sauf en Europe, et en 1988 la CFDT décide d'adhérer à la CISL (Confédération Internationale des Syndicats Libres).

II^EME PARTIE

HISTOIRE ET IDENTITÉ DE LA CFDT

Ce qui permet de définir une identité, c'est la permanence de certaines caractéristiques tout au long de l'histoire, mais aussi, et c'est particulièrement vrai pour la CFDT., une évolution. Autrement dit, permanence ne se confond pas avec immuabilité : les traits qui permettent de caractériser la confédération, de définir son identité, ne s'expriment pas de la même façon aux diverses époques, du fait non seulement du contexte différent, mais aussi des évolutions internes à la centrale. L'identité se manifeste à travers un certain nombre de valeurs qui inspirent des comportements particuliers et s'expriment à travers des revendications caractéristiques. Le souci de promouvoir des valeurs était présent dès la naissance du syndicalisme ouvrier, celui-ci, notamment en France, ne s'est jamais présenté comme une force brutale, mais comme une force au service d'un droit nouveau à créer, au service de l'homme qui doit passer avant le profit et le pouvoir. Le souci des valeurs, lors des grands bouleversements de notre époque, a sauvé à plusieurs reprises le syndicalisme des compromissions dans lesquelles il risquait de se laisser entraîner.

Mais une organisation et particulièrement une organisation syndicale ne saurait être définie seulement par des valeurs ; elle l'est aussi par diverses conceptions qui font son originalité par rapport aux autres centrales syndicales.

1
UN SYNDICALISME DÉMOCRATIQUE, LAIQUE ET AUTONOME

DÉMOCRATIE - 1.1

Sous le terme "démocratique" il faut entendre plusieurs aspects, en sachant bien que si la démocratie ne peut s'exprimer que dans le cadre de certaines structures, elle demeure toujours un objectif à promouvoir, et que l'existence des structures n'est nullement garante d'un fonctionnement démocratique. Il faut un état d'esprit, une volonté, une éthique.

Sans vouloir aborder l'ensemble des problèmes, notons :

▶ Démocratie dans le fonctionnement interne et notamment dans le rapport aux adhérents. "Mettre les adhérents dans le coup" est un thème qu'on trouve très tôt à la CFTC, puis à la CFDT, même si, dans l'entre-deux-guerres, le président confédéral, Jules Zirnheld a une conception du chef qui demande d'abord aux adhérents la confiance dans leurs dirigeants. Selon les époques, diverses méthodes sont préconisées pour faire participer les adhérents : assemblées générales, enquêtes, consultations avant et en cours de mouvement, lors de négociations, etc... La question des modes de participation les plus appropriés se pose constamment, quelles que soient les périodes : intense activité syndicale, calme relatif, syndicalisation importante ou époque de vaches maigres.
Dans le rapport d'activité au congrès de 1970, Eugène Descamps écrit à ce sujet : "Au cours de ces trente mois, la démocratisation interne a été développée. Nous avons obtenu une participation de plus en plus large des adhérents aux décisions. De même, ont été recherchées les meilleures formes d'association des travailleurs à l'élaboration des positions prises, en définitive, par les organes responsables des syndicats".

DÉMOCRATIQUE, LAIQUE ET AUTONOME

▶ Démocratie syndicale, donc, mais aussi démocratie ouvrière. Le syndicalisme français s'est toujours voulu représentatif de l'ensemble des salariés. Mais comment faire participer ceux-ci, par exemple, à l'élaboration des revendications ? L'histoire est jalonnée de débats avec la CGT sur ce point. Ainsi, en mai 1968, alors que la CGT reste fidèle aux assemblées générales, où les travailleurs grévistes n'ont guère la possibilité de discuter les décisions présentées par les leaders, la CFDT préfère les commissions où chacun peut s'exprimer, quitte à revenir ensuite devant l'assemblée générale.

Dans ce même cadre, il faut aussi situer le débat avec certains groupes gauchistes qui, au nom de la démocratie ouvrière, récusent l'intervention des organisations syndicales, tout en n'hésitant pas à manipuler les travailleurs en vertu de leur conception de "l'avant-garde éclairée".

Soulignons enfin le fait que la CFDT a été la première confédération à revendiquer le droit d'expression pour les salariés, sur le lieu de travail. Les lois Auroux ont concrétisé cette revendication, qui est cependant bien antérieure. La CFDT l'a présentée dès 1975, lors de la discussion du rapport Sudreau sur la réforme de l'entreprise.

Au début des années 1970, une sorte de débat s'instaure entre démocratie ouvrière et démocratie syndicale. Le document d'orientation adopté au congrès de 1970 ignore les adhérents, mettant l'accent sur la consultation de l'ensemble des travailleurs. Trois ans plus tard, au contraire, le congrès de Nantes, consacre un large débat au rôle de la section syndicale (militants et adhérents) et du syndicat : "Le rôle des adhérents doit être privilégié, car ils sont l'enracinement de la section syndicale dans la vie quotidienne des travailleurs. La démocratie ouvrière passe par l'approfondissement et la permanence de la démocratie syndicale par le syndicalisme de masse"...

L'action syndicale ne peut être effective que dans les pays où fonctionne (plus ou moins bien) la démocratie politique. Déjà sensible à ce problème au moment de la naissance des fascismes, entre-les-deux-guerres, la CFTC en a pris plus particulièrement conscience, lorsque le gouvernement de Vichy, dès août 1940, dissout les confédérations syndicales, et entend mettre en place un syndicalisme unique, obligatoire et étatisé. C'est un des éléments qui explique l'entrée d'un certain nombre de responsables dans la Résistance. Plus tard, lors de la guerre d'Algérie, l'action de la CFTC en faveur de la négociation avec ceux qui se battent, vise, bien sûr, l'arrêt du conflit, mais est aussi motivée par les risques que fait courir à la démocratie en France, le prolongement d'une guerre, où le pouvoir civil a parfois abdiqué en faveur de l'armée.

L'opposition de la CFTC, puis de la CFDT à tout système autoritaire et plus encore totalitaire est à situer dans cette même ligne. Traitant du communisme, "Reconstruction" le définissait comme "la déviation totalitaire du mouvement ouvrier" ; et l'on ne comprend rien à l'histoire de la CFDT, notamment dans les années 1944-1968, si l'on oublie la puissance du mouvement

communiste en France, l'attraction qu'il a alors exercé sur certains milieux intellectuels, sur certains milieux chrétiens.

Enfin, au congrès de 1970, la CFDT, à l'heure où elle envisage une transformation globale de la société, n'entend pas que le processus de transformation risque de mettre en cause, même pour une courte période, le fonctionnement démocratique. A ceux qui proclament leur volonté de s'engager d'une façon offensive dans la lutte des classes, le rapporteur, André Jeanson, reproche "d'oublier notre attachement à la démocratie dans toutes les étapes du processus de transformation".

LAICITÉ - 1.2

Se référant dès sa naissance en 1919 à la doctrine sociale de l'Eglise catholique définie dans l'encyclique "Rerum novarum", la CFTC n'est certes pas une organisation laïque. Cependant, en dépit de son recrutement au sein des oeuvres confessionnelles et du recours au clergé pour assurer une partie de la formation, elle n'entend pas que les clercs viennent interférer dans le fonctionnement de l'organisation.

Dès 1936, des germes laïques sont semés :

- recrutement de quelques sections sur le lieu même du travail
- création du Syndicat Général de l'Education Nationale (SGEN), organisation laïque qui agit au sein de l'école laïque.

Il faut cependant attendre les lendemains de la Libération, pour qu'en 1947, la centrale abandonne la référence à une doctrine qui lui est extérieure, quittant ainsi le "ghetto chrétien". Elle continue cependant à se référer à la "morale sociale chrétienne" : une morale inspire l'action, mais ne dicte pas des solutions. En décembre 1952, le secrétaire général s'exprime sur ce point : "la CFTC préservera toujours farouchement son indépendance, non seulement à l'égard de toute hiérarchie, mais encore de tous les mouvements laïques ou religieux". Elle "n'a pas de directeur de conscience ou de conseiller moral en dehors de ses propres organes statutaires, issus de la confiance de ses congrès".

Mais l'organisation s'appelle toujours Confédération Française des Travailleurs Chrétiens. A peine amorcé sur ce point en 1947, le débat est vigoureusement relancé à partir de 1960 et il aboutit en novembre 1964, avec la transformation en CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail). Présentant au comité national de mai 1964 le projet des nouveaux statuts, Eugène Descamps, secrétaire général depuis 1961 déclare : "Pourrons-nous, sur la base de valeurs humaines communes à tous les démocrates, à la tradition du mouvement ouvrier français, aux enseignements les plus récents de l'Eglise et à la déclaration universelle des droits de l'homme, rassembler le maximum de travailleurs ?".

A travers ces débats pour la construction d'une organisation laïque on peut noter deux soucis : - rassembler le maximum de travailleurs et par là construire une organisation efficace qui ait pleinement sa place au sein du mouvement ouvrier français - affirmer la volonté d'autonomie d'une organisation qui entend elle-même définir ses objectifs et sa stratégie.

1.3 - AUTONOMIE

La volonté d'autonomie est constante. Ainsi au cours des années 1970 surgit le débat sur ce que l'on appelle "l'analyse". Il s'agit d'une controverse entre ceux qui se réclament de l'analyse marxiste et programment des sessions sur ce thème, et ceux qui, sans nier l'apport de Marx dans certains domaines, refusent de se laisser enfermer dans un système clos, soi-disant "scientifique". Le bureau national de janvier 1976 débat de cette question à partir d'un texte d'Edmond Maire. Celui-ci note que "tous les apports doivent être soumis à la critique et d'abord à la critique de la pratique". La lutte doit être menée avec vigueur contre toute prétention à détenir la "vérité scientifique". Le secrétaire général refuse de répondre au "besoin de sécurité" de ceux qui recherchent une "grille d'analyse valable en tout temps et en tout lieu". Définissant les caractéristiques de "l'analyse CFDT", le texte voté souligne qu'elle doit "tenir compte de l'expérience historique de l'ensemble du mouvement ouvrier. Elle s'élabore dans le débat démocratique des organisations confédérées. Elle se confronte en permanence avec les acquis de la connaissance et le mouvement des idées dans la vie sociale". Là encore, c'est le refus de toute direction de conscience. La saine laïcité va de pair avec l'exercice de l'esprit critique.

Volonté d'autonomie, non seulement à l'égard des doctrinaires, mais aussi vis à vis des partis. Affirmée dès l'entre-deux-guerres, celle-ci tend alors à se confondre avec l'apolitisme d'une organisation qui entend borner son action au "domaine strictement professionnel". Cet apolitisme connait toutefois des exceptions :

- cas des députés syndicalistes, alsaciens, héritiers de la tradition allemande,
- groupe des amis du syndicalisme chrétien à la Chambre des Députés.

Mais c'est surtout à la Libération que le risque de confusion entre la CFTC et un nouveau parti : le Mouvement Républicain Populaire (MRP) est important. Des syndicalistes chrétiens ont aidé, à tous les niveaux, à la création de ce parti. Certains dirigeants CFTC sont en même temps dirigeants du parti et parfois députés. Le risque de confusion est grand, d'où l'action menée par les premiers minoritaires pour désolidariser CFTC et MRP. Cette action aboutit en 1946 : le congrès vote le refus du cumul des mandats politiques et syndicaux. Les dirigeants doivent choisir : s'ils veulent garder leurs responsabilités syndicales, ils doivent refuser des postes de dirigeants dans le parti et ne peuvent accepter des mandats parlemen-

taires. Le non-cumul des mandats a été confirmé et précisé maintes fois par la suite et est toujours en vigueur, quel que soit le parti.

Cette volonté d'autonomie risque d'entrer en conflit avec une autre nécessité, particulièrement évidente pour un syndicalisme qui, entend agir sur l'ensemble de la société, et élabore même des projets de transformation sociale, nécessité de trouver, au niveau politique, un ou des partenaires. Ceux-ci peuvent servir de relais pour traduire en lois des revendications. Ils devraient aussi avoir la volonté d'agir en commun avec les forces sociales dans le sens d'une transformation de la société.

Or, en France, au lendemain de la Libération, la force dominante, à gauche est le parti communiste. En outre, dans les années 1950, notamment avec la guerre d'Algérie, on assiste à la décomposition du socialisme "molletiste". La CFTC, puis la CFDT, se trouve donc affrontée au problème suivant : comment aider, sans aliéner son autonomie, à la construction d'une gauche non-communiste crédible, permettant d'accéder à une "démocratie renouvelée ?" Le problème est d'autant plus aigu que diverses formations politiques ou clubs, à la fin des années 1950 ou au début des années 1960, se retournent vers les "forces vives" du mouvement syndical, estimant que la rénovation politique serait facilitée si les syndicalistes acceptaient de sortir de leur réserve habituelle vis à vis des forces politiques.

Dès 1958, avec l'arrivée de de Gaulle au pouvoir, on assiste à diverses tentatives, tant de la part des majoritaires CFTC que des minoritaires. Une tentative plus sérieuse a lieu en 1963-1964, lorsque, poussé par les clubs, Gaston Defferre tente, en vue de la future élection présidentielle, de créer une nouvelle force politique. Cependant, après s'être engagés, des responsables CFTC au plus haut niveau prennent leurs distances. Mais, dans le rapport au congrès de 1964, Eugène Descamps déclare : "Beaucoup de militants et d'hommes politiques sont sérieusement convaincus qu'il n'y aura pas de politique novatrice, dans notre pays, tant que ne sera pas réalisé un nouveau type de relations entre les partis et le syndicalisme.

Dix ans plus tard, les "Assises du socialisme" sont à situer dans la même optique. Suite à l'échec prometteur de François Mitterand aux présidentielles de 1974 et à l'appel qu'il lance au rassemblement, le bureau CFDT déclare que "nombre de ses militants, dans le respect de l'autonomie syndicale, à tous les niveaux, tiendront à apporter leur contribution spécifique". L'engagement de nombreux responsables de haut niveau, suite à cette déclaration vise à tenter de réaliser une greffe autogestionnaire sur le parti socialiste qui se révèle assez imperméable à cette idée. Comme, lors des tentatives des années 1960, de nombreux remous agitent la centrale ; nombreux sont ceux qui estiment qu'il y a risque pour l'autonomie syndicale.

Donc recherche d'interlocuteurs politiques, mais quels rapports établir avec eux pour sauvegarder l'autonomie syndicale ? Cette question fait l'objet de débats dans les années 1965-1968. Pour les uns, partisans de la "stratégie commune", le mouvement syndical, ayant hiérarchisé ses objectifs, engage un débat public avec la branche politique du mouvement ouvrier non com-

muniste. Ce débat doit permettre la conclusion d'une sorte de "contrat" moral : engagement de mener ensemble la lutte sur des objectifs communs. Sans aliéner l'autonomie syndicale, ceci devrait faciliter l'accession de la gauche non communiste au pouvoir. Celle-ci pourrait alors agir, par voie législative, pour réaliser les objectifs fixés au contrat, le mouvement syndical étant libre de son action en vue de la réalisation des buts communs.

A cette "stratégie commune" s'opposent les partisans de la "stratégie autonome". Nullement opposés au fait que le syndicat débatte avec la gauche non communiste, ils refusent tout type de "contrat", tout type d'engagement. Ils estiment en effet que si la gauche arrivait au pouvoir dans ces conditions, le mouvement syndical n'aurait pas les coudées franches pour mener son action propre.

Avec mai 1968, l'idée de "contrat" est abandonnée, mais demeure la nécessité d'une "action convergente" avec les partis de gauche (y compris le parti communiste), affirmée lors du congrès de 1970. C'est l'idée d'une "autonomie engagée", précisée ainsi lors du congrès de 1973 : l'action de transformation de la société implique un effort permanent de confrontation du syndicalisme avec les partis politiques et les divers groupements du mouvement socialiste. Cette confrontation et cette action ne sauraient remettre en cause le principe de l'autonomie syndicale. Dans l'année qui suit, cette stratégie est théorisée dans ce que l'on appelle "l'Union des Forces Populaires".

Non-cumul des mandats politiques et syndicaux, capacité d'analyse qui permet à l'organisation de jeter son propre regard sur la réalité, élaboration par la centrale de sa stratégie, telles sont les conditions du maintien de l'autonomie. Il faut y ajouter le refus des tendances au sein de l'organisation ; c'est à dire de divisions importées de l'extérieur et qui ne seraient que la traduction des stratégies ou des conceptions des organisations politiques.
Ce refus ne résulte pas d'une volonté de recherche de l'unanimité à tout prix. L'histoire de la CFDT montre au contraire que l'évolution s'est faite grâce à l'existence de diverses sensibilités syndicales, pouvant exprimer librement leurs points de vue et leurs choix sur les questions en débat.

Avec l'arrivée de la gauche au pouvoir en 1981, si la volonté d'autonomie syndicale demeure toujours aussi forte, le problème se pose d'une autre façon. Il ne s'agit plus d'aider à la constitution d'une force de gauche ; elle existe. Il n'est plus question de l'action convergente de "forces d'opposition". Comment faire prendre en compte par le pouvoir en place, pouvoir qui "nous est favorable" les revendications des salariés, les projets de la centrale sans tomber dans la démagogie ? Le problème est complexe pour deux raisons : la mobilisation sociale n'a pas été au rendez-vous, contrairement aux attentes ; les espoirs suscités par cette arrivée de la gauche sont immenses et tout ce qui peut apparaître comme une collusion avec le pouvoir risque de se retourner contre le syndicalisme, dans la mesure où le nouveau gouvernement sera dans l'incapacité de répondre à toutes les attentes des salariés.

Tout en mettant l'accent sur le fait qu'on ne saurait tout attendre de la loi, la CFDT n'a pas toujours évité le risque. Les sondages ont montré une certaine assimilation entre elle et le pouvoir socialiste. Lors des élections à la Sécurité sociale en 1983, l'une des interprétations de l'échec est la suivante : "nous avons pâti d'une image abusive d'assimilation partielle au gouvernement". D'où la décision prise à la veille des législatives de 1986 de ne plus donner de consignes de vote (pratique en vigueur depuis 1969). Il ne s'agit pas de "mettre dans le même sac la gauche et la droite", mais de "ne pas être assimilé à un parti". La suppression du terme "socialisme démocratique", lors du congrès de 1988 se situe, pour une part, dans la même optique, le terme "socialisme" étant assimilé par l'opinion au socialisme de parti dont il convient de se distinguer.

2
REVENDICATIONS CARACTÉRISTIQUES DES VALEURS

Avant d'examiner ces revendications, quelques mots sur les "valeurs". On peut dire que, pour une part, l'action syndicale est une tentative d'extension des valeurs morales à des domaines d'où elles étaient exclues. Ces valeurs morales correspondent à une exigence impérative de la conscience humaine.

L'idée de morale suscite, à juste titre, des réticences. Elle a souvent été envisagée sous un angle purement individuel et familial ; introduite dans le domaine de l'usine, elle l'a été sous la forme du paternalisme, considérant le travailleur comme un mineur ; elle a souvent aussi servi de prétexte à l'exploitation, en invitant le travailleur à la résignation.

Toutes ces réticences sont justifiées, mais elles doivent nous aider à mieux comprendre en quel sens le syndicalisme ouvrier constitue une véritable promotion des valeurs morales. Il s'agit de prendre conscience de la dimension nouvelle de l'exigence morale qui ne concerne pas seulement les rapports personnels entre les hommes, mais aussi l'organisation de la vie économique.

Tout le courant du libéralisme tend à exclure le domaine de la vie économique et du travail de la morale ; le syndicalisme consiste au contraire à intégrer cette notion dans la sphère de la production. C'est en nous appuyant sur des valeurs que nous pourrons porter un jugement sur l'économie et la politique.

2.1 - Emancipation et Solidarité

A travers les divers congrès CFTC puis CFDT, plusieurs formules expriment la volonté d'émancipation du travailleur et plus largement de la personne. Il est question "d'individus libres et responsables", de "l'autonomie des personnes", d'assurer la "capacité de choix des individus", etc... Tout ceci découlant du respect de "la dignité de la personne humaine", inscrite dans l'article 1er des statuts.

De cette conception découle la volonté d'une action syndicale qui ne saurait se limiter à la seule défense du salaire, mais qui englobe les divers aspects de la vie du travailleur soumis à la domination au sein de son entreprise.

Ainsi, dès 1951, au lendemain du vote de la loi de 1950 sur les conventions collectives, une résolution minoritaire insiste sur la nécessité de signer des conventions et non de simples accords de salaires. A travers la bataille des conventions, touchant aux multiples aspects de la vie de travail, le pouvoir dans l'entreprise est véritablement contesté.

Dans le rapport préparatoire au congrès de 1964, E. Descamps écrit : "La revendication salariale ne peut prendre un sens qu'intégrée à une stratégie ouvrière de la libération totale, sous peine de dévier vers la forme de revendication souhaitée par le néo-capitalisme : l'action corporative pure (...) coupée de toute finalité visant à la transformation démocratique de la condition ouvrière". Très tôt, des fédérations ouvrières, comme la Métallurgie, la Chimie, le Bâtiment, mettent l'accent sur les conditions de travail, la maîtrise du temps de travail, sans toutefois que ce type de revendication rencontre un écho important chez les salariés. Il faut attendre les lendemains de 1968 pour que ce thème devienne véritablement porteur et qu'au lieu de négocier des primes de nuisance on s'efforce de lutter pour la suppression des nuisances. Là encore, la CFDT est au premier rang. Plus récemment il faut situer dans cette même ligne les thèmes sur le "changement du travail", la "maîtrise des changements technologiques".

Emancipatrices aussi, les revendications visant l'accès des femmes à un statut d'égalité avec celui des hommes dans l'activité professionnelle et dans la vie sociale. Dans la vie professionnelle, les syndicats chrétiens féminins, qui existent dans l'entre-deux-guerres, sont à l'avant-garde. Il n'en est pas de même dans la vie sociale. Dans les années 1960, et au début des années 1970, sur des questions comme l'allocation de la mère au foyer, puis le salaire unique, la contraception, puis l'interruption volontaire de grossesse, on voit s'affronter deux conceptions : l'une fondée sur le rôle assigné traditionnellement à la femme (mère, éducatrice des enfants...), l'autre plus émancipatrice qui l'emporte au cours des années 1970.

L'exigence d'émancipation est inséparable de celle de solidarité. Ainsi, l'analyse des cours de formation par correspondance des années 1950 insiste sur le fait que l'émancipation de l'adhérent passe par la formation

qui doit le rendre plus conscient. Mais cette formation n'est pas conçue comme une formation individuelle ; il s'agit de donner aux travailleurs l'occasion de "s'éduquer ensemble". L'idée de promotion collective prévaut largement.

Aux diverses époques, on note une sorte de tension entre l'individuel et le collectif, souvent au profit du collectif. Ainsi, en 1970, le document d'orientation plaide pour la reconnaissance des libertés collectives, dont l'existence peut seule permettre" l'exercice des libertés et des responsabilités individuelles".

L'évolution de la société sensible dès les années 1970, et encore plus aujourd'hui, rend les salariés plus attentifs à leurs problèmes individuels. On s'oriente ainsi vers une nouvelle articulation entre individuel et collectif. Comment le syndicalisme peut-il répondre aujourd'hui aux aspirations individuelles des salariés, pour une reconnaissance de leur métier, de leur qualification, pour un travail plus souple... et, dans le même temps conduire une action collective ? L'histoire montre qu'il faut parfois du temps pour prendre en compte de telles revendications. Ainsi, concernant les horaires variables, il a fallu plusieurs années pour que la CFDT, dans son ensemble, reconnaisse, qu'au delà, d'une "manoeuvre patronale", il y avait une aspiration réelle des salariés.

REFUS DES INÉGALITÉS - 2.2 RESPECT DES DIFFÉRENCES

La CFTC, comme la CFDT, a toujours été très sensible à l'aspect inégalitaire de la société. Au lendemain de la libération, à l'heure où la situation des salariés est dramatique et où la progression des salaires dépend du seul gouvernement, la CFTC, voulant privilégier le minimum vital, réclame une augmentation uniforme, s'opposant ainsi à la CGT qui revendique une augmentation en pourcentage.

En 1963, la CFTC propose une action pour "les plus défavorisés" : relèvement du SMIG, des prestations familiales, augmentation des retraites. La CGT refuse estimant que ce type d'action ne peut que diviser les travailleurs. On retrouve ce même débat au lendemain de 1968, lorsque la CFDT met en cause hiérarchie des revenus et hiérarchie des pouvoirs. Toutefois sur le terrain, des sections CFDT parviennent à infléchir les positions cégétistes. Avec la crise, la priorité aux bas salaires demeure une revendication CFDT.

Cependant le refus des inégalités ne saurait s'interpréter comme une volonté de nivellement. Dès la Libération, bien que fixée sur le minimum vital, la CFTC réclame dans chaque branche l'établissement d'une hiérarchie professionnelle allant de 100 (manoeuvre) à 175 (ouvriers hautement qualifié). Dans les années 1970 le débat porte sur l'éventail de la hiérarchie des

rémunérations (proposition de 1 à 6). Plus récemment la question se pose : une politique trop centrée sur le SMIC ne risque-t-elle pas d'entrainer un écrasement de la hiérarchie ouvrière ?

Dans les années 1950 on observe une sorte de division du travail : la confédération, à travers l'action sur le SMIG et les prestations sociales, oeuvre pour plus d'égalité. Les fédérations tiennent davantage compte des diversités. Cette division du travail très nette jusqu'en 1961 tend à s'estomper à partir de cette date, du fait de la volonté confédérale de coordonner l'action des diverses fédérations. Dans les années 1970, on insiste parfois sur les "revendications unifiantes" permettant de rassembler l'ensemble des salariés dans de grands mouvements de type protestataire, dirigés à la fois contre le patronat et le gouvernement. Avec le "recentrage" en 1978, l'accent est mis davantage sur la diversité.

Si l'on sort de l'entreprise on peut souligner plusieurs types de revendications allant dans le sens de l'égalité ; par exemple l'action pour l'égalité des chances à l'école. En ce domaine, il ne s'agit pas de "mettre tout le monde dans le même sac", de proposer à chacun le même type d'enseignement. Pour rétablir l'égalité des chances, il faut donner plus à ceux qui ont moins ; c'est le sens des "zones d'éducation prioritaire" revendication du SGEN, puis de la CFDT.

2.3 - Droits de l'homme et libertés

Dès novembre 1940, trois responsables CFTC (J. Zirnheld, G. Tessier et M. Bouladoux) s'associent à neuf cégétistes pour publier le "Manifeste des douze". Réagissant contre la politique de Vichy, celui-ci affirme notamment que : "le syndicalisme français doit affirmer le respect de la personne humaine, en dehors de toute considération de race, de religion, ou d'opinion ; il doit être libre, tant dans l'exercice de son activité collective que dans l'exercice de la liberté individuelle de chacun de ses membres". Face à un gouvernement qui met en place une politique antisémite, c'est le refus de toute discrimination raciale ; c'est en outre l'affirmation que l'excès de liberté ne saurait être rendu responsable de la défaite de 1940.

Au cours du conflit algérien, alors que la confédération s'élève contre les tortures et autres exactions au nom de "la dignité de la personne humaine", Paul Vignaux, secrétaire général du SGEN, réagit en termes de droits de l'homme. Traitant des lois qui confèrent à l'armée des pouvoirs de justice, il écrit que nombre de faits montrent que dans ce système, "c'est la couche la plus profonde, la plus ancienne de notre droit qui est entamée et menacée de destruction. Il s'agit de cette garantie contre les arrestations, détentions et pénalités arbitraires qu'on appelait au XVIIIème siècle : la sureté".
Au plan international on peut citer nombre d'interventions :

- contre l'écrasement de la révolution hongroise par les chars soviétiques en 1956 ;
- contre l'intervention des troupes du pacte de Varsovie en Tchécoslovaquie en 1968 ;
- lors de la guerre américaine au Vietnam, de 1966 à 1972 ;
- à l'occasion de l'invasion de l'Afghanistan par les soviétiques, etc...

Dans d'autres domaines, il conviendrait de noter par exemple les manifestations contre les dictatures en Espagne, au Chili, contre l'apartheid en Afrique du Sud, etc... Contrairement à la CGT, la CFDT s'est toujours refusé à faire des discriminations en fonction des blocs. Ceci tient à la conception même qu'elle se fait des valeurs. Elles sont liées à une exigence universelle. La justice, par exemple, ne peut être que la justice pour tous et pas seulement pour un seul ou pour un petit groupe.

Par ailleurs, lutter pour le respect de la personne humaine, ce n'est pas lutter pour que les hommes donnent à leur vie tel ou tel sens, se réfèrent à telle ou telle doctrine, c'est agir pour que les hommes bénéficient dans leur existence sociale, dans leur travail, de conditions telles qu'ils puissent eux-mêmes décider du sens de leur vie. Ceci va de pair avec la véritable conception de la laïcité de l'Etat, l'affirmation de l'incompétence de l'Etat qui n'a pas le droit de se substituer à la personne pour décider du sens de sa vie, de sa conception du bonheur, etc... d'où le refus, tant du totalitarisme d'Etat, que du totalitarisme de la société (refus de la société de consommation affirmée dès le début des années 1960).

3
CONCEPTIONS DE L'ACTION

Nous examinerons ici l'idée de cohérence, la recherche d'un espace social en dehors du politique et enfin la recherche de possibilités d'action commune sous ses diverses formes.

COHÉRENCE - 3.1

La CFTC, comme la CFDT n'a jamais conçu son rôle comme consistant à additionner des revendications plus ou moins contradictoires, que l'on défend en bloc, sans s'inquiéter de leur cohérence, et que l'on présente au patron en lui laissant le soin de choisir celles qu'il envisage de satisfaire. A la fin des années 1950, des fédérations recommandent aux sections de sélectionner, dans les cahiers de revendications, celles sur lesquelles il convient de faire porter l'effort.

L'organisation syndicale doit, en quelque sorte, arbitrer entre des demandes, des aspirations plus ou moins explicites, plus ou moins compatibles. Ainsi, dans les années 1970, l'accent mis sur le rétrécissement de la hiérarchie salariale est bien un arbitrage entre salariés de niveaux de salaire différents. On pourrait en dire autant de l'idée de non compensation intégrale, en cas de réduction de la durée du travail, en vue de faciliter de nouvelles durée du travail,de nouvelles embauches ; il s'agit ici d'un arbitrage entre salariés occupés et chômeurs en recherche d'emploi. Mais cette idée d'arbitrage est d'autant plus difficile à faire passer qu'elle se heurte aux pratiques, tant de la CGT que de FO.

A travers cette notion d'arbitrage, il y a l'idée d'une construction de la revendication à partir d'une discussion collective, mais aussi en fonction

d'un projet qui est celui de l'organisation tout entière. Au lendemain du congrès de 1970, Edmond Maire, s'opposant à H. Krasucki, précise que : "l'aspiration est spontanée, la revendication est élaborée, construite, elle est nécessairement reliée aux orientations et à la politique d'action du groupe collectif qui la met au point".

Jetons donc un regard rapide sur ce que l'on appelle parfois le Projet de l'organisation, projet fixant des lignes directrices, projet plus ou moins élaboré selon les époques.

En 1936, les revendications sont insérées à l'intérieur de ce que l'on appelle le "Plan de la CFTC". Construction sociale qui, par le biais des commissions paritaires aux divers niveaux, aboutit à l'établissement d'une sorte de loi de la profession. Construction économique aussi : un "corps" consultatif, auquel participe les syndicats, propose au Parlement des mesures dans différents domaines : réglementation économique, contrôle du crédit et des marchés.

Dans les années 1950, la majorité reprend ces thèmes en tentant de les associer à la planification. Se fondant sur l'expérience travailliste et les propositions de l'Internationale socialiste, la minorité envisage un "socialisme démocratique" qui est d'abord une technique économique, d'où l'accent mis sur la planification et sur l'investissement comme responsabilité publique. Mais plus largement, selon les formules que B. Vacheret développe dans "Reconstruction", ce socialisme résulte d'une double aspiration : "à la justice dans la répartition des biens et des responsabilités", à la "liberté entre les individus, comme entre les individus et l'Etat", s'opposant par là au socialisme totalitaire. Il s'agit de faire pénétrer l'esprit et les procédés démocratiques dans le domaine des relations économiques.
Le projet adopté lors du congrès de 1970 est beaucoup plus ambitieux que les précédents. Après mai 1968, où tout est apparu possible, c'est l'idée d'une transformation globale de la société s'appuyant sur trois piliers :

- l'autogestion qui ne concerne pas seulement l'entreprise, mais l'ensemble du système social ;
- la propriété sociale des moyens de production (à ne pas confondre avec la propriété étatique) et dont l'extention ne paraît pas limitée, alors que le "socialisme démocratique" envisageait les nationalisations seulement comme un moyen pour faire appliquer le plan ;
- la planification démocratique, reprise du congrès de 1959, mais appliquée à une économie autogérée.

Donc un "socialisme autogestionnaire", où certains voient une sorte de "modèle" : une "troisième voie" entre capitalisme et socialisme totalitaire.

Aujourd'hui, à l'heure de l'effondrement des "modèles", que peut-on entendre par "projet" ? Quelles lignes directrices fixer pour orienter l'action, pour que celle-ci soit l'expression d'une cohérence ?

Les divers projets, nous l'avons vu, ne se limitent pas au "social", mais

concerne aussi l'économie. La centrale a constamment attaché une grande importance aux problèmes économiques, d'où une autre cohérence à envisager : celle entre l'économique et le social.

Situons, dans ce cadre, un premier débat. Dans quelle mesure les revendications doivent-elles tenir compte des contraintes économiques ? Ce problème posé dès les lendemains de la Libération, divise l'organisation dans les années 1965-1968. La controverse est vive entre les partisans d'un "contreplan" et ceux qui le refusent. Pour les premiers, le syndicat "hiérarchise et échelonne les revendications et objectifs des travailleurs" en fonction d'une part des "conditions économiques à modifier par des réformes de structure pour atteindre des objectifs, d'autre part, de sa vision de la société à transformer". A ceux-ci s'opposent les partisans de la stratégie autonome qui rejettent ce qu'ils considèrent comme un "économisme". Pour eux la recherche de la cohérence économique globale est du rôle des forces politiques et non du syndicalisme.

On peut voir une concrétisation de cette stratégie de "contreplan", lors de l'arrivée de la gauche au pouvoir en 1981. De façon délibérée, le bureau national CFDT présente des revendications programmées dans le temps :

- hausse du SMIC par étapes (10 % dans un premier temps)
- diminution progressive de la durée du travail en direction des 35 heures, etc..., alors que des socialistes étaient prêts à "donner tout, tout de suite".

L'idée de fond consiste à éviter que le gouvernement socialiste échoue et ne se réduise à une "expérience", des revendications trop importantes risquant de déclencher un processus inflationniste qui annulerait rapidement les avantages obtenus.
Autre débat, celui concernant la "proposition industrielle". Dans le cadre de l'aménagement du territoire, dès le début des années 1960, des départements comme la Loire, la Loire Atlantique, qui connaissent des problèmes de reconversion, font des propositions en matière de nouvelles implantations industrielles. Avec la crise qui a touché plus récemment les secteurs de la sidérurgie, de l'automobile, etc..., des fédérations, des sections d'entreprise ou des régions n'hésitent pas à revendiquer des axes de développement industriel et régional qui permettraient d'utiliser les potentialités de la main d'oeuvre licenciée au mieux des intérêts de la population. L'idée c'est que le syndicat ne peut se contenter de gérer socialement les conséquences des décisions économiques sur lesquelles il n'a pu dire son mot.

A travers cette idée de cohérence, il faut voir aussi la volonté de la CFDT d'influer sur l'ensemble de la société ; d'appréhender tous les problèmes qui concernent le travailleur, tant dans l'entreprise qu'à l'extérieur. On pourrait multiplier les exemples de cette volonté. Prenons simplement les titres des paragraphes de la "plate-forme" adoptée en 1977 :

- salaires, pouvoir d'achat et réduction des inégalités

- l'emploi - conditions de travail
- les droits sociaux, la santé et le cadre de vie
- droits à l'information et à la formation
- droits des travailleurs et des organisations syndicales
- nationalisations et planification.

Selon les époques, tel ou tel thème se révèle plus ou moins porteur. Ainsi, au lendemain de 1968, les problèmes du cadre de vie font une entrée en force. Avec la crise, ce sont les problèmes de l'emploi qui sont au premier plan et qui vont le demeurer. Les années 1970 sont caractérisées par un renforcement de l'intérêt porté aux problèmes de formation en général, et de l'école en particulier : "Réflexion sur un service public de l'Education nationale, démocratique et laïque". Il faudrait aussi parler de la planification qui connait ses grandes heures à la fin des années 1950 et durant toutes les années 1960.

Agir sur la société dans son ensemble, mais aussi tenir compte des évolutions de cette société. Les revendications, les méthodes d'action pour établir le rapport de force se sont efforcées d'être en accord avec les mutations sociales. Si la CFDT, en mai 1968, a pu être en phase avec le mouvement déclenché par les manifestations étudiantes, c'est parce qu'elle était sensible aux évolutions de la société française dans ses diverses couches. Dans les années 1980, l'intérêt porté aux mutations technologiques et sociétales est évident.

Cette caractéristique explique pour une part les évolutions de la centrale, évolutions qui ont parfois désarçonné les militants. La CFDT a parfois été accusée de se laisser porter par les modes. Tout le problème est de distinguer ce qui est simple mode intellectuelle, de ce qui est évolution en profondeur et qui ne saurait être négligé. Un syndicalisme qui se veut adapté peut-il agir comme si la société dans laquelle il est immergé était une société immuable ?

3.2 - UN ESPACE SOCIAL EN DEHORS DU POLITIQUE

Sous diverses formes, selon les périodes, il apparait que la CFTC, comme la CFDT, s'est toujours refusée à tout attendre du politique ; d'où la nécessité d'un espace social où le syndicalisme et les divers acteurs sociaux puissent avoir leur action propre. Cette volonté se caractérise par :

- Le rôle assigné à la mobilisation sociale dans la transformation de la société. Ce thème est particulièrement développé dans les années postérieures à 1968.

- L'accent mis, de façon continue, mais avec plus ou moins de force, sur le rôle de la négociation collective. De 1944 à 1950, à l'heure où l'Etat est

maître de l'évolution des salaires, la CFTC réclame le pouvoir de les négocier. L'une des raisons de l'accord interconfédéral de janvier 1966, avec la CGT, c'est le refus de négociation du patronat. L'un des acquis de 1968 consiste dans l'acceptation par l'Etat de négocier avec les fonctionnaires. Toutefois dans le document d'orientation voté en 1970, le rôle de la négociation est minimisé ; sa pratique n'est acceptable que si elle remplit une double office : améliorer le sort des travailleurs et déséquilibrer le système capitaliste . A partir de 1978, suite au "recentrage", la négociation est réhabilitée ; elle redevient partie intégrante de l'action. On a le débat sur le rôle respectif de la loi et de la négociation.

▶ Avec cette question d'un espace social distinct du politique, on retrouve un vieux thème CFTC, celui des "corps intermédiaires", cellules dont l'activité donne à la société toute sa vitalité et qui empêchent son absorption par la politique. Un rapport d'Eugène Descamps, au congrès de la Métallurgie en 1952, développe ce thème. Ceci est à mettre en rapport avec le rôle assigné à ce que l'on appelle aujourd'hui la société civile, dont l'importance a été mise en évidence récemment avec la déroute des démocraties populaires.

▶ A relier à cette question, une idée chère à la CFTC, puis à la CFDT : celle de la décentralisation. Elle doit permettre de règler au niveau le plus adéquat les problèmes qui se posent, sans avoir constamment besoin de remonter au sommet, au niveau de l'Etat central. On pourrait dire que la CFDT n'a jamais eu une conception jacobine du pouvoir ; l'intérêt porté aux régions dès 1960 en est une manifestation.

Cette volonté d'un espace social en dehors du politique, ainsi d'ailleurs que la volonté d'autonomie, précédemment analysée, explique l'opposition au léninisme du PCF qui subordonne tout au politique. Le syndicat, dans cette optique, n'a en effet qu'une autonomie concédée par le parti, afin de permettre à celui-ci de jouer son rôle d'avant-garde.

AGIR AVEC D'AUTRES - 3.3

A travers les différents thèmes analysés, nous avons eu l'occasion de montrer l'originalité de la centrale par rapport aux autres. Même si, lors des congrès, les affrontements sont parfois sévères et les majorités modestes, il existe ce que l'on pourrait appeler une "culture CFDT", distincte de la culture cégétiste et de celle de FO. Cette culture s'explique par diverses raisons : origine chrétienne de la centrale, nécessité de s'affirmer face à la CGT qui, encore en 1945, nie la légitimité de la CFTC, apport spécifique des réflexions de "Reconstruction", sensibilité aux évolutions de la société et aux mouvements sociaux (type mai 1968), etc...

Mais le souci de l'efficacité, dans un pays où le syndicalisme ne regroupe, sauf périodes exceptionnelles, que des effectifs restreints, et est profondé-

ment divisé, a toujours conduit à rechercher des formes d'unité d'action. Cette volonté d'action commune revêt, selon les périodes, des aspects divers. Dans l'entre-deux-guerres, ce sont les cartels intersyndicaux que l'on retrouve dans quelques conflits. Après la scission de la CGT en 1947, sous l'impulsion de la minorité, on s'oriente vers l'unité d'action professionnelle. C'est grâce à celle-ci que des fédérations ouvrières arrivent à se faire connaître lors des conflits et à s'implanter ; mais la lutte est parfois sévère avec la CGT qui entend pratiquer l'unité à la base pour neutraliser les sections CFTC. E. Descamps envisage même une fusion avec FO et la FEN afin de renforcer le syndicalisme non soumis à l'idéologie communiste.

Changement de décor en 1966, avec le début de l'unité d'action interconfédérale avec la seule CGT. Cette situation va perdurer jusqu'en 1980, avec toutefois un certain nombre d'éclipses. L'union privilégiée n'exclut pas toutefois les tentatives pour se retrouver avec d'autres : FO, la FEN, mais de façon épisodique. Ce type d'unité d'action revêt, de par sa nature même, un caractère beaucoup plus politique que l'unité d'action professionnelle, et la CGT tente fréquemment d'élargir cette unité en direction des partis de gauche.

A partir de 1978, l'accent mis par la CFDT sur les risques de globalisation et la nécessité de développer des actions articulées, limite l'unité d'action avec la CGT qui reste attachée aux actions d'ensemble de type protestataire. La CFDT recherche alors d'autres partenaires, d'abord sans grand succès, tandis qu'en 1980 la CGT rompt avec les "réformistes", se considérant comme la seule organisation de "lutte de classe". On entre alors dans une nouvelle pratique unitaire avec le congrès de 1982 : unité d'action "sans préalables idéologiques ou politiques", s'adressant à "toutes les organisations syndicales présentes sur le terrain".
La pratique s'affine par la suite. Il s'agit d'une approche pragmatique : "voir comment, sur les objectifs concrets, bâtir des convergences avec l'ensemble des organisations qui l'acceptent" ; "avoir une pratique de confrontations et de discussions régulières avec les autres organisations syndicales".

4
CONSTRUCTION D'UN SYNDICALISME DE SALARIÉS

Une organisation syndicale a pour base le regroupement des salariés d'abord au niveau de l'entreprise ou du service. De par sa constitution de départ, à partir des oeuvres catholiques, la CFTC mettra un certain temps pour correspondre à cette définition. Ce n'est qu'après la Libération qu'elle va vraiment se développer à partir du lieu de travail.

Cela ne l'empêche pas, bien avant, de tenter à faire reconnaître sa légitimité, à travers les élections prud'homales, la participation à diverses instances officielles, légitimité contestée par la CGT, même après la Libération.

Par ailleurs, nous l'avons dit, cette organisation syndicale recherche, à travers la négociation collective, un espace social où elle puisse s'exprimer en tant qu'organisation représentative des intérêts des salariés.

Mais il faut souligner aussi que la CFTC puis la CFDT ont, à plusieurs reprises, été tentées de déborder ce cadre et l'on peut parler ici de l'opposition entre "organisation" et "mouvement". Pour ne prendre que deux exemples, considérons l'entre-deux-guerres et les années post-soixante-huitardes.

Dans l'entre-deux-guerres, elle se considère comme partie prenante à un mouvement plus large qu'elle-même, mouvement qui comprend un certain nombre d'organisations catholiques dont elle est proche. Dans les années post-soixante-huitardes, elle se situe parfois comme élément d'un mouvement social plus vaste, témoin ses efforts pour rassembler ceux qui se réclament de l'autogestion ou du "courant de mai". Le "mouvement" fait parfois oublier la nécessité de l'organisation.

Au cours de son histoire, la CFDT s'est efforcée de répondre aux évolutions de la société. Aujourd'hui, à l'heure de la désyndicalisation, la CFDT, regroupement volontaire de salariés, est confrontée à plusieurs problèmes. Notons, pour être bref, sa capacité à s'implanter sérieusement dans le secteur privé, notamment les PME, mais aussi sa capacité à prendre en compte l'évolution du salariat.

Aujourd'hui, et les événements récents le confirment, on est passé du mouvement ouvrier à l'organisation de salariés. Quelles sont les évolutions ? C'est ce qu'il nous faut considérer maintenant.

4.1 - ÉVOLUTION DU SALARIAT

Au recensement de 1990, les salariés représentent 85 % des actifs (65 % en 1954). Cette salarisation massive est un phénomène que connaissent déjà nombre de pays occidentaux. Mais, ces salariés, qui sont-ils ?
Pendant longtemps on a assimilé salariés et ouvriers. Or, aujourd'hui, ces derniers ne représentent qu'un tiers des salariés occupés contre plus de la moitié (54 %), il y a 30 ans. Ceci s'explique par une tertiairisation de la population (62 % des actifs dans le commerce et les services), secteurs où les ouvriers sont peu nombreux. En outre, dans l'industrie, la part des ouvriers décroît au profit des catégories employés, techniciens, cadres.

L'image traditionnelle du "syndicalisme ouvrier" se brouille, les effectifs de secteurs entiers (charbonnages, sidérurgie, et même textile) sont en chute libre. Un syndicalisme de masse ne peut se concevoir aujourd'hui que s'il intègre largement les employés, les professions intermédiaires et les cadres, catégories qui, sous un vocable unique cachent en fait une remarquable diversité.

Ces nouvelles couches salariales en expansion, sont par ailleurs beaucoup plus féminisées que les ouvriers (74 % de femmes chez les employés, 42 % chez les professions intermédiaires). Donc autre phénomène caractéristique : la part croissante prise par les femmes dans la population salariée occupée (33 % en 1962, 44 % en 1989). Plus la population est jeune, plus le pourcentage de femmes actives est grand (80 % de 25 à 29 ans, 75 à 77 % de 30 à 44 ans, 72 % de 45 à 49 ans).

Autre élément sensible, depuis le début de la crise en 1974 : l'importance du salariat dans les petites entreprises : en 1989, les entreprises de moins de 50 salariés du secteur privé regroupaient plus de la moitié d'entre eux (52,6 %) ; parmi elles, les entreprises de 1 à 9 salariés occupaient près du quart des travailleurs du privé. La nouvelle division du travail, par la voie de création de filiales et par un appel de plus en plus important à la sous-traitance, ainsi que la plus grande souplesse des PME pour s'adapter à l'évolution du marché et des techniques sont parmi les causes de cette évolution. A coup sûr, la question de l'implantation du syndicalisme dans les

petites et moyennes entreprises constitue un véritable défi pour l'avenir du syndicalisme.

D'autres phénomènes viennent aujourd'hui renforcer l'hétérogénéité des salariés et, ce faisant, la complexité de représentation de leurs intérêts. Qu'on soit dans le secteur public ou le secteur privé, on peut appartenir au "noyau stable" du salariat (titulaires du public, salariés stables et bénéficiant d'avantages particuliers dans le privé), ou au contraire à la "périphérie" (non titulaires du public, salariés des entreprises sous-traitantes, intérimaires, contrats à durée déterminée dans le privé). D'où des situations fortement contrastées, la stabilité s'opposant à l'inconfort de ceux qui ne sont jamais sûrs du lendemain.

Au delà de la "périphérie", il faut rajouter un troisième cercle, avec des allers-retours entre ce cercle et la périphérie ; il s'agit du chômage (presque 3 millions de chômeurs). L'addition des chômeurs et des salariés sous contrat précaire, ainsi que des personnes dans des situations intermédiaires, fait que c'est probablement aujourd'hui près d'un cinquième de la population active qui se trouve dans une situation précaire.
Un syndicalisme fondé sur les valeurs d'égalité et de solidarité peut-il accepter la perpétuation et l'aggravation d'une telle situation ? Notre attachement à la démocratie ne doit-il pas nous conduire à rechercher tous les moyens d'y remédier ?

Le syndicalisme est donc affronté au problème d'une société à plusieurs vitesses où les exclus sont ceux qui disposant d'un faible capital culturel, sont dans l'incapacité de s'adapter aux évolutions rapides et cumulent les handicaps.

Mais d'autres phénomènes sont aussi perceptibles et contribuent à ce que l'on appelle la crise du syndicalisme. On parle aujourd'hui d'une montée de l'individualisme. C'est cacher sous une seule dénomination à consonance péjorative, des évolutions diverses : désir d'être reconnu dans son métier, sa qualification, besoin, pour des salariés de plus en plus formés, de poursuivre une formation personnelle, attrait pour des groupes à taille humaine et crainte d'embrigadement, souci d'engagements limités laissant place à une vie personnelle et familiale, etc... Tout ceci pose la question au syndicalisme d'un nouveau type d'articulation entre l'individuel et le collectif. Il faut y ajouter le fait que dans une population peu formée, le militantisme syndical pouvait apparaître hier comme un élément de promotion, alors qu'aujourd'hui, certains peuvent craindre au contraire les perturbations qu'il peut entraîner dans un bon déroulement d'une carrière.

MUTATIONS DES ENTREPRISES - 4.2

La diversité des entreprises et de leur mode de gestion est un fait. Taylorisation, paternalisme, management participatif, coexistent. La culture traditionnelle de l'entreprise française fondée sur la priorité donnée

à la production par rapport au marché, l'importance accordée à la hiérarchie, la conception de la technologie étroitement associée à l'organisation, le cantonnement du syndicalisme dans un rôle restreint, etc... a été de pair avec le souci de copier des innovations produites outre-atlantique et ailleurs, d'où une sorte d'empilement de vestiges d'expériences plus ou moins abandonnées.

En dépit de cela on peut aujourd'hui discerner quelques évolutions caractéristiques.

L'accent mis sur la communication. Son développement abat des frontières autrefois très étanches entre secteurs d'activité (ateliers, service des méthodes, service commercial), entre lieux de travail différents, entre fonctions diverses. Le phénomène tend à réduire la hiérarchie, mais dans le même temps est générateur de multiples conflits.

Autre point fort : la nécessité de rendre les gens plus actifs ; ceci accroît l'interdépendance entre les salariés, tout en accroissant l'autonomie. Plus souvent qu'autrefois, à l'occasion d'expérimentations variées, les salariés ont la possibilité, en commun de faire évoluer des choses sur le lieu de travail. L'entreprise de ce type fonctionne par approximations successives, introduit une sorte de désordre dans l'organisation du travail, flou nécessaire pour gérer l'incertitude face aux aléas. Cette situation nouvelle, parfois difficile à vivre pour les salariés et les syndicats est cependant riche de possibilités nouvelles à exploiter.

Dans ce système au sein duquel jouent de multiples interactions, qui donc n'est pas cohérent par nature et où la caractéristique majeure est la complexité, les directions cherchent à introduire des éléments de cohésion. Tel est le rôle des "projets d'entreprise", séminaires, colloques, d'une certaine conception de la formation. Il s'agit d'inculquer aux salariés des "valeurs" communes, là où il n'est pas possible de fixer des règles strictes. C'est la recherche de "l'adhésion" pour réguler le système.

Cette tentative va de pair avec une "micro-dérégulation" dans la gestion des entreprises. Celle-ci concerne aussi bien les produits, que le droit du travail, les avantages sociaux, la répartition des établissements dans l'espace, la restructuration du capital, etc... Cette dérégulation augmente les incertitudes du processus de production en introduisant des espaces de jeux plus ouverts, mais plus durs, en quelque sorte plus "sauvages".

Affronté à ces divers phénomènes le syndicalisme doit lutter pour que les salariés ne se laissent pas enfermer dans la logique patronale. Il peut profiter des espaces nouveaux ainsi créés pour développer la négociation sur l'ensemble des problèmes et aider des salariés à intervenir sur les points qui les concernent directement.

Plus que jamais les valeurs identitaires peuvent être un appui pour l'action de la CFDT. Appui pour développer dans l'entreprise la démocratie :

- démocratie directe des salariés
- démocratie négociatrice du syndicat.

Mais la centrale ne saurait se laisser enfermer dans l'entreprise. L'un des éléments originaux de la culture CFDT, n'est-il pas cet effort constant de compréhension globale de la société, sa volonté de faire de l'action syndicale un levier d'évolution de celle-ci, sa capacité de réflexion critique sur les mutations en cours. Le défi que porte aujourd'hui le développement de l'exclusion doit être relevé, mais cela nécessite le renforcement du syndicalisme. D'où l'importance de la syndicalisation, mais aussi du développement des convergences pour que le syndicalisme retrouve un poids et une audience au sein de la société française.

IVEME PARTIE

LES AUTRES ORGANISATIONS SYNDICALES FRANÇAISES

On parle aujourd'hui d'émiettement du syndicalisme ; comment cela s'explique-t-il ? Avant d'étudier les caractéristiques des principales centrales, jetons un regard sur l'histoire.

1
JALONS HISTORIQUES

Dès les années 1860, les premières chambres syndicales qui se constituent n'ont pas toutes les mêmes conceptions. Dans les "vieux métiers", les tendances sont plutôt modérées ; on a foi dans les solutions amiables ; ainsi les mécaniciens répudient la violence et mettent l'accent sur l'importance des connaissances professionnelles chez leurs adhérents. D'autres chambres syndicales naissent à l'occasion des grèves qui se développent dans les grandes industries au cours des années 1869-1870. Parfois fédérées par le bureau parisien de l'Association Internationale des Travailleurs, elles ont une attitude beaucoup plus radicale.

Mais c'est surtout dans les années 1876-1895 que se manifeste la division syndicale qui tient au fait que les mêmes hommes animent au niveau local structures partisanes et syndicats, que le parti ouvrier s'est divisé en de nombreuses sectes et que le mouvement syndical se construit à partir d'un monde ouvrier très hétérogène.

Les chambres syndicales qui se reconstituent au lendemain de la Commune se situent dans une ligne modérée : accent mis sur l'apprentissage, la coopération, réticence vis à vis de la grève. Au niveau parisien elles apparaissent en lien avec les radicaux. Mais dès 1879, le congrès de Marseille réunit groupes corporatifs et cercles d'études sociales avec Jules Guesde, introducteur du marxisme en France. Il en naît, non pas une fédération syndicale, mais un parti ouvrier qui ne tarde pas à éclater en plusieurs fragments. Les coopérateurs s'en vont en 1880, imités un an plus tard par les libertaires. Nouvelle scission en 1882 : appuyé sur des noyaux ouvriers des Ardennes et des vieux arrondissements parisiens, Paul Brousse l'emporte sur Guesde en mettant l'accent sur les réformes immédiatement possibles (parti possibiliste). Celui-ci connaîtra une nouvelle scission en 1890, provoquée par Jean Allemane. Pour compléter le tableau il faut ajouter que les blanquistes, proscrits lors de la Commune, fondent à leur retour leur propre organisation.

Chaque "secte" a une infrastructure syndicale : ainsi à Roanne le syndicat des tullistes est guesdiste, à Lyon, les métallos sont blanquistes, etc... Cette division à base politique est plus ou moins bien vécue, surtout lorsque - c'est le cas du parti guesdiste- le syndicat est mis en tutelle. La réaction va venir, non pas de militants apolitiques mais d'hommes plus ou moins frottés d'anarchisme ou de blanquisme qui refusant la tutelle du parti guesdiste vont miser sur l'autonomie, avec la création d'une fédération des bourses du travail. On voit donc s'opposer, au début des années 1890, la fédération des syndicats, annexe du parti guesdiste, et la fédération des bourses du travail animée par Fernand Pelloutier. Il faut ajouter que de nombreux syndicats ne sont nullement fédérés.

La CGT qui se crée en 1895 va-t-elle réaliser l'unité ? Partiellement, car la fédération des bourses persiste jusqu'en 1902, date où elle fusionne avec la CGT.

L'unité se construit avec difficulté. La fédération des mineurs n'intègre la CGT qu'en 1908, et à cette date de nombreux syndicats restent sans aucune affiliation : la CGT regrouperait alors moins de la moitié des effectifs syndiqués.

Au sein même de la centrale on peut, en simplifiant, distinguer trois courants :

- les syndicalistes révolutionnaires pour qui le syndicat est en quelque sorte le "parti ouvrier" qui, par la grève générale, doit conduire à la suppression de l'Etat et du patronat ; il est à l'origine du vote de la Charte d'Amiens en 1906
- les réformistes, dont l'exemple le plus évident est la fédération du Livre, votent la Charte d'Amiens dans la mesure où elle parait traduire une volonté d'apolitisme,
- les syndicalistes en lien avec le parti socialiste : le cas typique est celui du Textile qui refuse le vote de la Charte d'Amiens,
- l'unité d'organisation n'exclut donc pas les différences de conception.

A partir des lendemains de la guerre de 1914-1918, les scissions de la CGT auront pour cause un événement lié à la conjoncture internationale.

Les raisons de la scission de 1921 entre CGT et CGTU tiennent peu à l'attitude de la majorité confédérale au cours du conflit, mais surtout aux conséquences de la révolution russe. Parmi les initiateurs de la rupture l'attitude des syndicalistes révolutionnaires est typique : 1917 leur apparait non comme la révolution faite par un parti, mais par les soviets, assimilés peu ou prou aux syndicats. Lorsqu'ils plaident pour l'adhésion à la 3ème internationale, ils n'envisagent pas de se lier à un parti, mais d'entrer dans un mouvement révolutionnaire mondial qui va aider à réaliser la révolution sociale en France, une révolution dont les majoritaires de la CGT ne veulent pas. Certes, à la veille de la scission le débat porte sur l'autonomie

syndicale, mais derrière, c'est en réalité l'option en faveur ou non de la révolution qui est en question. A l'heure de la scission syndicale, le PC français, né à Tours un an plus tôt, est dans l'incapacité de contrôler le syndicat. Il faut attendre 1924 pour que la CGTU devienne une simple annexe du parti, ce qui provoque d'ailleurs le départ des anarchistes et de certains syndicalistes révolutionnaires. A noter d'ailleurs que la division de 1921 provoque le départ de la fédération des fonctionnaires, adhérente toute récente, qui se réfugie dans l'autonomie et qui ne réintègrera la CGT qu'en 1927-1928.

La CGT réunifiée en 1936 exclut de son sein les communistes en septembre 1939. Le 23 août 1939 est signé le pacte germano-soviétique, condamné le lendemain par la CGT. Celle-ci comporte alors deux fractions et un "centre" plus ou moins défini. L'une des fractions, la tendance "syndicats", pacifiste et anticommuniste, s'oppose farouchement aux "unitaires", (communistes), et fait dès lors pression pour qu'on se débarasse de "l'emprise moscoutaire". Staline va leur en fournir l'occasion en envahissant la Pologne le 17 septembre1939. Le bureau confédéral déclare alors qu'il n'y a plus de collaboration possible avec ceux qui n'ont pas voulu condamner l'agression dont sont victimes les Polonais.

La dernière scission en date résulte d'une situation de fait qui existe dans la centrale l'événement international jouant le rôle de détonateur. Réunifiée en 1943, selon des critères tendant à instaurer en son sein une sorte d'équilibre entre communistes et non communistes, la CGT est progressivement prise en main, au niveau des fédérations et des unions départementales par les communistes. Cette situation est très mal vécue par les non-communistes dont certains organisent la tendance "Force-ouvrière". L'annonce du plan Marshall d'aide américaine à l'Europe ne crée sur le moment aucun remous. Mais lorsque l'Internationale communiste reconstituée décide la lutte par tous les moyens contre ce plan, on assiste, de la part des communistes de la CGT, au lancement d'une vague de grèves où se surajoutent aux motifs professionnels, l'objectif de la lutte contre le plan américain. Les instances statutaires ayant été court-circuitées par les communistes majoritaires qui ont créé un comité national de grève, le "groupe central FO"appelle à la reprise du travail. La tension est telle qu'au lendemain de la reprise, FO, malgré l'opposition de son leader Léon Jouhaux, décide de faire scission. De fait on assiste à la création de trois organisations : CGT, FO, FEN; en effet les enseignants groupés au sein de la CGT passent en bloc à l'autonomie pour ne pas avoir à choisir.

A travers ce bref historique, on constate le rôle central joué par les problèmes politiques dans la division syndicale. A partir de 1917, du fait de l'importance en France du mouvement communiste, ces problèmes politiques revêtiront un aspect international. Mais plus largement on peut parler des aspects idéologiques (nous avons traité par ailleurs des raisons de l'existence du syndicalisme chrétien). Il ne faudrait pas négliger non plus les raisons corporatives : naissance d'un syndicalisme- cadre en 1945, sorte

de spécialité française passage à l'autonomie des fonctionnaires en 1921 de la FEN en 1948 , on pourrait aussi parler des syndicats catégoriels dans les services publics. Enfin l'existence de syndicats liés au patronat et jouant plus ou moins le rôle de briseurs de grève ne doit pas être oublié : syndicats "jaunes" avant la guerre de 1914, syndicats professionnels, au lendemain de 1936, syndicats appartenant à la CFT, puis à la CSL..., depuis la dernière guerre.

2
LA CGT

la CGT est l'héritière d'une conception marxiste du syndicalisme. En vertu de celle-ci, le syndicat n'est que le premier niveau d'une prise de conscience du salarié. Par ailleurs le syndicat ne peut dépasser l'action purement économique et de ce fait même il n'est pas en capacité de faire évoluer le système capitaliste.
D'où la nécessité du lien parti-syndicat systématisée par Lénine.

2.1 LE MODELE LÉNINISTE : PARTI ET ORGANISATION DE MASSE

La formule habituelle : le syndicat courroie de transmission du parti, ne rend pas exactement compte de cette théorie. Il y a deux organisations distinctes, ayant chacune leur rôle spécifique, pouvant varier en fonction de la conjoncture. Le parti est premier ; c'est lui qui définit la stratégie et rassemble les convaincus. Le syndicat est second, mais avec une fonction particulière, celle de refléter les aspirations ouvrières. En conséquence, le syndicat doit être "composite", ouvert aux travailleurs de tous horizons.

Organisation distincte, le syndicat dispose d'une certaine autonomie, concédée par le parti dans un double but : disposer d'informations fiables sur les aspirations des masses, maintenir le rôle d'avant-garde du parti qui n'est pas contraint de cautionner toutes les initiatives "spontanéistes" de la classe ouvrière. Cette autonomie concédée est limitée dans le mesure où le parti intervient dans la désignation des responsables des organisation de masse. Au bureau confédéral CGT, si la parité est établie : autant de communistes que de non communistes, il ne faut pas oublier que ces derniers sont choisis par les communistes. A la commission exécutive, l'"Humanité" décomptait en 1985, 95 communistes sur 125 membres. Quant aux responsables des fédérations et unions départementales, ce sont, dans la presque totalité, des communistes.

A souligner que l'autonomie syndicale varie en fonction de la conjoncture. En période de grève de masse (exemple : mai 1968) elle est fortement réduite, sinon nulle, le syndicat se doit d'être totalement au service des objectifs du parti. Mais ceci ne peut s'éterniser car le syndicat n'est plus alors en mesure de remplir sa fonction propre. Dans les périodes où le parti cherche à se réinsérer pleinement dans le jeu politique, l'autonomie syndicale est plus grande. Ce fut le cas de 1969 à 1977, avec toutefois, en 1975, l'épisode où le parti intervient directement dans les grèves pour tenter de retrouver une certaine suprématie par rapport au parti socialiste. Enfin, dans les périodes de raidissement idéologique, lorsque le parti comporte comme une forteresse assiégée, comme par exemple depuis 1984, la tendance est au repli sur le noyau dur de la classe ouvrière, à un discours syndical sans concessions, à un alignement sur les positions du parti. Mais là aussi, le risque est grand de décourager les "tièdes", de faire de la centrale un "double" du parti, position d'autant plus dangereuse, lorsqu'on se trouve, comme aujourd'hui, devant un parti en déclin, contesté de l'intérieur et de l'extérieur.

Ceci explique les tensions qui se manifestent entre communistes au sein de la CGT, entre ceux qui veulent se situer sur "la ligne" du parti et ceux qui prêchent pour davantage d'autonomie. Nous sommes aujourd'hui dans une telle situation. Lorsque H..Krasucki, dans son rapport au CCN de mai 1991, dénonce une conception de "type courroie de transmission" et les gardiens d'une "orthodoxie", il plaide pour que la CGT retrouve davantage d'autonomie et soit ainsi en capacité d'élargir son audience. Lorsqu'il met en cause le"monolithisme" de certaines directions, il semble viser celles qui sont accaparées par des communistes sectaires, n'hésitant pas, au besoin, à éliminer non seulement des non communistes, mais aussi et surtout des communistes qui ne pensent pas comme eux.

2.2 - Analyse et sratégie

Pour comprendre le comportement de la CGT, il convient de réfléchir sur son analyse du capitalisme, de la crise, de la lutte..., analyse qui est empruntée au PC.

Le capitalisme est d'abord un système d'exploitation ; c'est à dire que tout repose sur des rapports de propriété. D'où une conception du socialisme qui met l'accent sur le changement de ces rapports. Ceci permet de comprendre l'insistance mise par la CGT sur l'importance du nombre de nationalisations dans les années 1970. Cependant, dès cette époque l'observation des Pays de l'Est l'amène à constater que la suppression de la propriété privée n'est pas suffisante pour régler l'ensemble des problèmes des travailleurs. On peut expliquer ainsi l'intérêt porté, au début des années 1980, à la question du pouvoir des syndicats et des travailleurs dans les entreprises nationalisées.

Autre élément, l'analyse faite, jusqu'à la fin des années 1970, en termes de "capitalisme monopoliste d'Etat" (CME) : un seul mécanisme combinant les moyens des monopoles et ceux de l'Etat. Si le CME apparaît aujourd'hui obsolète, il n'en demeure pas moins que tend à persister l'idée d'un seul centre de pouvoir, ou tout au moins d'une collusion évidente entre le pouvoir politique et un pouvoir économique. Traitant de la "décennie Mitterrand", au CCN de mai 1991, H. Krasucki déclare que le nouveau pouvoir "a progressivement mis en œuvre la politique économique et sociale voulue par les milieux dirigeants du patronat et des forces décisives du capital français,et multinational". Il découle de là une conception de l'action qui tend à s'orienter vers la globalisation, en dépit de la volonté affirmée de la nécessité de l'action au niveau de l'entreprise.

L'analyse de la crise est faite essentiellement en termes économiques ; on est en face d'une crise de suraccumulation. Mais, selon les périodes, la CGT insiste, soit sur son caractère national, soit sur son aspect international. Caractère national, dans les années 1979-1980, l'Etat est alors pris comme seul bouc émissaire. Caractère international aux congrès de 1985 et 1988 ; lors du premier on dénonce particulièrement le rôle des Etats Unis ; lors du second c'est l'Europe et la mise en œuvre du grand marché qui sont visés et analysés comme "préparation du terrain pour le pillage en grand des ressources nationales, la destruction en grand des acquis sociaux, l'asservissement en grand de tous les rouages financiers, économiques et sociaux". A noter que dans les textes récents la CGT se garde d'attaques virulentes contre l'Europe, dans la mesure où elle multiplie les efforts pour se faire admettre à la Confédération européenne des syndicats (CES).

Point important dans l'analyse de la crise l'incapacité du capitalisme à maîtriser l'essor sans précédent des sciences et techniques. En ce domaine, la CGT a longtemps fait preuve d'un optimisme scientiste, comme on a pu le voir à propos de l'énergie nucléaire. Cependant au cours des années récentes cet optimisme tend à se modérer, notamment dans le domaine des nouvelles technologies. Elle estime en fait se trouver, sur ce point, en face d'une "offensive idéologique" du patronat mettant l'accent sur ce que le capitalisme génère de neuf dans son redéploiement, offensive qu'il convient de contrer.

A noter une autre infléchissement quant à l'analyse de la crise. Depuis 1988, elle serait entrée dans une nouvelle phase caractérisée par le fait que "les forces du capital et les gouvernements qui le soutiennent s'attachent à forcer les feux d'une recomposition en profondeur de la société".
Par rapport aux analyses antérieures, la nouveauté consiste dans l'accent mis sur le "social", qui se trouve aujourd'hui au cœur de la solution de la crise, et de plus en plus étroitement imbriqué à l'économique. Ceci se retrouve dans les revendications, avec l'accent mis sur le refus de toute précarité.
Analyse aussi en terme de lutte de classe. Seule la CGT a découvert depuis longtemps les réalités de cette lutte, les "lois du développement historique vers le socialisme". Lorsqu'elle pratique l'unité d'action avec la CFDT, de

1966 à 1980, elle ne manque pas de souligner que son partenaire ayant toujours une tendance profonde au "réformisme", il appartient à elle, CGT, de maintenir le bon cap. Aujourd'hui, elle se présente comme le seul syndicat de classe. Cependant, récemment, au CCN de mai 1991, Krasucki s'inquiète des stages de formation où l'on enseigne qu'on est d'abord de "classe", avant d'être de "masse" ; autrement dit pour maintenir la qualité du syndicalisme de classe on n'hésite pas à sacrifier la masse. C'est oublier que le syndicat ne doit pas être composé seulement de "convaincus".

La lutte de classe s'exerce aussi au plan international. En 1980, suite à l'invasion de l'Afghanistan, la CGT refuse toute condamnation de l'URSS. Elle souligne que la lutte a lieu entre deux camps :

- d'un côté "l'impérialisme",
- de l'autre les pratiquants de la lutte de classe dans les pays capitalistes, le "socialisme tel qu'il existe" et les mouvements de libération nationale.

La CGT se range sans hésitation dans ce dernier camp. On comprend dès lors le choc subi par les militants lors de l'effondrement du système communiste. H. Krasucki déclare à ce sujet : "Quand, de plus, les travailleurs - et surtout les plus combatifs - les militants qui ont tant investi et tant espéré des expériences de socialisme engagées en URSS et dans de nombreux pays, reçoivent en plein cœur le choc des échec et des causes de ceux-ci. Et qu'ils en subissent le coup terrible, au milieu d'un tapage mondialement orchestré qui vise à leur ôter toute idée de possibilité de lutte pour une transformation fondamentale de la société", on comprend leur désarroi.

Lutte de classe donc, mais comment la CGT définit-elle la classe ? Sans entrer dans le détail, soulignons qu'autour des ouvriers, producteurs de plus-value, se rassemblent les autres couches de salariés qui, du fait de leurs fonctions, ne peuvent avoir le même niveau de conscience que les ouvriers. Dans les années récentes, lorsque la CGT met l'accent sur la nécessité d'organiser employés, techniciens et cadres, elle ne remet pas en cause ce "dogme", comme l'indique le congrès de 1985 : les ouvriers "demeurent l'avant-garde du combat de classe". Mais lors du CCN de mai 1991, H. Krasucki, dénonçant "l'ouvrièrisme", n'est-il pas un peu hérétique lorsqu'il appelle des militants ouvriers à admettre que "d'autres salariés, très divers et différents, prennent de plus en plus d'importance et qu'il faut ensemble faire le syndicat de tous les salariés".

2.3 - Revendications et mode d'action

Le fait que les salaires soient "au cœur de l'affrontement de classe" a toujours été une constante à la CGT. Lutter pour les salaires permet de s'attaquer à l'un des mécanismes fondamentaux du capitalisme : le pré-

lèvement de la plus-value. Ceci explique que dans les années 1970, la CGT redoute les revendications de rétrécissement de la hiérarchie ; ne court-on pas le risque de diviser les salariés ? Lorsqu'en 1979, J.L. Moynot propose, dans une note au BC, qu'on s'oriente vers une redistribution entre les salariés, car il ne suffira pas d'imposer le capital et les grandes fortunes pour satisfaire les revendications, cette note est tout simplement enterrée. Le rapport au congrès de 1985 persiste dans le même sens : "le partage du travail et des ressources, préconisé au nom de soi-disant nouvelles solidarités, ne peut que conduire à l'impasse et tourne le dos à l'issu de la crise".

Agir sur tous les salaires, c'est aussi permettre aux travailleurs de satisfaire leurs besoins et promouvoir une relance de la consommation. Le rapport au congrès de 1988 explique : "Même lorsqu'elle s'exprime au travers de revendications catégorielles, sectorielles ou particulières, c'est bien, sur le fond une aspiration générale à une prise en compte des besoins sociaux, individuels et collectifs que portent les luttes d'aujourd'hui".

Accroître le pouvoir d'achat pour développer le marché intérieur, telle est la clé d'une action pour l'emploi, par le biais d'une relance industrielle, élément central d'une croissance riche en emplois qualifiés.
A travers cette formule on note deux constantes de la réflexion cégétiste : l'industrie est le seul secteur véritablement créateur d'emploi ; le marché intérieur, si on en a la volonté, offre de larges possibilités de reconquête.
A partir de là on comprend mieux la lutte parfois désespérée que la CGT a mené contre "la casse".
Ainsi, en 1984, Usinor est accusé de refuser de s'attaquer à la reconquête du marché intérieur de l'acier, alors que 40 % des besoins sont couverts par l'importation. A noter à ce propos la dénonciation de l'hégémonie économique allemande, dénonciation qui fait appel, parfois, à de vieux réflexes nationalistes. Dans le domaine de la lutte contre " la casse", les propositions industrielles élaborées par la CGT ont surtout pour but de permettre la mobilisation des travailleurs. Quant aux plans sociaux, la CGT les rejette et dénonce ceux qui s'engagent dans les procédures de ce type.

Si la CGT ne refuse pas les mutations technologiques en elles-mêmes, elle constate que ce qui est premier c'est la mutation organisationnelle, dont elles ne sont qu'un élément. Le congrès de 1988 dénonce, à ce sujet, "un système de gestion des forces productives beaucoup trop sélectif et à géométrie variable", qui se fonde sur la précarité et la mobilité, "installées partout au nom de la modernité", et postulant "l'intégration des salariés aux objectifs de l'entreprise".
A ce propos, l'attitude par rapport aux groupes d'expression, issus de la mise en œuvre des lois Auroux, est ambivalente. La CGT considère qu'il y a là un terrain de bataille à développer, dans les domaines de l'organisation et des conditions de travail, de la reconnaissance des qualifications, mais le terrain est piégé, dans la mesure où les directions tentent d'orienter la réflexion des groupes.

Organisation de lutte, la CGT connait les effets de la désyndicalisation : chute des effectifs de plus de 60 % de 1977 à 1987 ; aujourd'hui le phéno-

mène ne semble nullement enrayé. Au CCN de mai 1991, L. Viannet parle d'un "affaiblissement assez impressionnant de nos forces organisées". Dans ces conditions la tendance au développement des revendications unifiantes, en vue d'une action centralisée, est difficile à mettre en œuvre. Tendance largement dominante de 1974 à 1981, elle commence à être un peu battue en brèche à partir de 1982.
Depuis lors la direction martèle l'idée de la nécessité de mettre l'accent sur l'entreprise, pour les formes d'action, comme pour l'élaboration des revendications. Il s'agit de "faire retour à l'entreprise", lieu où se confrontent les aspirations des salariés, dans toute leur diversité, et l'apport des militants, riches des idées de la CGT.
En 1988, le rapport dénonce le fait que, "trop souvent encore, les revendications sont élaborées en cercle réduit, sans aucune assurance qu'elles correspondent réellement aux souhaits des travailleurs". La tentation de la globalisation est permanente et dénoncée, lors du CCN de mai 1990, par G. Alezard, comme contraire à la démarche démocratique.

Après avoir abandonné, en 1980, l'unité d'action avec les confédérations "réformistes", donc dans le camp de "l'impérialisme", la CGT tend au cours des années 1980 à s'isoler de plus en plus ; lorsqu'elle parle alors d'unité d'action, il s'agit de celle des travailleurs. Toute unité "au sommet", le sommet pouvant être les sections syndicales d'entreprise, est alors, sinon proscrite, du moins à mettre en œuvre avec les plus grandes réserves.
Pourtant à partir de l'automne 1989, on note une légère évolution. Il s'agit désormais de tenir un juste équilibre entre l'unité des travailleurs, recherchée à la base, et l'unité d'action avec les autres organisations syndicales. Pour reprendre l'expression de H. Krasucki au CCN de mai 1991, il faut "conjuguer la démocratie des salariés et la recherche de l'unité d'action entre les organisations syndicales de tous les niveaux, sur la base des intérêts communs". Il dénonce les rejets catégoriques d'unité d'action au nom de la "primauté donnée à la démocratie, comme fondement de l'unité des salariés" ; tout comme "les vieilles pratiques de sommet, ignorant les positions réelles des unes et des autres".

Hostile à toute "recomposition" syndicale, telle qu'envisagée par la FEN, recomposition qu'elle estime d'ailleurs vouée à l'échec, la CGT, tout en dénonçant dans la recherche de "convergences", une sorte de "syndicalisme d'accompagnement, articulé aux objectifs du capital", y accorde une attention plus grande, dans la mesure où cette démarche lui apparait plus réaliste. Mais pour l'heure elle apparait surtout intéressée par, le comportement de FO, tout en s'interrogeant sur le sens de son évolution, qu'elle a du mal à saisir.

Au plan international, la "recomposition" n'est pas pour la CGT à l'ordre du jour. Elle est l'une des rares centrales, à demeurer fidèle à la Fédération Syndicale Mondiale (FSM), dont on ne voit pas bien, à l'heure actuelle, quel avenir elle peut avoir, compte tenu de la défection probable des syndicats soviétiques. Quant à la CES, la CGT cherche plus que jamais à en devenir membre.

3
LA CGT - FO

La confédération CGT-FO se constitue en 1948, suite à la scission de la CGT. Les conditions mêmes de la naissance de Force-Ouvrière la conduise à affirmer son indépendance et son rejet du communisme, c'est à dire du parti qui prétend mettre en tutelle le mouvement syndical et qui, lorsqu'il est au pouvoir, s'identifie à l'Etat.

3.1 - Refus du communisme, Indépendance, Démocratie

Les statuts adoptés en 1948 soulignent "l'indépendance absolue à l'égard du patronat, des gouvernements, des partis "et" l'impérieuse nécessité pour le syndicalisme de se déterminer lui-même à l'endroit de tous problèmes de sa compétence, dont il juge utile de se saisir". L'interdiction du cumul des mandats politiques et syndicaux est adoptée à l'unanimité. Mais le syndicalisme "ne saurait être indifférent à la forme de l'Etat, parce qu'il ne saurait exister en dehors d'un régime démocratique".

Il en résulte le droit, et même le devoir, de se rassembler avec d'autres si la démocratie est en péril. Ce fut le cas lors du 13 mai 1958, et à diverses occasions, lors de la guerre d'Algérie. A noter aussi les actions communes contre le franquisme ou contre les diverses interventions soviétiques : Hongrie, Tchécoslovaquie, Afghanistan... Le refus d'agir avec les communistes, pour défendre la démocratie, a parfois éloigné FO de certains rassemblements.

Les conditions même de sa naissance, expliquent son anticommunisme. Dans les années 1950, la communauté de "culture" avec la SFIO rappro-

chent les deux organisations. Mais dès que s'ébauche le rapprochement avec le PCF, FO manifeste son opposition. L'antagonisme s'exacerbe avec l'arrivée de la gauche au pouvoir : protestation solennelle contre la présence de ministres communistes au gouvernement, intervention, en 1983, lorsqu'il est question de nommer un ministre communiste aux PTT.

Ceci cadre-t-il avec l'indépendance syndicale affirmée dans les statuts ? On peut en discuter, d'autant plus qu'à diverses reprises, le secrétaire général, A. Bergeron, intervient dans les affaires internes au PS. Ainsi en septembre 1980, il affirme préférer F. Mitterrand à M. Rocard, le premier lui paraissant plus à même de réaliser l'unité du parti, "élément important de la démocratie française".

Parmi les enseignants de FO les trotskytes jouent un rôle essentiel. FO, en effet, intègre depuis sa naissance un certain nombre de minorités plus ou moins stables. On distingue ainsi, lors de la naissance de FO, des "syndicalistes -révolutionnaires", des anarchistes, des anarcho-syndicalistes, diverses variétés de trotskytes. Jusqu'à ces dernières années, la majorité, solidement installée, laissait les minoritaires s'exprimer lors des congrès, savait à l'occasion intégrer leur votes, sans que cela lui pose problème. Les minorité étaient un peu le folklore de FO.

Aujourd'hui la situation est différente. Pour devenir secrétaire général, M. Blondel s'est appuyé sur les trotskystes, notamment ceux du Mouvement pour le Parti des Travailleurs.(MPT) Installés désormais, notamment dans la presse FO, ils jouent leur propre jeu. L'on voit alors apparaître d'autres minoritaires, opposés à la ligne Blondel ; ils se situent dans la fédération de la métallurgie, dans l'UD de Paris, etc... et s'inquiètent de l'évolution actuelle de la centrale.

3.2 - Role du syndicalisme

A l'instar un peu du député, mandaté par les citoyens pour discuter et voter les textes de loi, le syndicaliste, selon FO, est mandaté par les travailleurs pour négocier en leur nom, gérer en leur nom les institutions, les représenter auprès des pouvoirs publics. C'est un syndicalisme de délégation. On comprend, dans ces conditions, l'opposition de FO à diverses pratiques visant à faire participer les travailleurs, telle que consultation avant signature, lors des négociations. Elle n'est pas favorable à la démocratie directe, dont elle voit la manifestation dans le droit d'expression des salariés. Il s'agit pour elle d'un processus tendant à l'élimination du syndicalisme.

On peut souligner l'espèce de phobie, manifestée par la centrale, vis à vis de toute notion de pouvoir, que ce soit le "pouvoir des travailleurs" ou le "pouvoir syndical". Elle se définit non comme un contre-pouvoir, mais

comme un contrepoids. A travers l'idée de pouvoir, elle craint l'intégration, soit dans l'entreprise, soit dans l'Etat. On peut expliquer par là son refus d'élaborer des contre-propositions industrielles (refus que ne partagent pas toutes les fédérations) ; son refus aussi d'arbitrer entre les demandes contradictoires des salariés.
La centrale se contente d'être une sorte de groupe de pression, chargé de défendre auprès d'un gouvernement "arbitre" (qui seul doit, par définition, à réaliser la synthèse des intérêts divergents) les revendications de tous ceux qu'elle représente. Il est bien entendu que, dans ces conditions, elle ne saurait élaborer aucun projet de société. M. Blondel reproche aux partisans du "syndicalisme de proposition" d'établir un "équilibre entre l'économique et le social", alors que FO accorde la priorité au social sur l'économique.

Cette idée de contrepoids va de pair avec une conception très jacobine de l'Etat et de l'administration (Pouvoir unique et indivis). Le manifeste de 1983 dénonce, dans la décentralisation, "l'éclatement de l'institution unitaire républicaine, au profit de contre-pouvoirs ou de mini-pouvoirs régionaux et locaux". L'opposition est toute aussi forte vis à vis de la déconcentration de l'administration, qui risque de remettre en cause le principe d'égalité des citoyens.

Est aussi visée la modernisation de l'administration, par laquelle l'administré devient un "client". FO est opposé à l'utilisation du terme "d'usager". L'administration doit assurer des missions de l'Etat ; il n'appartient donc pas aux "usagers" d'intervenir dans son fonctionnement ; ceci est aussi valable pour les parents d'élèves de l'enseignement public.

Cette conception de l'Etat est le pendant d'un individualisme farouche. R. Gaillard, leader des fonctionnaires FO, souligne que, dans la conception contemporaine, donc moderne de l'Etat, plus l'Etat devient fort, plus l'individu devient libre. C'est l'Etat qui le libère, car c'est lui seul qui peut réaliser l'égalité et la justice. Cette conception est celle de FO dans "un Etat laïc et républicain".

Le lien est établi par FO entre unicité du service et laïcité. "La structure de l'administration française est étroitement liée à cette notion fondamentale de laïcité" (Marc Blondel). Jusqu'en 1983, FO défend une conception de la laïcité de l'école qui est celle du CNAL (Comité National d'Action Laïque). Mais à partir de cette date, on voit FO, sous l'impulsion des enseignants qui l'ont rejoint, assigner à l'école le seul rôle "d'instruction", laissant à la famille les problèmes "d'éducation". Les enseignants FO vont dès lors être à l'avant-garde des conservateurs qui n'entendent rien changer au système français d'éducation.

Ce risque de "conservatisme" n'est pas le propre des enseignants à FO ; le refus d'adaptation, la volonté de coller étroitement aux revendications corporatives, tout cela peut jouer dans le sens de l'immobilisme. Cependant, la volonté de compromis qui prévaut dans la négociation conduit parfois à l'acceptation de solutions plus évolutives.

3.3 - L'ACTION SYNDICALE

Jusqu'à ces dernières années, la pratique du contrat collectif est un des ciments de FO ; il est à la fois moyen et but. Multiples sont les déclarations sur ce thème : "La politique contractuelle, en facilitant la discussion permanente, à travers la mise en contact des hommes appelés à négocier, souvent à s'affronter, en définitive à conclure, est un aspect de la démocratie (...). Le syndicalisme engagé dans l'action contractuelle, pour défendre les intérêts permanents des travailleurs, est un puissant contrepoids aux tendances oppressives secrétées par les Etats modernes". (congrès de 1971).

Si, sur ce point, on a pu reprocher à FO d'avoir souvent la signature trop facile, on peut se demander si actuellement Marc Blondel attache la même importance à cette pratique. Il lie certes démocratie et politique contractuelle, mais la conclusion, le compromis final, ne lui paraissent pas essentiels. La décision concernant la signature peut dépendre d'opportunités internes à la centrale. Il y a donc, de ce point de vue, une évolution.

Sur la nature des négociations, il convient de souligner des éléments de permanence. Ainsi, l'opposition à l'obligation légale de négocier dans les entreprises est affirmée dès 1982, ceci au nom de la primauté accordée à la négociation de branche.

Par ailleurs l'accent mis sur la négociation salariale, tâche première des syndicalistes correspond à un vieux fonds, commun à FO et à la CGT, issues du même tronc. En 1983, Bergeron s'élève contre les accords "fourre-tout", où les mesures salariales sont couplées avec d'autres dispositions. Le refus de FO de signer l'accord sur la fonction publique, ne s'explique-t-il pas, en partie, du fait du lien établi entre modernisation et refonte de la grille ?
"Le syndicalisme doit être présent partout où se discutent les intérêts des travailleurs". Ce vieux principe de la politique de présence, hérité de la CGT d'entre-deux-guerres, est certes contesté dans les congrès par les minoritaires, mais jamais sérieusement remis en question. Avec la Constitution de la Vème République qui instaure le primat de l'exécutif, la présence se situe plus à ce niveau qu'a celui des groupes parlementaires. En effet, si FO est attachée à la négociation collective, elle l'est tout autant à la loi, garantie de la stabilité des acquis, et moyen essentiel d'avancées pour le secteur public, où FO recrute le gros de ses troupes.

Dans les années 1970, A. Bergeron apparait parfois comme une sorte de "porte-parole bis" du gouvernement, si bien que le président de la CGC lui reproche d'avoir pour objectif un "certain monopole de la concertation confidentielle". Lorsque la gauche est au pouvoir, les contacts se poursuivent, mais ne sont plus privilégiés, dans la mesure où les autres leaders syndicaux pratiquent aussi la politique de présence. En avril 1983, A. Bergeron se plaint du fait que "les socialistes n'ont pas trouvé une forme de concertation qui en soit une".

Qu'en est-il avec Marc Blondel ? Certes, le nouveau leader dénonce avec plus de virulence que son prédécesseur la politique du gouvernement. Ainsi, il n'hésite pas au lendemain de la rupture sur la grille de la fonction publique, à réclamer, pour "forfaiture", la démission du ministre. Mais ceci n'empêche pas FO de fréquenter assidûment les ministères ; toutefois, dans la mesure où ses positions se radicalisent et où ses réactions sont parfois imprévisibles, la centrale trouve moins d'audience auprès de ces interlocuteurs.

Un autre moyen de la politique de FO est le "paritarisme" : présence dans les institutions, gérées paritairement par les représentants des salariés et du patronat. Nul besoin d'insister sur l'importance que FO attache à sa présence dans les organismes de sécurité sociale ; on pourrait voir aussi un symbole, dans le fait que A.Bergeron, lui-même, a été longtemps président de l'UNEDIC. Sur ce point, pas d'évolution. M. Blondel écrit : "Nous avons indiqué au gouvernement que nous entendons conserver la présidence de la caisse nationale d'assurance maladie, tant la sécurité sociale correspond à notre conception du syndicalisme".

Quelles sont les positions de FO concernant la grève ? S'exprimant en janvier 1974, A. Bergeron explique : "La grève n'est pas un jouet, c'est une arme sérieuse qu'il faut employer à bon escient, lorsque toutes les possibilités de négociation ont été épuisées". Le leader FO sait d'ailleurs qu'il reflète bien l'état d'esprit de ses adhérents ; en dehors de très rares périodes "d'enthousiasme", on n'entre dans l'action que contraint et forcé ; position valable, tant pour la grève, que pour les manifestations de rue.

Mais aujourd'hui, n'observe-t-on pas un changement de pratique ? En janvier 1990, M. Blondel n'hésite pas à agiter la menace de grève à répétition, pour faire avancer le débat sur la grille de la fonction publique. Par la suite FO s'engage dans divers journées d'action, qui ne sont suivies que par un nombre restreint de salariés. Là encore il faut souligner une différence par rapport à la pratique antérieure. A. Bergeron a toujours voulu donner de FO l'image d'une organisation "sage", éloignée de l'agitation stérile ne regroupant que des minorités ; ce n'est plus le cas aujourd'hui !

Ayant du mal à mobiliser les salariés, atteinte, elle aussi, par la désyndicalisation, sans qu'on soit en mesure d'évaluer de façon précise la perte d'adhérents d'une centrale qui a toujours été très discrète sur ses effectifs, FO, peut-elle pallier ces déficiences en pratiquant l'unité d'action ?

Faisons un retour en arrière pour examiner ce problème. La centrale s'est toujours refusée à admettre l'unité d'action avec la CGT, estimant que, compte tenu de son origine, il y avait pour elle un risque certain. Mieux, elle a mis comme condition à l'unité d'action avec la CFDT, l'obligation pour celle-ci de rompre l'accord passé avec la CGT. Cela n'a pas empêché certaines organisations FO de pratiquer l'unité d'action avec leurs homologues cégétistes.
Quant à la centrale, lorsqu'elle participait, de façon occasionnelle, à des journées d'actions communes, ses mots d'ordre étaient distincts, et on

notait, de façon générale, le refus de manifestation commune.

Lorsqu'en 1980, les liens se distendent entre CGT et CFDT, cette dernière propose une rencontre à FO, tendant ainsi à renouer avec des pratiques fréquentes au cours des années 1960, A. Bergeron décline l'invitation, opposant les organisations qui comme la CFDT "font de la politique", aux "organisations syndicales authentiques". Pourtant à partir de 1984 des convergences vont se manifester, lors de certaines négociations entre FO, CFDT, CGC et CFTC.

Qu'en est-il aujourd'hui ? Face aux propositions de "recomposition syndicale" de la FEN, ou de constitution d'un "pôle démocratique" de la CFDT, FO réagit par la négative. Se posant en représentant du "seul syndicalisme, le syndicalisme libre et indépendant", la centrale confond dans la même opprobre "la pratique syndicale de la CGT, de la CFDT et de la FEN qui, notamment au cours de la décennie écoulée, a consisté à cautionner les politiques d'austérité, qui ont servi de cadre à la remise en cause de certains acquis sociaux visant à discréditer la politique contractuelle". Même si FO se retrouve parfois, aujourd'hui, dans des actions parallèles avec la CGT, il ne saurait être question d'unité d'action avec des "usurpateurs". Mais M. Blondel caresse, semble-t-il, l'idée d'attirer à FO les transfuges de la CGT.

Sur le plan international, FO avait voulu être seul représentant français, aussi bien à la CISL qu'à la CES ; dans les deux cas elle a voté contre l'admission de la CFDT. Si FO a toujours manifesté un fort attachement à l'Europe, depuis l'avènement de M. Blondel, l'accent est mis beaucoup plus sur les risques que sur les avantages de la construction européenne

Récemment FO n'a pas hésité à jouer ouvertement la peur de l'Allemagne réunifiée, reprochant au DGB un certain nombre de pratiques.

4
LA FEN

Au sein de la CGT, réunifiée en 1943 par les accords du Perreux, existe une fédération de l'enseignement qui prend, en 1946, le nom de Fédération de l'Education Nationale. Fin 1947, dans le contexte de la guerre froide, l'éclatement de la CGT contraint les enseignants à des choix difficiles : faut-il rester à la CGT, passer à FO, ou se diviser ? Le congrès de la FEN, après celui du SNI, en 1948, refuse ces choix et décide de maintenir l'unité de la fédération, en adoptant la formule de "l'autonomie provisoire". Dans l'optique de la "défense du corps enseignant" on sacrifie l'option confédérale.

FÉDÉRALISME ET TENDANCES - 4.1

Il existe au sein de la FEN une sorte de double division. D'abord celle en syndicats nationaux, 48 actuellement, les plus importants étant le SNI-PEGC (instituteurs et PEGC), le SNES (enseignement secondaire), le SNAEN (agents, ouvriers, personnel d'établissements), le SNETAA (lycées professionnels). Chaque syndicat national conduit sont action propre, sur les problèmes de sa compétence. La fédération s'occupe des questions communes à l'ensemble : problèmes généraux (rapport avec les centrales ouvrières, les organisations politiques et autres, représentation de l'ensemble auprès du gouvernement, dans les organismes consultatifs, défense des libertés et de la paix) ; problèmes de la fonction publique ; problèmes généraux de l'enseignement.

Mais se superpose une division en tendances, reconnues officiellement ; en effet, le conseil fédéral national est composé de représentants des syndicats et des tendances. Quant au bureau fédéral, il est formé de membres élus sur proposition des tendances qui ont présenté une motion d'orientation au

congrès. Le système des tendances a subi, au cours des années, un certain nombre d'évolutions. On distingue actuellement : UID (Indépendance et Démocratie) : 54 % des mandats ; UA (Unité et Action) : 32,5 % ; "Autrement" : 6,7 % (tendance nouvellement constituée, par les responsables du SNETAA) ; SUCSLC (Pour un syndicalisme de lutte de classe) : 2,4 %. Au sein de chaque syndicat, telle ou telle tendance domine : UID dans le SNI et le SNAEN, UA dans le SNES et l'enseignement supérieur, "Autrement" dans le SNETAA.

Ce système pose de sérieux problèmes et la majorité, actuellement en perte de vitesse, envisage de le transformer. Pour elle, certaines tendances sont devenues de véritables fractions, avec leur organisation propre, leur presse, leurs prises de position publiques et même leurs propres actions. La majorité accuse UA, appuyée notamment sur le SNES, de se comporter comme une sorte de "FEN-bis". Par ailleurs, le fonctionnement en tendances conduit à figer les débats, à les transformer en un affrontement de blocs antagonistes, dans la mesure où les votes sur les résolutions sont acquis avant même le déroulement du congrès.

S'ajoute à cela le morcellement des syndicats. La direction propose qu'on s'oriente vers un regroupement par familles de métiers, par branches d'activité (enseignants, personnels administratifs, corps d'inspection, etc...). Ceci veut dire concrètement que les professeurs du SNES se retrouveraient avec les enseignants du premier degré qui sont plus nombreux et dominés par UID. A travers ce débat d'apparence technique, on a, de fait, une lutte pour le contrôle de la FEN.

4.2 - Rapport particulier au politique

Les statuts de la FEN affirment l'indépendance vis à vis des partis, et le cumul des mandats politiques et syndicaux est interdit. Cependant, politiquement, la FEN est ancrée à gauche ; cet ancrage s'explique notamment par la querelle scolaire. La défense de la laïcité de l'école contre les tenants de l'école libre a, en effet, longtemps constitué le principal ciment de la FEN.

La FEN est l'acteur principal du Comité National d'Action Laïque, appuyé notamment par les partis de gauche. Le CNAL précise en 1972 son objectif : un grand service public démocratique de l'enseignement, résultant de la mise en œuvre d'une nationalisation, avec gestion tripartite aux divers niveaux. Lorsque la gauche arrive au pouvoir, les espoirs de la FEN sont grands. Il vont cependant être déçus ; après diverses tentatives d'A. Savary, pour tenter de concilier les points de vue, F. Mitterrand décide l'abandon de cet objectif. Le pouvoir doit reculer devant la pression de l'opinion qui confond unification et monopole.

La FEN demeure cependant fidèle à la gauche, malgré sa déception. Mais

les rapports au politique, au sein de la fédération ne peuvent être considérés globalement, compte tenu de l'existence des tendances. Une vue sommaire tendrait à assimiler purement et simplement telle tendance et tel parti. Ainsi UID correspondrait au PS, UA au PC, et tel courant très minoritaire, à l'un des groupes trotskystes. Cette dernière assimilation recouvre une réalité certaine ; il n'en est cependant pas de même pour les deux tendances les plus importantes, où la situation est plus complexe.

Entre UID et le PS, il convient de souligner la proximité des idées, ce qui n'exclut pas des conflits sérieux lorsque le parti est au pouvoir, ainsi que l'aide réciproque entre les deux organisations. Mais pas plus que le PS ne veut d'un travaillisme qui le mettrait sous la dépendance de l'organisation syndicale, pas plus UID ne veut d'une social-démocratie qui distinguerait les rôles entre le parti et son organisation syndicale. Si le PS est conduit à tenir compte des positions de la FEN, comme d'ailleurs tous les gouvernements, c'est d'abord parce qu'elle constitue une force, véritablement représentative des enseignants, même à l'heure de la désyndicalisation qui n'a pas épargnée la FEN.

Sur les problèmes politiques d'ensemble, les positions d'UA et du PC se recoupent : soutien sans failles du programme commun, approbation du PC lors de la rupture de l'union de la gauche, réserve vis à vis de la condamnation par le FEN de l'intervention soviétique en Afghanistan. La politique revendicative dans le cadre de la fonction publique, se recoupe avec celle de la CGT, et le SNES, participe parfois à des actions lancées par la seule CGT. Mais les rapports entre UA et le PC ne sont pas exempts de conflits. Cette situation ne tient pas au fait que, parmi les dirigeants du SNES, il existe un fort noyau socialiste, mais résulte de la volonté du syndicat, animé par UA, de coller très étroitement aux aspirations profondes des enseignants du secondaire, qui ne cadre pas forcément avec les idées du PC en matière d'enseignement.

CONCEPTIONS DU SYNDICALISME - 4.3

Dès les années 1920, le syndicalisme enseignant, à l'origine de la FEN, est fondé sur un contrôle des carrières, caractère commun au syndicalisme de fonctionnaires. Cette tâche constitue encore aujourd'hui un élément essentiel pour son audience.

L'importance attachée à la négociation est aussi un point central. Ainsi, en 1975, le torchon brûle entre CFDT et CGT, d'un côté, la FEN, de l'autre. Motif : la signature par la FEN de l'accord salarial fonction publique. Lors du congrès de la FEN de 1976, le secrétaire général déclare : "Avant 1968, il n'y avait aucune négociation de nos salaires (...) Le droit à la négociation annuelle est une conquête de mai 1968 (...) Reconnaître un compromis acceptable, c'est en fait prendre en compte le fruit d'un rapport de force, c'est obliger le gouvernement à signer ce compromis et à le ratifier ensui-

te". Cette attitude de la FEN, vis à vis des négociations salariales est une constante. Traitant de ce problème, en 1985, J. Pommatau, souligne : à partir des exigences contradictoires du salarié et du patron "s'établit la dialectique de la discussion (...), de cette confrontation peut naître le compromis, que d'aucun jugeront acceptable, d'autre non".

Syndicalisme aussi de proposition. Dans le domaine de l'enseignement on peut citer : "l'Ecole fondamentale" du SNI en 1972, le "projet éducatif" de la FEN en 1977, "l'Ecole de l'an 2000", en 1988. Ces propositions qui émanent de la majorité de la FEN sont combattues par les minoritaires. Le SNES y voit un moyen de "primariser le secondaire", par unification du recrutement entre les deux degrés ; il dénonce des conceptions qui mettent en cause des diplômes existants, notamment le baccalauréat, et alourdissent le travail des enseignants...

Il faut souligner à ce sujet que l'échec de la gauche, dans son effort pour unifier le service public, a conduit la FEN à envisager de façon sérieuse la rénovation du service public de l'éducation. Dans le projet sur "l'Ecole de l'an 2000", on envisage des rythmes différents, des pédagogies différentes, en fonction des publics, une diversification des voies, des "contrats pour une réussite" passés avec l'élève, une conception nouvelle du diplôme. "Travailler autrement", avec notamment des équipes éducatives, tel est l'un des slogans. Présentant le rapport moral au congrès de 1988, Y. Simbron explique que "jamais, sans doute, l'aspect force de proposition du syndicalisme n'a été aussi nécessaire et utile".

Tout ceci n'exclut nullement la contestation ; la FEN a participé à des journées d'action sur le plan, tant de la fonction publique, que de l'enseignement. Mais, comme le souligne le congrès de 1976, "la grève est l'arme ultime dont on doit se servir en dernier recours. Au demeurant l'action syndicale ne saurait être réduite au seul arrêt de travail, et peut prendre, avec efficacité, des formes multiples".

4.4 - Une culture unitaire

En situation "d'autonomie provisoire", la FEN a toujours rêvé de réunifier le syndicalisme français. Pendant longtemps elle a considéré que l'unité réalisé en son sein, par le biais des tendances, était un peu la préfiguration de ce que devrait être une centrale unitaire. Il semble sur ce dernier point que la majorité ne soit plus, actuellement, aussi optimiste. Echouant dans diverses tentatives de réunification, partielle ou totale, la centrale s'est orientée vers un rôle de médiation pour faciliter la réalisation de l'unité d'action entre centrales concurrentes, avec des résultats pour le moins mitigés. Ceci allait d'ailleurs de pair avec la volonté de conserver le monopole au sein de l'Education Nationale, d'où longtemps son refus de reconnaître l'existence même du SGEN-CFDT.

Mais au cours des années 1980, la FEN doit prendre en compte un double phénomène. Son monopole dans l'enseignement est de plus en plus battu en brèche ; et le coup de pied de l'âne lui est donné par FO qui organise sa propre centrale enseignante. En outre, la désyndicalisation fait sentir ses effets : 550 000 adhérents en 1978, 351 000 en 1990. Bien qu'au centre d'un réseau complexe de coopératives, mutuelles, banques, associations diverses, qui fournissent aux membres de l'éducation nationale les services les plus variés, la FEN ressent le choc et éprouve le besoin de se rapprocher d'autres organisations. En 1986, il est question de "recomposition" ; la presse fait état d'un possible regroupement entre la FEN, la FASP (police), le SNUI (impôts), les fonctionnaires autonomes de la FGAF. Quant à la direction de la FEN, elle se contente de préciser qu'elle doit "s'employer à tous les dialogues et tous les rapprochements, autour de l'orientation qui est la sienne, afin de promouvoir le syndicalisme unitaire, indépendant, représentatif et démocratique, dans la fidélité à ses choix fondamentaux de 1948". UA dénonce à travers cette idée de recomposition des "manœuvres scissionnistes", soulignant qu'il s'agirait d'une manœuvre du PS.

Lors du congrès de 1988, Y. Simbron en appelle aux responsables des grandes confédérations ouvrières : "Rencontrons-nous régulièrement, de manière institutionnelle ou informelle, pour échanger nos vues, y compris sur nos divergences, échangeons nos informations et nos connaissances, concertons-nous, recherchons les convergences susceptibles de donner lieu à des initiatives communes". Le rapport au congrès de 1991 en souligne le résultat : "Ainsi patiemment, avons-nous construit, avec d'autres, une concertation régulière, quasi-permanente entre toutes les fédérations qui partagent notre souci de la négociation et notre attachement à la politique contractuelle".

La crise que vient de connaître la FEN : un secrétaire général démissionné, va-t-elle permettre de continuer dans cette voie ? Les évolutions qu'on a pu constater dans divers domaines, depuis "changer l'école", jusqu'à l'acceptation de liens plus étroits avec l'entreprise, se poursuivront-elles ?

5
LA CFTC

Lors du congrès de transformation de la CFTC en CFDT, en novembre 1964, une minorité, groupant environ 10 % des syndiqués, refuse la décision approuvée par plus de 70 % des mandats. Elle proclame sa volonté de "continuer et renforcer la CFTC". La nouvelle confédération a pour base la fédération des mineurs (environ un tiers de ses effectifs), divers syndicats d'employés et de fonctionnaires, certains syndicats d'EDF et les cheminots d'Alsace. Plus de trois quarts de ses effectifs sont regroupés dans quatre régions : Paris, Nord, Alsace, Lorraine ; en 1980, ces quatre régions rassemblent encore plus de la moitié des adhérents.

LA MORALE SOCIALE CHRÉTIENNE - 5.1

Continuer la CFTC consiste à maintenir, dans les statuts, la référence à la "morale sociale chrétienne", avec toutefois une tendance à confondre morale et doctrine. Un examen des cours par correspondance montre qu'on va bien au delà d'une simple morale : on cherche à appliquer la doctrine aux problèmes de la vie en société et de la vie économique. Fin 1990, le nouveau secrétaire général, Alain Deleu, souligne, parmi les tâches prioritaires de la centrale, la réflexion sur les "encycliques sociales" du Vatican. Pour la CFTC, les transformations des anciennes "démocraties populaires" sont une victoire de la "morale sociale chrétienne". Elle souhaite développer en Europe le syndicalisme chrétien, estimant qu'il existe actuellement pour lui un "marché" dans les pays de l'Est.

Les débats qui agitent le milieu catholique se répercutent au sein de la CFTC. Certains militants, proches des milieux intégristes ou traditionalistes, reprochent à la direction confédérale de ne pas assez affirmer les consé-

quences qui découlent des principes de la morale sociale chrétienne. On ne s'étonnera donc pas que la CFTC se soit engagée à fond dans le débat sur la question scolaire en 1983-1984. Le SNEC (syndicat de l'enseignement privé) qui, en 1980, est le plus important de la centrale, saluait la manifestation des partisans de l'école libre, du 24 juin 1984, comme : "le plus imposant, le plus résolu, le plus populaire mouvement"d'objection de conscience" (...) La valeur de la morale sociale chrétienne a été démontrée de façon spectaculaire". L'accent mis sur la morale sociale chrétienne n'est pas sans lien avec certaines revendications.

5.2 - Quelles revendications ?

Affirmant le droit de propriété, comme un droit essentiel, la CFTC estime, qu'en 1981, on a"trop et mal nationalisé". Elle explique, lors de son congrès de 1984, que les nationalisations ne peuvent être justifiées "que si la notion de service public, lié à l'intérêt général, est en cause".

Mais elle s'intéresse surtout à la conception de l'entreprise, qui doit évoluer pour devenir une "véritable communauté humaine". Dès 1974, lors de la discussion du rapport Sudreau, la CFTC est la seule à se rallier au principe de la "cosurveillance" : présence, au sein du conseil d'administration, de salariés, désignés par les confédérations, et ayant voix délibérative. Elle est, en outre, favorable à l'extension de l'intéressement. Quant au droit d'expression des salariés, c'est une avancée intéressante. Il convient cependant que dans ce dialogue, le rôle de la hiérarchie et de l'encadrement garde un "caractère spécifique".

L'emploi figure au premier plan de ses revendications ; en 1986, elle prône une relance économique fondée essentiellement sur un développement de l'activité du bâtiment. Nullement opposée, par principe, aux mutations technologiques, elle entend les "humaniser". Les évolutions doivent être prévues et abordées "en tenant compte des exigences à la fois économiques et humaines" ; elle demande des négociations sur les mutations aux divers niveaux : entreprise, branche, région. Attentive au développement des contrats précaires, qu'elle estime cependant préférables au chômage, elle s'inquiète : cette division du système social "en trois étages : emploi, sous-emploi, chômage", ne risque-t-elle pas de créer une situation "profondément injuste et désespérément irréversible pour ceux qui en seront les victimes". Quant au problème de ce que l'on a appelé les "petits boulots", la CFTC estime que s'il y a une recherche à effectuer en ce domaine, elle ne doit pas aboutir à l'acceptation de statuts dérogatoires venant remettre en cause les statuts sociaux.

Parmi les revendications spécifiques de la centrale, il faut souligner celles concernant la famille. Pour Jean Bornard, ancien président de la CFTC, "c'est tout l'équilibre de la vie en société qui s'expérimente au sein du

groupe familial". La famille est "source de renouvellement de la population et base de pérennité de la société".
En conséquence la centrale met l'accent sur les aides permettant la promotion des familles de trois enfants et plus ; elle s'oppose à l'IVG, et refuse tout ce qui pourrait déstabiliser la cellule familiale : travail de nuit des femmes, travail du dimanche.
En outre, elle revendique un "statut social de la mère de famille". Il doit comporter, des mesures permettant, d'une part, de concilier vie professionnelle et responsabilités familiales, d'autre part, reconnaissant "les services rendus par celles qui se consacrent entièrement à la garde et à l'éducation de leurs enfants".

MOYENS D'ACTION - 5.3

Pour la CFTC, la négociation collective est le moyen essentielle de l'action syndicale. Partenaire habituel du CNPF dans les négociations interprofessionnelles, sur le plan professionnel elle prône la négociation de branche, étant réticente vis à vis de la négociation d'entreprise, du fait, sans doute, de sa faible implantation.

Vis à vis de la grève, elle a une très grande réticence. Elle craint les grèves surgies de la base, telles que celles de mai 1968, et à cette époque, refusant les occupations, elle gonfla sensiblement ses effectifs en recrutant parmi ceux qui subissaient la grève contraints et forcés. Les journées d'action interconfédérales ne sont guère plus prisées ; elle participa rarement à celles qui eurent lieu de 1966 à 1978, dénonçant parfois leur caractère politique. Elle revendique la mise en œuvre d'un système de médiation permettant de régler les conflits sans recours à la grève.

Le terme d'unité d'action, même si ses fédérations la pratiquent dans quelques cas, n'appartient pas au vocabulaire de la centrale. Elle parle plutôt de relations intersyndicales. Longtemps en liens privilégiés avec FO et la CGC, elle accuse désormais FO de chasser sur les terres de la CGT.

Vis à vis des projets de "recomposition" de la FEN, ou de "pôle démocratique" de la CFDT, elle manifeste des réticences, soulignant, lors de son congrès de 1990 que "la CGT, la FEN, ou la CFDT, qui appellent à l'unité syndicale, n'ont ni les mêmes principes d'action, ni les mêmes critères de jugement, ni les mêmes méthodes que nous". Cela n'empêche pas la CFTC de se retrouver avec d'autres centrales lors des négociations avec le patronat.

6
LA CFE-CGC

La CGC (Confédération Générale des Cadres) naît en 1945, par regroupement de diverses organisations. Les raisons de cette naissance sont multiples. D'abord défendre la hiérarchie, à la fois, en tant qu'institution caractéristique d'une "société d'ordre", et en tant que hiérarchie salariale, symbole d'une hiérarchie des valeurs. Obtenir que les cadres ne soient pas assimilés aux autres salariés, en matière de sécurité sociale : institution d'un plafond de cotisation, régime de retraite particulier. Enfin, lutter contre les nationalisations ; en effet, l'entreprise nationalisée c'est la "dictature de l'Etat", la "disparitions des libertés", "l'étouffement de la personne". On peut dire que la CGC est née d'une protestation du milieu cadre, face à une mutation accélérée des structures économiques et sociales qu'il subissait, sans y participer, et qui remettait en cause son statut social. Qu'en est-il aujourd'hui ?

DES CONSTANTES - 6.1

La défense de la hiérarchie demeure une des raisons d'être de la centrale. Il n'est que d'écouter les discours de son actuel président, Paul Marchelli, lorsqu'il dénonce les risques d'une "société égalitaire" ; "inégalités, transferts sociaux, revenus minimas, bas salaire... toujours la même rengaine sur des arrangements musicaux différents. La France est totalement mobilisée pour se partager la galette des revenus, plutôt que de se battre pour accroître son produit intérieur brut". S'élevant contre l'absence de politique économique, il proposait, en juin 1991, un grand emprunt national pour relancer l'économie.

Défense aussi de la hiérarchie dans ses fonctions. Opposée aux lois Auroux qu'elle considère comme une "véritable déclaration de guerre", la

CGC s'interroge notamment à propos du droit d'expression des salariés. Sur le principe, elle ne peut s'y opposer, les cadres étant des salariés, mais n'est-ce pas la remise en cause de "l'organisation hiérarchique du travail ?" " Pour nous, la reconnaissance de ce droit ne doit pas aboutir à remplacer l'autocratie du patronat, par la dictature d'une prétendue base".

Le thème de l'excessive ponction fiscale ou des prélèvements sociaux, est toujours aussi présent. La "contribution sociale généralisée" est présentée comme une "machine infernale" qui va donner "un formidable coup d'accélérateur à la socialisation de la France et à l'étatisation de notre société et de ses structures". La CGC réclamait une CSG déductible de l'assiette imposable. En avril 1991, P. Marchelli écrit : "Tous les instruments sont prêts pour que la mécanique s'emballe : sécurité sociale, fiscalité directe, CSG, impôts locaux progressifs... Il n'y a plus rien à inventer, le "machin" est prêt à fonctionner".
L'opposition aux nationalisations demeure. En 1981, Jean Menu, alors président de la CGC, souligne qu'elle ne sont pas un remède économique et qu'elles vont accentuer la concentration et la bureaucratisation de l'économie. Le congrès de 1987 se déclare favorable aux dénationalisations.

6.2 - Spécificité et volonté d'élargissement

La CGC a toujours affirmé la spécificité des cadres. Récemment encore, les nouveaux statuts de 1977 précisent que le personnel d'encadrement constitue "une entité particulière qui s'identifie par la nature de ses fonctions, comportant responsabilité, initiative ou commandement". Il en résulte une conception particulière du rôle du syndicalisme cadre. Jusqu'au milieu des années 1970, c'était une sorte de médiateur entre le patronat et les ouvriers. La CGC est parfois intervenu dans ce sens, lors des conflits. Aujourd'hui le personnel d'encadrement est "un des tenants du pouvoir économique et le co-gérant de l'organisation sociale" ce qui lui donne des responsabilité particulières dans la société. A la notion de lutte des classes, il faut opposer "la participation à la gestion et aux résultats, associant les deux composantes, capital et travail, selon le concept de "partenariat".

Longtemps la CGC s'est identifiée à la classe moyenne et non au salariat. Encore en 1977, on la trouve aux côté des paysans, des petits patrons, des médecins, pour lutter contre le programme commun. Dans les années 1982-1983, dans son opposition à la gauche, elle regroupe parfois des éléments non salariés. Cependant à partir de la fin des années 1970, sous l'impulsion de Jean Menu, elle se veut syndicat de salariés, qui cherche à s'étendre aux techniciens et agents de maîtrise. Le congrès de 1984 officialise cette option en ajoutant à CGC le sigle CFE (Confédération Française de l'Encadrement), et depuis 1987, le seul sigle admis est CFE-CGC.

L'option dans le sens du syndicat de salariés se manifeste aussi par la recherche de contact avec les autres centrales syndicales ; la CGC

recherche ainsi sa reconnaissance en tant que confédération. Opposée à l'idée de "recomposition", la CGC plaide plutôt aujourd'hui pour la recherche de convergences. P. Marchelli a même proposé récemment la mise en chantier "d'une plate-forme commune, entre des organisations décidées à assumer pleinement leurs responsabilités". Fermement attachée à la négociation collective, la CGC se retrouve d'accord avec d'autres organisations sur un certain nombre de thèmes (formation professionnelle, diverses mesures en matière d'emploi, dont le tutorat pour les jeunes, etc...) Mais ses positions sur les inégalités, la fiscalité... rendent difficile de véritables convergences. Récemment encore, P. Marchelli n'acceptait-il pas que des jeunes soient embauchés par les entreprises en dessous du SMIC, à condition toutefois qu'on mette en œuvre des dispositifs de formation, leur permettant d'accéder à des niveaux de rémunération supérieurs.

V^EME PARTIE

APERÇU SUR LE SYNDICALISME EUROPÉEN

Il n'est pas question d'analyser l'ensemble des organisations syndicales européennes. En nous limitant à quatre nations : Grande Bretagne, Allemagne, Italie, Suède, nous tenterons simplement de caractériser différents types de syndicalisme. Ces types peuvent varier en fonction de divers critères :

- *Puissance, matérialisée par le nombre d'adhérents, les ressources financières, l'impact sur la société globale ;*
- *Unité syndicale ou division; la division peut être idéologique ou simplement catégorielle quant à l'unité elle n'exclut pas, parfois, la pluralité syndicale au niveau de l'entreprise et la concurrence entre organisations ;*
- *Conception du rôle de la confédération par rapport aux fédérations constituantes ;*
- *Types divers de présence au sein des entreprises, reconnus ou non par la loi ;*
- *Place respective de la négociation collective et du recours à la loi ;*
- *Lien entre conflit et négociation collective, évolution des thèmes abordés par cette dernière ;*
- *Nature des liens avec les partis.*

Nous examinerons aussi dans quelle mesure la "crise du syndicalisme" touche les organisations considérées.

1
LE SYNDICALISME BRITANNIQUE

La Confédération des Syndicats britanniques : TUC (Trade-Union Congress) est la plus ancienne de toutes, puisque née en 1868. Regroupant au départ seulement des syndicats de métier, elle s'ouvre, à la fin des années 1880, aux organisations de non qualifiés ; à diverses reprises, entre 1889 et 1926, elle se révèle perméable aux idées révolutionnaires.

UNE STRUCTURE COMPLEXE - 1.1

Les 9 millions d'adhérents du TUC sont actuellement répartis en 83 syndicats, mais sous ce terme se cachent des réalités fort diverses. Les syndicats de métier groupent des travailleurs ayant les mêmes qualifications, acquises le plus souvent grâce à "l'apprentissage sur le tas".
Ils ont développé diverses pratiques : contrôle de l'embauche, de l'apprentissage, de la réorganisation du travail. Ils axent leur action sur la défense des intérêts corporatifs. L'exemple type est celui des conducteurs de train (ASLEF).

Les syndicats d'industrie rassemblent, du manœuvre à l'ingénieur, les salariés d'une branche spécifique, par exemple, la sidérurgie. Mais de fait, aucun syndicat n'a réussi à exercer durablement le monopole de la représentation syndicale dans une industrie donnée. Longtemps regroupés, les mineurs, après la grève de 1984-1985, ont connu une scission ; de l'Union Nationale des Mineurs (NUM), s'est détachée l'Union Démocratique des Mineurs (UDM).

Les syndicats généraux organisent les salariés de toutes les branches, quels que soient leurs statuts sociaux professionnels. Le cas le plus typique est celui du plus grand syndicat britannique : le TGWU (Transport and General Workers Union), qui compte 1,3 million d'adhérents. A côté des travailleurs des transports routiers, on trouve ceux des docks et voies d'eau, de la pêche, des constructions aéronautiques et automobiles, mais aussi les syndiqués du textile, de la chimie, ainsi que des plâtriers et même récemment des mineurs. Au sein de ce conglomérat, des groupements correspondant à des catégories particulières permettent de traiter les problèmes spécifiques de métier, sans toutefois l'exercice d'un contrôle sur l'embauche ou l'apprentissage.

A côté de ces trois grands types, certains auteurs distinguent aujourd'hui des syndicats de cols blancs, regroupant les branches non ouvrières du mouvement syndical. En 1987, parmi les 12 plus grands syndicats du TUC, 6 étaient des syndicats de "cols blancs". Mais ceux-ci n'ont nullement l'exclusivité de la représentation des travailleurs non manuels, très souvent présent dans les syndicats généraux.

Le TUC fédère 83 syndicats qui représentent 90% des syndiqués britanniques. On peut donc parler d'unité syndicale. Mais les attributions de la confédération sont modestes :

- veiller au respect des principes définissant pour les syndicats des zones de recrutement spécifique ;

- régler les litiges entre syndicats, avec la possibilité d'exclure tout syndicat dont les activités sont contraires à la politique définie par le congrès.

Chaque syndicat affilié conserve son entière autonomie dans la conduite de ses affaires internes. Le TUC ne peut négocier aucun accord interprofessionnel. Le secrétaire général du TUC a moins de pouvoir que les secrétaires généraux des très grands syndicats. L'appareil confédéral est réduit. Toutefois, le TUC s'est parfois engagé à soutenir des politiques de revenus, lorsque le parti travailliste était au pouvoir (politiques de "contrat social"), ce qui a suscité des réactions à la base.

1.2 - Les échelons de base

La cellule de base du syndicat est la section locale, "branch", qui peut être à base professionnelle, dans le cas des syndicats de métier, et regrouper les travailleurs du même métier des diverses entreprises locales. Dans les syndicats généraux, elle rassemble les diverses catégories de salariés des entreprises locales. De taille très variées, les sections locales

n'ont qu'un rôle réduit ; en effet les accords locaux ont de moins en moins d'importance.
Au niveau des entreprise, les délégués de "branch" sont concurrencés par les "shop-stewards" (délégués d'atelier). A l'occasion de la Première Guerre mondiale, les travailleurs se sont donnés, au niveau de l'atelier, une structure de représentation indépendante des syndicats. Aujourd'hui, membre du syndicat, le "shop-steward", salarié de l'entreprise, - on en compte 335.000 en 1984 - a des tâches variables d'un établissement à l'autre. Il peut collecter les cotisations, recruter des adhérents, tenir ceux-ci au courant de la politique du syndicat..., mais c'est surtout le porte-parole des travailleurs auprès de la direction. Il anime les conflits pouvant surgir dans l'entreprise et, avec le glissement de la négociation du niveau régional au niveau de l'entreprise et de l'atelier, c'est lui qui est devenu le véritable négociateur.

Au sein d'une entreprise, les divers délégués d'atelier, élus par les travailleurs syndiqués, se rassemblent dans un "comité des délégués", qui négocie avec la direction. Dans nombre d'entreprises où coexistent plusieurs syndicats (de métiers ou autres), cette instance est, de fait, intersyndicale, mais agit parfois indépendamment des stratégies propres à chaque organisation. Le "shop-steward" apparaît aussi plus près des préoccupations des salariés que les délégués de la structure locale où les réunions sont peu fréquentes et où la participation aux votes ne rassemble guère plus de 20% des syndiqués.

Le recrutement des adhérents peut se faire selon diverses modalités ; soit sur la base du volontariat, soit en vertu du système du "monopole syndical" ou "closed-shop". Celui-ci comportait deux systèmes : obligation pour le salarié de se syndiquer, soit avant l'embauche, sinon il reste à la porte, soit une fois qu'il est devenu membre du personnel de l'entreprise. La loi de 1988 a interdit le premier système (avant l'embauche), et a soumis le second à l'approbation par une large majorité des salariés (80%).

Aujourd'hui, la mise en œuvre d'un "contrat de syndicat unique" remet en cause les modes de recrutement et de représentativité. De quoi s'agit-il ? Depuis le début des années 1980, quelques employeurs, notamment Japonais, refusent la négociation avec plusieurs syndicats et choisissent dans l'entreprise leur interlocuteur. Ainsi, chez Nissan, le syndicat de l'industrie mécanique AUEW a été préféré au TGWU (transports et divers) ; chez Hitachi, la direction a choisi le syndicat majoritaire, celui des électriciens : EETPU.
Parfois le choix du syndicat unique est subordonné à l'acceptation de l'introduction de nouvelles technologies ou à des causes de "paix sociale" (absence de grève durant la durée de la convention). Même si, en principe, l'existence officielle des syndicats non choisis n'est pas remise en cause par les employeurs, leurs pouvoirs de représentation et négociation sont fortement affectés par cette nouvelle pratique. Conscient du risque, le TUC a élaboré un code de bonne conduite fixant les modalités d'acceptation d'un tel contrat. Le non respect de ce code par le syndicat EETPU a entraîné son exclusion du TUC.

1.3 - Négociations et conflits

Le "collective bargaining" ou marchandage collectif s'est acclimaté très tôt Outre Manche. La Grande Bretagne fut le premier pays à mettre au point des conventions collectives. En dépit, ou à cause de cette longue pratique, la législation a joué un rôle particulièrement faible dans le développement des relations professionnelles en Grande Bretagne. La convention est considérée comme une affaire privée, sans force de loi en principe, d'où des risques importants de litiges et de conflits portant sur le contenu. Pour régler ces problèmes, depuis les années 1970, des institutions indépendantes ont été créées. On peut citer notamment l'ACAS, composée de trois représentants du TUC, trois des employeurs, avec un président nommé par le ministre du Travail. Elle intervient à la demande des parties, propose une conciliation ou une médiation et, en cas d'échec, un arbitrage.

La négociation se déroule essentiellement à deux niveaux : la branche et l'entreprise. La branche, quoiqu'en déclin, continue de jouer un rôle essentiel dans tout le secteur public et dans quelques activités industrielles importantes. Des structures permanentes de consultation existent dans toutes les branches ; les acteurs sociaux s'y retrouvent pour préparer les futures négociations. Les conventions sont conclues pour une durée déterminée, mais il est d'usage que les négociations salariales aient lieu chaque année. On note toutefois, depuis quelques années, un allongement des contrats (deux ou trois ans).

Depuis l'arrivée au pouvoir de M. Thatcher, la politique menée par le gouvernement et les employeurs anglais a entraîné une forte décentralisation des négociations salariales. Aujourd'hui, les grandes firmes avec de nombreuses implantations, ainsi que les entreprises étrangères, privilégient la négociation d'entreprise. Selon des statistiques de 1990, les accords salariaux concernant plusieurs employeurs ne concerneraient plus aujourd'hui qu'un salarié du privé sur cinq.

Le développement de la négociation d'entreprise s'accompagne de la discussion de thèmes nouveaux tournant autour des nouvelles technologies : contrôle du processus de mise en œuvre, formation aux nouvelles techniques, refonte et unification des grilles de salaire, organisation de la mobilité. A ce sujet, s'opposent au sein du TUC, deux courants qu'on schématise en distinguant "nouveaux réalistes" et "nouveaux traditionalistes". Les premiers n'hésitent pas à engager la négociation sur ces nouveaux thèmes, estimant qu'ils répondent mieux ainsi aux aspirations des salariés. Les seconds sont au contraire réticents vis-à-vis de pratiques qui leur apparaissent comme une remise en cause des conceptions du syndicalisme britannique qui jusqu'alors a manifesté une forte hostilité tant à l'égard de la participation dans l'entreprise, qu'à l'égard de l'intervention syndicale dans les processus d'organisation du travail.

L'opposition entre ces deux courants se manifeste aussi à propos de la grève. Face à l'échec des stratégies grévistes déployées par les mineurs en

1984-1985, par les ouvriers du "Livre" en 1986, etc... ; les "nouveaux réalistes" mettent en œuvre de nouveaux types de relations sociales moins conflictuelles. Pour attirer à eux les salariés, ils s'efforcent aussi de multiplier les services aux syndiqués ; c'est le cas des électriciens de l'EETPU, des métallos de l'AUEW, etc...

On distingue, en Angleterre : grèves "officielles" déclenchées par les syndicats et grèves "sauvages", surgies "spontanément", généralement à l'instigation des shop-stewards. Ces dernières ont été particulièrement nombreuses dans les années 1965-1980, faisant monter le total des "jours perdus" à des niveaux records, certaines années.

En revanche, la décennie 1980 - si l'on met à part 1984-1985, avec la grève des mineurs - apparaît relativement calme. Cette situation ne semble pas être en liaison avec la loi de 1984 qui oblige à consulter les salariés par référendum avant toute grève. Il apparaît qu'on assiste à une réorientation des pratiques syndicales, avec une maîtrise plus forte des mouvements par les syndicats qui testeraient localement les résistances patronales, avant de se lancer dans un conflit ouvert et généralisé. Il apparaît toutefois que le référendum préalable à la grève peut être un moyen de dissuasion vis-à-vis du patron. Un résultat largement majoritaire démontre au patronat la popularité que rencontrerait un éventuel mouvement et peut, par conséquent, l'amener à céder avant le déclenchement du conflit.

LE TUC ET LES TRAVAILLISTES - 1.4

Le "Labour Party" naît d'une initiative syndicale, prise en 1899. D'abord simple comité de parlementaires, favorables aux travailleurs, il se transforme en parti en 1906. Jusqu'en 1918, il n'accepte que des adhésions collectives : syndicats, coopératives, sociétés socialistes. Les syndicats membres prélevant la cotisation politique en même temps que que la cotisation syndicale, à moins que le syndiqué n'ait précisé, par écrit, qu'il n'entend pas adhérer au parti.

Aujourd'hui, la base du parti est constituée par quelques 6 millions de membres affiliés par le biais des syndicats ; on ne compte que 250.000 adhérents individuels. Bien que la loi oblige désormais les syndicats à consulter les adhérents, tous les dix ans, sur l'affectation du fonds résultant du versement des cotisations politiques, le mode du financement du parti n'en a pas été affecté. 80% de ses ressources proviennent toujours des syndicats, les 38 syndicats ayant organisé des consultations sur ce thème ont tous obtenu l'accord pour que le fonds soit réservé au "Labour".

On ne peut toutefois conclure de ce fait que les syndicats dominent le parti. La réalité est plus complexe. Il y a d'abord une autonomie certaine du groupe parlementaire, que le parti soit au gouvernement ou dans l'opposition. En outre, la prépondérance syndicale dans le parti ne pourrait

s'exercer que dans la mesure où les grands syndicats adopteraient, lors des débats, une attitude commune, ce qui n'est nullement le cas.

Pour nous limiter à la période récente, on constate que dans les années 1970, la gauche syndicale s'inquiète des libertés que prennent "ses" représentants quand ils sont au pouvoir. Elle engage donc le combat pour réformer les statuts, dans le sens d'une diminution des prérogatives du groupe parlementaire. Le succès partiel obtenu sur ce point, en 1979-81, est rapidement annulé. La droite syndicale reprend l'initiative à partir de 1983. Désormais, les syndicats de l'aile gauche se replient sur un projet de politisation de leur base, multipliant les stages de formation et favorisant le contact entre syndicalistes et militants politiques.

1.5 - En crise ?

De 12,7 millions de syndiqués au TUC en 1979, soit 51% de la population active, on est passé à 9,1 millions en 1987, c'est à dire une baisse de 25%. Les deux plus grands syndicats ont eu des baisses encore plus fortes : TGWU : 35% et AEU : 37%. Le taux de syndicalisation a chuté à 37,5%, soit une diminution de près de 14 points.

La "crise" est imputable à diverses causes. Un syndicalisme fortement implanté dans l'industrie, notamment les mines, la sidérurgie, etc... n'a pu que subir les conséquences des restructurations qui ont été particulièrement fortes du fait de la politique de M. Thatcher (2,4 millions d'emplois supprimés dans le secteur manufacturier). Les syndicats ont en outre des difficultés certaines pour toucher les 6,5 millions de salariés aux emplois "atypiques", dont plus de 5 millions à temps partiel. Il en est de même pour les salariés des zones rurales où l'emploi tend à se développer.

Par ailleurs, les salariés des industries de pointe ont souvent des aspirations qui cadrent mal avec les revendications fort traditionnelles de nombre de syndicats britanniques. Si l'on ajoute à cela la politique ultra-libérale du gouvernement et sa volonté d'entraver l'action syndicale en multipliant les lois à caractère plus ou moins anti-syndical, on comprendra les difficultés du syndicalisme britannique au cours de la dernière période.

2
LE SYNDICALISME ALLEMAND

Jusqu'en 1933 le syndicalisme allemand est divisé en fonction de clivages politiques et confessionnels : socialistes, chrétiens, libéraux, sans compter les organisations corporatives d'employés et de fonctionnaires. Balayé par le nazisme, le syndicalisme ne réapparaît qu'après la défaite.

UN SYNDICALISME PARTIELLEMENT UNIFIÉ - 2.1

Les occupants occidentaux estiment en 1945 que le mouvement syndical est un moyen essentiel de reconstitution d'un ordre démocratique. Ils favorisent donc les efforts d'anciens leaders syndicaux emprisonnés par les nazis. En octobre 1949, la Confédération des Syndicats allemands (DGB) tient son assemblée constitutive.
Divers éléments expliquent qu'on renonce alors au pluralisme syndical. La tragédie vécue en commun, les souffrances subies par les syndicalistes de toutes tendances et la nécessité d'adopter une attitude commune face aux vainqueurs, conduisent les anciens militants à travailler à la construction d'une centrale unique. L'influence des anglo-saxons, favorables à un tel type de syndicalisme, n'est pas non plus à négliger.

Le DGB regroupe en 1988 7,8 millions de membres, soit 83% de l'ensemble des syndiqués. A côté de lui, on trouve une organisation de fonctionnaires (DBB : 780.000), un syndicat d'employés (DAG : 494.000), et une tentative de reconstitution de syndicats chrétiens (CGB : 300.000). Le DGB dispose donc d'un quasi monopole, recrutant largement plus d'employés et de cadres que le DAG et étant même légèrement majoritaire chez les fonctionnaires.

L'unité syndicale est réalisée notamment par l'application de la notion de syndicat unique de branche qui évacue pratiquement tout effet de concurrence inter-syndicale. Seize syndicats d'industrie sont actuellement affiliés au DGB (7 pour le privé, 5 pour les salariés du public). Les syndicats sont maîtres de leur politique : négociation, grèves, etc..., qu'ils mènent de façon très autonome par rapport à la confédération qui dépend d'eux financièrement. La centrale a pour mission de représenter les intérêts communs des seize syndicats au plan politique, en particulier dans les domaines économique, social et culturel.

A première vue, la structure du DGB est analogue à celle d'une confédération française : aux fédérations, correspondraient les syndicats (IG), aux unions régionales, les organisations des landers (régions). Mais l'apparence est trompeuse, et l'essentiel du pouvoir est localisé au niveau des IG (syndicats) dont la structure s'apparente plus à celle de syndicats nationaux qu'à celle de fédérations. Le niveau local ne dispose que d'une autonomie toute relative. Parmi les plus gros syndicats, on a l'IG Metall : 2,6 millions de membres, L'OTV (Fonction Publique et Transport) : 1,2 million, l'IG Chimie : 665.000... Un exemple met bien en évidence la centralisation. De part la loi, une section syndicale n'a pas le droit de déclencher une grève sans l'autorisation du "Syndicat National". L'autorisation obtenue, elle organise un référendum ; une majorité de 75% est nécessaire pour engager le mouvement. En outre, c'est l'IG qui conduit les négociations avec le patronat, pour ce faire, elle dispose d'un potentiel de permanents.

2.2 - Des structures de base particulieres

Au sein de l'entreprise allemande, les lois de 1952, puis de 1972, reconnaissent des "conseils d'entreprise" élus par l'ensemble des salariés. Leurs pouvoirs, notamment depuis 1972, sont plus étendus, à bien des égards, que ceux des CE français, puisqu'ils peuvent négocier des accords et interviennent dans la gestion du personnel. Mais ils sont astreints à un devoir de "collaboration confiante" au sein de l'établissement. Si le syndicat apparaît comme "gardien du droit" et conseiller des organes de représentation dans l'établissement, il n'en reste pas moins un corps étranger au sein de l'entreprise. La loi ne fait aucune allusion aux délégués syndicaux, pas plus qu'aux sections syndicales. Elle établit donc une coupure conseil/syndicat qui n'est pas sans danger.

Pour prévenir celui-ci, l'IG Metall a décidé, dès les années 1960, la réactivation de l'action syndicale dans l'entreprise, en constituant des "corps d'hommes de confiance", élus par les travailleurs syndiqués, sur la base de l'unité de travail. Ils ont un double rôle : établir un lien permanent entre syndicats et syndiqués : diffusion des formations, recrutement..., contrôler l'action des conseils d'entreprise dont la réélection dépend en partie d'eux. En effet, les listes syndicales, en vue de l'élection au conseil, sont établies par entente entre les "hommes de confiance" et l'instance locale du syndi-

cat. D'une façon quasi générale, les listes du DGB obtiennent la majorité des sièges au sein des conseils. En 1969, l'IG Metall réussi à faire inclure dans la convention collective la reconnaissance des "hommes de confiance" et une certaine protection de leur activité. Actuellement, dans presque toutes les branches, l'action des délégués syndicaux est réglée par les conventions, mais il n'existe aucune reconnaissance légale.

Par rapport aux intentions initiales, le rôle de ces délégués syndicaux, "l'homme de confiance", s'est beaucoup infléchi. Créés pour contrôler les conseils d'entreprise, ils fonctionnent, de fait, aujourd'hui comme une sorte de prolongement syndical du conseil. Les conseillers d'entreprise sont considérés, tant par les syndicats, que par les salariés de l'entreprise, comme les véritables représentants du syndicat au sein de celle-ci. On note une étroite imbrication entre conseillers et "hommes de confiance" ; dans la métallurgie, un quart de ces derniers sont en même temps conseillers d'entreprise.
Alors que les délégués syndicaux sont intégrés dans l'organisation locale du syndicat, l'évolution, depuis 1970, tend à placer les conseillers d'entreprise aux postes "honorifiques", à tous les niveaux de l'organigramme syndical. Ainsi, les présidents des conseils des grandes firmes automobiles participent aux "commissions tarifaires" de l'IG Metall. Ils ont, de ce fait, une influence non négligeable sur la politique du syndicat. Toutefois, l'influence des conseillers varie d'une IG à l'autre : plus faible dans l'IG Metall, plus forte dans l'IG Chimie.

La négociation - 2.3

Bien implantés dans certaines branches et disposant d'importants moyens humains et financiers, les syndicats allemands jouent à plein le jeu de la négociation collective. Celle-ci a lieu par branche d'activité, dans le privé, généralement région par région. Les objectifs tactiques ayant été définis, c'est la direction générale de l'IG qui conduit la négociation. Conclue par une durée déterminée, la convention ne peut être dénoncée avant terme. Pendant la durée du contrat, la loi oblige les parties à s'abstenir de tous moyens de pression (grèves, lock out...) qui auraient pour but de la modifier prématurément ou de l'annuler : c'est l'obligation de paix sociale. Son non-respect peut entraîner une demande en dommages-intérêts.
Durant les quatre semaines qui suivent l'expiration de la convention, les parties sont tenues de négocier de façon passive. Passé ce délai, elles peuvent avoir recours à la pression, notamment par la grève, prérogative syndicale, bien que l'Allemagne ait connu, au début des années 1970, certaines "grèves sauvages".
Au printemps 1991, l'OTV négociant dans la fonction publique a fait pression sur l'employeur en lançant quelques grèves d'avertissement massivement suivies. Souvent, dans le privé, le syndicat choisit les entreprises ou les régions où il va porter son effort si la négociation achoppe. Il s'agit, en

effet, de ménager le "trésor de guerre" que constitue la caisse de grève qui, durant un conflit, peut verser près de deux tiers du salaire à un célibataire, et plus des quatre cinquièmes à un père de deux enfants ayant une forte ancienneté dans le syndicat.

Outre la traditionnelle négociation salariale, les discussions, dans les années récentes, ont porté sur la réduction du temps de travail. En 1990, métallos et travailleurs du "Livre" obtiennent du patronat une réduction d'horaires avec, à l'horizon d'octobre 1995, les 35 heures.
Si les employeurs cèdent, de leur côté, les syndicats reconnaissent implicitement la validité de certaines préoccupations économiques du patronat, en acceptant, par exemple, un calendrier de réduction étalé sur quatre ans et demi, ce qui facilite la gestion et assure une période de paix sociale. Les syndicats admettent aussi des horaires plus longs pour le personnel qualifié.
Les conseils d'entreprise peuvent aussi négocier des accords. La loi de 1972 a établi, notamment, un contrôle des conseils sur la gestion prévisionnelle de l'emploi. Ceci a permis une certaine maîtrise des restructurations par le biais de la formation et des reclassements internes. L'emploi des qualifiés, noyau dur de la syndicalisation, a pu être ainsi garanti. Mais ceci s'est fait par l'interruption de nouvelles embauches d'où une segmentation du marché du travail, l'accès à des postes stables étant ainsi plus ou moins fermé à des catégories marginalisées comme les jeunes, les femmes, les migrants. Par la réduction de la durée du travail, le syndicalisme a tenté de créer de nouveaux emplois ou du moins de limiter l'hémorragie. Mais il apparaît aujourd'hui qu'aller en deçà des 35 heures n'est pas un objectif souhaité par les salariés.

Précisant ses objectifs pour l'horizon 2000, l'IG Metall se fixe notamment l'amélioration des conditions de travail, ce qui l'amène à porter un intérêt accru aux mutations technologiques, thème susceptible d'intéresser un public d'ingénieurs et de cadres supérieurs. Dans le même temps, le syndicat aborde la question de l'orientation sociale de la production, sujet qui lui offre l'occasion d'une rencontre avec les mouvements écologiques, alternatifs et pacifistes. L'accent mis sur ce thème pourrait constituer un levier pour intégrer certaines catégories demeurées jusqu'alors en dehors du syndicat, notamment les jeunes. Il s'agit toutefois d'enjeux dépassant la seule branche professionnelle et nécessitant sans doute une prise en compte plus efficace du niveau local.

2.4 - La cogestion

Jusqu'en 1963, le programme économique du DGB reste celui établi en 1949. Fortement marqué de principes socialistes, il condamne "l'économie de marché chaotique" et réclame conjointement le transfert des industries-clés dans la propriété collective, la planification économique centrale et la cogestion à tous les niveaux. Au congrès de 1963, en dépit de positions divergentes, on arrive à un compromis ; ainsi la planification est

mise sur le même plan que la concurrence, afin d'atteindre les objectifs de la politique économique.

Parmi les objectifs du programme de 1949, seule la cogestion, au seul niveau de l'entreprise, a été obtenue. Encore faut-il distinguer en fonction des branches. La loi de 1951 ne concerne que les mines et la sidérurgie ; elle établit la parité au conseil de surveillance entre syndicalistes et représentants des actionnaires. La loi de 1976 concerne l'ensemble des entreprises de plus de 2.000 salariés, mais la parité est rompue, au sein du conseil de surveillance, au profit des actionnaires.

Lorsqu'on tente de faire le bilan de la cogestion dans les mines et la sidérurgie, on constate que, dans le passé, elle a surtout été utilisée pour la mise en œuvre de plans sociaux à l'occasion des restructurations. En revanche, son influence sur l'orientation des investissements et le contrôle des concentrations a été faible, des représentants des salariés paraîssant plus intéressés par les questions sociales que par les problèmes économiques. Le risque le plus grand, pour les cogestionnaires, est de se laisser enfermer dans l'entreprise, d'où l'importance des liaisons avec le syndicat. Pour celui-ci, la cogestion apparaît, au départ, comme un moyen d'action au service d'un syndicalisme dédié à jouer le jeu de la puissance, au sein du régime capitaliste. Aujourd'hui, la cogestion est présentée comme le moyen d'éviter certains abus du pouvoir économique et d'associer plus étroitement les salariés à l'élaboration des décisions qui commandent leur avenir.

SYNDICATS ET PARTIS - 2.5

La quasi unité syndicale s'explique par l'intégration, au sein du DGB, des deux grands courants politiques allemands, dans des proportions toutefois très inégales. L'alliance des composantes chrétiennes et sociales-démocrates repose sur des compromis, jamais explicités publiquement et sur certaines règles formelles de représentation. Le courant chrétien est minoritaire : 11 à 15% des membres s'inscrivent dans cette mouvance. Le DGB prend des positions politiques, en évitant toutefois d'afficher ouvertement sa préférence pour le parti social-démocrate (SPD), dont est membre l'écrasante majorité des dirigeants. Ni statutairement, ni financièrement, le DGB n'a d'attaches avec le SPD, mais aucun texte n'interdit le cumul des mandats, qu'il s'agisse de fonctions dans le parti ou d'un mandat parlementaire. Nombre de députés SPD sont membres du DGB et certains occupent des fonctions importantes dans la centrale. Le syndicalisme allemand est une pépinière d'hommes politiques.

Au sein du DGB, environ 12 % des postes de responsables sont réservés à l'aile chrétienne démocrate. Une règle non écrite veut que deux des huit places au comité directeur du DGB soient attribuées aux candidats de la CDU. L'un des vice-présidents du DGB est généralement un membre de ce parti, mais des personnalités issues du SPD ont le monopole de la prési-

dence de la confédération et de 15 des 16 syndicats de branche (seul le syndicat de la police a un président démocrate-chrétien). Les dirigeants syndicaux veillent scrupuleusement à l'application de ces principes, préférant, au moment du renouvellement des postes stratégiques, le recherche parfois laborieuse de candidats chrétiens, plutôt que le recours au réservoir nettement plus fourni des postulants socialistes.

La grande marge de liberté des syndicats, au sein du DGB réduit les possibilités d'une coopération partisane. Ainsi, lorsque le SPD était au pouvoir et qu'à la fin des années 1960, la centrale syndicale acceptait une politique d'action concertée, tendant à l'établissement d'une politique des revenus, les syndicats, sans désavouer cette politique ne s'y conformait pas obligatoirement lors du renouvellement des conventions.

2.6 - En crise ?

Le taux de syndicalisation pour le seul DGB est demeuré stable de 1980 à 1987 : autour de 34-35% (34,1% en 1987). Pour l'ensemble des organisations allemandes, ce taux est de 41%. On ne peut donc parler de crise de recrutement comme dans les syndicalismes français et britannique.

La quasi-unité syndicale, mais aussi le syndicat unique par branche (à la différence de ce que l'on observe dans le syndicalisme britannique), est sans doute l'un des éléments explicatifs de cette situation. Toutefois, la stabilité globale cache des évolutions en sens inverse : en sept ans, perte de 16% de l'IG des cheminots, 13% pour celle du Textile et Habillement, 10% sur le Bâtiment ; alors que les Métaux restent stable, l'OTV (Services Publics et Transports) voit ses effectifs croître de 4,6%, l'IG du Commerce, de la Banque et des Assurances de 9,7%.

Le déclin de la politique ouvrière explique pour une part ces évolutions, cependant en 1987, les ouvriers représentent encore 67% des membres du DGB. Il faut souligner aussi la difficulté du syndicalisme allemand à percer parmi les couches nouvelles en expansion des salariés en "cols blancs". Le syndicat du Commerce, des Banques et Assurances, qui pourtant progresse, ne regroupe pas plus de 10% des salariés de ces branches. Outre la réticences des "cols blancs", il faut souligner celle des femmes, vis-à-vis d'un syndicalisme presque exclusivement gouverné par des hommes. Chez les femmes, le taux de syndicalisation est de 26% contre 51% chez les hommes. A souligner aussi la profonde désaffection des jeunes, dont le taux de syndicalisation ne cesse de reculer.

Malgré sa force, le syndicalisme allemand n'échappe donc pas totalement aux problèmes qui affectent les organisations de salariés dans les autres pays. Il doit, en outre, affronter l'intégration des salariés et syndiqués de l'ex-RDA, avec les problèmes de forte disparité des salaires entre les deux Allemagnes, de fort développement du chômage. Déjà un certain nombre de conventions tiennent compte de ces réalités nouvelles.

3
LE SYNDICALISME ITALIEN

Les organisations syndicales qui existent avant le fascisme sont faibles, divisées et peu offensives. Mussolini n'aura aucune peine à les démanteler, en 1925. Par le pacte de Rome (13 juin 1944), renaît officiellement le syndicalisme libre, c'est à dire indépendant de l'Etat. Caractéristique est le fait qu'il est conclu entre les représentants syndicaux des trois partis "de masse" : communiste, socialiste et démocrate chrétien. Ce syndicalisme, qui se veut unique, naît donc dans la mouvance des partis ; au sein de la confédération, les postes de direction sont répartis d'une façon égalitaire, en fonction des appartenances partisanes.

Cette unité ne résistera ni aux secousses politiques internes : élimination en 1947 des communistes et socialistes du gouvernement, ni au déclenchement de la guerre froide : plan Marshall, création du Kominform. En 1948 la scission est consommée.

TROIS CENTRALES OU UNE ? - 3.1

La CGIL (Confédération Générale Italienne du Travail), dont les autres se sont détachées, se compose essentiellement, au départ, de deux courants, le communiste majoritaire et le socialiste. Aujourd'hui, les communistes sont toujours majoritaires ; un tiers des responsables sont socialistes, et l'on a un troisième courant formé de militants d'extrême gauche. Il faut cependant souligner trois points caractéristiques, concernant la majorité communiste : celle-ci n'est nullement homogène, au moins deux grands courants la traverse. Par ailleurs la théorie de la "courroie de transmission" a été rejetée, dès le milieu des années 1950. Enfin cette tendance a récemment décidé de se saborder. Ce qui subsiste, c'est une culture commune entre CGIL et ex-PCI, un parti qui n'a rien à voir avec le PC Français.

La CISL (Confédération Italienne des Syndicats de Travailleurs) commence sa vie sous l'aile protectrice de la démocratie chrétienne et des ACLI (Organisations Catholiques des Travailleurs). Malgré ce patronage très confessionnel, le congrès de création se prononce contre toute référence chrétienne. Dans les années 1960, un certain nombre de responsables prennent de la distance vis à vis de la démocratie chrétienne et des partis en général. Aujourd'hui, certains dirigeants ont des liens avec le parti démocrate chrétien, mais le parti socialiste a récemment développé son influence au sein d'une minorité. Peut-on, par ailleurs parler d'une culture commune avec la démocratie chrétienne ? C'est oublier que d'autres influences se sont exercées, notamment dans les années 1950, celle de syndicalistes américains et surtout celle de l'Ecole de Florence qui a formé nombre de responsables.

La troisième organisation, l'UIL (Union Italienne du Travail), rassemble des tendances socialiste, social-démocrate et républicaine.

Il ne faut pas oublier aujourd'hui les organisations autonomes regroupées en confédérations qui se sont développées dans le tertiaire public, notamment l'enseignement et le parapublic (santé, banques, transports).

Jusque vers la fin des années 1950, les centrales développent des stratégies divergentes : globalisation des actions à la CGIL, négociations décentralisées et articulées à la CISL, sous l'impulsion de l'Ecole de Florence. Prenant ses distances par rapport au PC, la CGIL renonce à la globalisation dans les années 1960 et l'on peut voir, aux portes des usines métallurgiques, des piquets de grève unitaires : CGIL-CISL.

L'orientation vers l'unité va cependant résulter d'un phénomène issu de la base. Au cours des années 1968-1970, avec la multiplication des conflits, lors du renouvellement des conventions collectives ou accords d'entreprise, se développe le "mouvement des délégués". Au cours de ces grèves, surgies soit à l'initiative des syndicats, soit de façon plus spontanée, se manifeste un intense besoin de "démocratie directe". Des délégués sont élus par des groupes homogènes d'atelier, de chaîne, de bureau, sans qu'on s'inquiète de leur appartenance syndicale. le mouvement se généralise et les conseils d'usine regroupant ces délégués deviennent les véritables interlocuteurs du patronat.

Dès 1970, les trois fédérations de la Métallurgie (CGIL, CISL et UIL) prennent acte de cette situation ; les conseils deviennent la structure de base d'un processus unitaire dans ce secteur. Auparavant, en 1969, ces trois fédérations avaient déjà mis en place des organes communs : centre d'études et de recherches, journal, organisme de formation. En septembre 1972 est constituée la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie (FLM), qui groupe sans les dissoudre les trois organisations.

L'unité est-elle en marche ? Dès 1969, les trois centrales ont décidé le non cumul des mandats politiques et syndicaux ; cette mesure ne prend cependant effet que dans les années 1972-1973. Après beaucoup d'hésitation les

confédérations décident d'accepter les délégués et conseils comme structure de base. Le pacte fédératif de juillet 1972 crée une "Fédération" à laquelle les trois centrales déléguent leurs pouvoirs dans un certain nombre de domaine : politique contractuelle, politique des réformes économiques et sociales. La formation est organisée de manière commune. Il n'est cependant pas question d'aller vers une fusion, le poids du politique est encore trop élevé pour que s'effacent les différences.

De 1972 à 1984 le système unitaire fonctionne avec parfois certaines difficultés ; des observateurs notent dès 1977 des risques de blocage. Mais en 1984, à propos du décret sur la réduction de l'échelle mobile accepté par la CISL et l'UIL, la majorité communiste de la CGIL affirme son désaccord et se met à la tête d'un mouvement de conseils d'usine "autoconvoqués". C'est la rupture de l'unité ; dans les usines la CISL et l'UIL répondent par l'organisation de leur propres sections syndicales. Aujourd'hui, à côté des conseils unitaires représentant l'ensemble des travailleurs, auprès de la direction, les sections regroupent les inscrits à chaque syndicat. A noter que lorsque fonctionnait la fédération commune, en 1979 l'hypothèse d'une fusion complète en un syndicat unique ne recueillait que peu de suffrages (13 % des sondés) ; deux ans après la rupture, en 1986, l'aspiration à l'unité est exprimée par 69 % des personnes interrogées. En dépit de la rupture, les trois organisations recherchent cependant systématiquement l'unité d'action, allant jusqu'à l'élaboration de stratégies communes, malgré quelques manifestations de leurs divisions persistantes (par exemple l'accord Fiat sur la productivité de 1988).

ÉVOLUTION DES STRUCTURES DE BASE - 3.2

Dans les années 1950-1960, des sections syndicales existent dans certaines entreprises, sans être reconnues par le patronat, dont le seul interlocuteur, dans la négociation, est le syndicat provincial de branche. Au sein de l'établissement, la structure officielle est la "commission interne" qui exerce des fonctions de médiation et de représentation des salariés face à l'employeur ; on peut l'assimiler aux délégués du personnel.

Bien qu'elles n'aient jamais été formellement abolies, les commissions internes se sont vues balayées, lors de "l'automne chaud italien", par les conseils d'usine. Elus par l'ensemble des salariés, par atelier ou service, sur listes libres ("blanches"), non syndicales, ils exerçaient, à la fois, des fonctions de représentation des salariés et de négociation, puis de représentation syndicale, lorsqu'ils eurent été reconnus par les confédérations comme structure de base. Elus pour deux ans, en principe, composés de délégués révocables par les salariés au cours de leur mandat, les conseils ont surtout donné une réelle impulsion à la négociation d'entreprise, complémentaire en principe des négociations à d'autres niveaux.

Mais les conseils correspondaient à un moment fort de l'action ouvrière, marqué par une combativité exceptionnelle. Jamais réellement implantés dans les secteurs non industriels, ni dans les petites entreprises, ils persistaient souvent dans les grandes sans être renouvelés, sans que les membres se soumettent régulièrement à la sanction du vote pour confirmer leur représentativité. D'ou la nécessité de repenser la représentation au sein des entreprises de tous les secteurs.

Les trois confédérations ont signé, à ce sujet, un accord le 1er mars 1991. Elles s'entendent pour mettre en place une "représentation syndicale unitaire" (RSU). Celle-ci répondre à deux objectifs : assurer une réelle présence syndicale (d'affiliation confédérale) dans les entreprises et légitimer une instance qui soit à la fois le lieu d'expression de la pluralité et de l'unité d'action syndicale. Comme les conseils d'usine, les RSU devraient assurer une pluralité de fonctions : -instance de représentation des salariés face à l'employeur -agent de négociation des accords d'entreprise, sur les matières découlant des niveaux de négociation supérieurs -représentant syndical unitaire.

Le contrôle syndical est, par contre, beaucoup plus clairement affirmé que dans le cas des conseils d'usine. Leur mode d'élection est fondamentalement différent. Les élections auraient lieu désormais sur listes syndicales : deux tiers des sièges attribués en fonction des résultats électoraux des listes en compétition (parmi celles-ci peuvent se constituer des listes non confédérées, à condition toutefois d'avoir le statut de syndicat et d'obtenir 5 % des votes des inscrits). Le tiers des sièges restant serait réparti également entre les trois listes se réclamant des confédérations. Ce mode de répartition vise à assurer la présence de syndicats confédérés, même s'ils sont minoritaires dans l'entreprise, tout en marginalisant les acteurs non confédérés. Les syndicats confédérés peuvent présenter une liste unique ou des listes séparées. Des RSU devraient être créées partout, y compris dans la fonction publique ; des structures inter-entreprises sont prévues pour permettre la représentation dans les PME, catégorie qui a connu un très fort développement depuis la crise. Pour mettre en œuvre les RSU, les syndicats entendent négocier un accord avec les employeurs, ce qui n'exclut pas une généralisation ultérieure par la loi.

3.3 - Négociations et lois

La négociation nationale de branche a joué historiquement un rôle important. Dès les années 1960, la négociation articulée se développe, renvoyant certaines matières à la convention d'entreprise, le tout étant accompagné d'une clause de trêve syndicale. De 1969 à 1979, le renouvellement de la convention pilote, celle de la métallurgie, est un véritable événement, marqué souvent par de sérieux conflits et riche en conséquences syndicales et économiques. Cependant, lors des années 1980, les conventions de catégorie perdent de leur importance. Au cours de la période pré-

cédente, elles ont contribué à un nivellement des rémunérations, mais celui-ci a trouvé ses limites ; depuis quelques années on assiste à la réintroduction d'augmentations différenciées, favorisant les salariés les plus qualifiés.

A noter que les conventions de 1976 obligeaient les employeurs à fournir périodiquement des informations sur les restructurations, les changements techniques, les réorganisations, la décentralisation de la production. Le système n'a fonctionné correctement que dans les grandes entreprises, et les syndicats n'ont que rarement pu utiliser ce droit comme instrument de contrôle sur les décisions et la stratégie de l'entreprise, notamment après la défaite qu'ils ont subi chez Fiat, en 1980, où 40 000 salariés, entraînés par des cadres, ont manifesté contre les syndicats.

La négociation d'entreprise s'est fortement développée de 1968 à 1983, souvent d'ailleurs, sans coordination avec le niveau national. Certaines de ces négociations ont alors joué un rôle pilote, lançant des formules, reprises par la suite dans les accords nationaux. Désormais, cette négociation est beaucoup plus encadrée. Dans les petites entreprises, l'usage se répand de lier les augmentations de salaire à l'accroissement de la productivité. Le contrôle sur les heures supplémentaires, exercé d'une façon stricte par les conseils de délégués, au cours des années 1970, a disparu, et les contraintes strictes concernant l'utilisation de la main d'œuvre font place au développement d'horaires flexibles, tenant compte des variations d'activité, en même temps que se développe le travail à temps partiel.

La grande nouveauté apparaît cependant avec la crise économique et le rapprochement du PCI des autres partis gouvernementaux en 1976. On assiste alors à une reprise vigoureuse de la négociation interprofessionnelle, à des pressions sur, ou des négociations avec le gouvernement pour obtenir des réformes ; les textes gouvernementaux reprenant parfois le résultat des négociations interprofessionnelles.

Un document de la "Fédération Unitaire", en 1978, consacré à "la lutte contre la crise et pour l'emploi", met en évidence la volonté d'accepter certaines mesures restrictives : limitation des hausses salariales, augmentation de tarifs publics pour réduire le déficit public, plus grande mobilité de la main d'œuvre, en échange de mesures concrètes : relance sélective et contrôlée des investissements, développement prioritaire du Mezzogiorno, réforme pour lutter contre l'évasion fiscale. Remise en cause en 1984, suite à la rupture du processus unitaire, cette idée d'un donnant-donnant n'empêche nullement la poursuite des négociations au sommet.

Ainsi, dans les années récentes, alors que certaines avancées sont obtenues en matière de justice fiscale, une négociation quasi-ininterrompue se développe au sujet des retraites et de la préservation des grands services publics, notamment du service de santé. Sur ce terrain, les trois confédérations ont réussi à mobiliser très largement, à travers des grèves locales et nationales, des manifestations de femmes et de retraités à Rome. La faiblesse de l'Etat italien rend toutefois difficile la mise en œuvre des réformes. La

négociation interprofessionnelle a également abouti à des accords pour faciliter l'insertion des jeunes et de certaines catégories de chômeurs.

3.4 - En crise ?

La syndicalisation qui avait progressé, sans interruption, tout au long des années 1970, connait dans la décennie suivante un net recul. Si globalement les trois confédérations ont actuellement plus d'adhérents qu'il y a dix ans (9,2 millions en 1987, contre 8,5 en 1977), cela est dû exclusivement à l'augmentation du nombre de retraités (en gros, un tiers des effectifs). Les centrales ont perdu du terrain parmi les actifs ; le taux des syndiqués actifs, par rapport à l'ensemble des salariés est passé de 49,3 % en 1978, année record, à 39,7 % en 1986.

La CGIL qui était la mieux implantée parmi les ouvriers non qualifiés des grandes entreprises a perdu un quart de ses actifs ; elle compte en 1987 : 4,7 millions d'adhérents (dont 1,9 de retraités). La CISL a perdu 15 % de ses actifs ; en 1987 : 3,1 millions d'adhérents, dont 950 000 retraités. Seule l'UIL a légèrement progressé parmi les actifs (4 %) ; en 1987 elle a 1,3 million d'adhérents dont 180 000 retraités.

Les syndicats confédérés souffrent par ailleurs d'une certaine crise de représentation, dont la manifestation la plus spectaculaire est le développement, depuis 1986, de conflits, notamment dans les services publics, qui échappent pour une part à la médiation des confédérations. Ils sont animés par des organismes informels : les "Cobas", analogues aux coordinations françaises. Ces "Cobas" font appel à des solidarités catégorielles étroites ; les participants estiment que leurs qualifications ne sont pas suffisamment reconnues dans le cadre des conventions collectives.

Les syndicats italiens ne sont donc pas à l'abri de la "crise du syndicalisme". Ils ont cependant réussi à s'adapter partiellement aux mutations en cours. Parmi les réponses apportées, il faut souligner celle ayant consisté à apporter aux adhérents une vaste gamme de services : assistance juridique et fiscale, problèmes de retraite, logement, culture et loisirs, formation professionnelle. Par ailleurs la volonté unitaire manifestée, malgré la rupture de 1984, peut faciliter une meilleure réponse aux aspirations des salariés.

4
LE SYNDICALISME SUÉDOIS

Le syndicalisme suédois se caractérise par l'importance du taux de syndicalisation, mais aussi par l'accent mis longtemps, sur la seule négociation collective avec un patronat très organisé. Depuis 1970, certaines évolutions remettent en cause ce que l'on a parfois appelé le "modèle suédois".

LES ACTEURS SYNDICAUX - 4.1

Fondée en 1898, la confédération LO regroupe 24 syndicats, avec au total 2,2 millions d'adhérents. Le taux de syndicalisation est de 90 % chez les travailleurs manuels.
TCO, créée en 1944 regroupe employés du secteur privé et public dans 20 syndicats : 1,1 million de membres, soit 80 % des employés. Parmi les adhérents de TCO, 58 % sont des femmes.
Enfin, SACO-SR rassemble des salariés titulaires de diplômes universitaires (225 000 membres).

Considérons la structure de LO. La plupart des syndicats sont organisés selon le principe du syndicat d'industrie, avec en général un seul syndicat présent dans les entreprises d'un secteur donné. En 1941, le congrès donne à la confédération des structures centralisées et un pouvoir certain sur les syndicats. Non seulement LO représente les organisations affiliées pour débattre avec le gouvernement d'une politique économique et sociale, mais la centrale peut aussi négocier directement avec l'organisation patronale (SAF). Il appartient toutefois aux organisations affiliées de décider si elles souhaitent participer à des négociations centrales à travers LO. Lorsqu'une grève risque de toucher plus de 3 % des effectifs d'un syndicat, elle ne peut être déclenchée sans l'accord de la confédération.

Les syndicats gèrent les caisses d'assurance-chômage. Ils sont divisés en "branches" régionales ou locales, elles-mêmes divisées en organisation d'entreprise, l'équivalent de nos sections. Celles-ci élisent un comité directeur dont le président est l'interlocuteur principal de la direction de l'entreprise. Par ailleurs des "hommes de contact", équivalents de nos militants, sont chargés des rapports avec les adhérents.

Les organisations géographiques qui correspondent à nos unions régionales ou départementales sont maintenues dans un rôle mineur : elles n'ont aucune représentation dans les organes exécutifs de LO et jouent un simple rôle d'information, d'éducation et d'action sur l'opinion.

LO et ses syndicats (équivalents de nos fédérations) disposent de solides ressources financières. Les liens avec la centrale coopérative permettent à LO de posséder l'une des plus grande imprimerie du pays, un journal du soir, une organisation de vacances et voyages, une grande entreprise de construction de logements . En lien avec la fédération d'éducation populaire, la centrale syndicale développe un intense effort de formation. Le prestige de LO dans la société suédoise a attiré dans son département d'études et de recherches des spécialistes de tout premier rang.

4.2 - Une stratégie conventionnelle

Jusqu'en 1935 alternent négociations dispersées et conflits plus ou moins violents. C'est alors que LO opte délibérément pour la mise en œuvre d'une stratégie conventionnelle, dont les bases sont fixées lors d'une négociation avec le patronat qui dure de 1936 à 1938. LO et SAF marquent leur volonté d'une autonomie du conventionnel par rapport à l'Etat, en créant une instance de règlement des conflits : le Comité du marché du travail qui n'a pas de pouvoir juridique et émet seulement des avis. Par ailleurs l'accord paraphé en 1938 fixe les procédures d'information préalable en matière de licenciement et des règles de protection des travailleurs. Les possibilités de recours à l'action directe (grève ou lock out) sont interdites durant la période couverte par la convention, à condition que les engagements pris par les deux parties soient tenus.

La négociation centrale n'exclut nullement des négociations à d'autres niveaux. C'est ainsi, par exemple que le syndicat de la métallurgie discute une dizaine de conventions nationales et des conventions locales avec des PME non membres de la SAF. Une fois qu'un accord est signé avec le syndicat (fédération), les sections d'entreprises négocient son application avec les directions d'entreprise.

Il existe aussi ce qu'on peut appeler un système d'administration de la convention. Un litige est d'abord traité entre le représentant syndical et la direction de l'entreprise ou de l'établissement. En cas d'échec, une rencontre section -direction tente de le régler. Finalement il peut être examiné

au niveau national entre le syndicat de LO et la fédération correspondante de la SAF. Les litiges sur l'interprétation sont du ressort du Tribunal du Travail.

Dans le domaine des salaires, il n'existe pas, jusqu'en 1956, de négociations globales ; les diverses branches d'industries négocient indépendamment les unes des autres, à des périodes différentes. Cette pratique ne permet pas une certaine uniformisation des salaires ouvriers et la SAF reproche au système son caractère inflationniste. En 1956 est mise en œuvre une "politique contractuelle salariale de solidarité", dont le but est de réduire les écarts de salaire. Les négociations branche par branche sont alors précédées d'une négociation LO -SAF fixant le cadre général de la politique des salaires que les négociateurs par branche devront respecter. A partir de 1964, des accords -cadres prévoient l'affectation au relèvement des salaires anormalement bas d'un certain pourcentage des accroissements de rémunération. Cependant, dès 1968, ces discussions en vue d'un accord cadre deviennent de plus en plus ardues. Le patronat refuse un cadre contraignant, tandis que les salariés les plus favorisés, regroupés dans la SACO-SR et dans certains syndicats de TCO s'opposent à une égalisation qui ne reconnait pas leur qualification.

LES ÉVOLUTIONS D'UNE STRATÉGIE - 4.3

Deux types d'évolution sont à considérer ; les unes concernent les problèmes rencontrés par la négociation collective, les autres concernent un recours à la loi, jusqu'ici évité.

La nature conflictuelle des négociations collectives s'accroît sensiblement, dans les années 1970-1990. Ainsi le sommet est atteint, lorsqu'en 1981, un lock out généralisé, imposé par les employeurs, bloque les communications, interrompt la vie économique et isole la Suède du reste du monde pendant plusieurs jours. A signaler aussi en 1985 une importante grève de TCO dans le secteur public.

Mais le phénomène le plus caractéristique est la mise en cause de la politique salariale de solidarité. Ebranlé au cours des années 1970, le système centralisé est sérieusement mis à mal à partir de 1983. La fédération des employeurs de la Métallurgie prend alors l'initiative de négocier séparément avec le syndicat ouvrier "Métal" et fixe de nouvelles règles visant à élargir l'éventail salarial.
En dépit de la pression du gouvernement qui prône toujours un accord global permettant un encadrement national des salaires, on note, au cours des années récentes, la reprise de négociations sectorielles dans de nombreux secteurs.
C'est à l'occasion de négociations dans la seule métallurgie, qu'un syndicat de "cols blancs", le SIF provoque, en 1988, une grève de trois semaines alors que le patronat décide un lock out d'une semaine.

A signaler que le SAF est depuis quelques années favorable à une décentralisation des négociations. Il insiste par ailleurs pour lier les salaires à la productivité et même au "mérite", s'opposant ainsi à une politique des salaires tendant à une redistribution générale.

L'autre évolution caractéristique concerne le recours à la loi. Nous nous limiterons à deux. Selon la loi de 1976 sur "la participation aux décisions", l'employeur doit engager des négociations avec la section syndicale, avant toute décision importante (fusion, fermeture, changement de méthodes de travail, etc...). Des conventions doivent définir les droits des travailleurs en matière de codétermination. Dans le cas de conflit pour l'application de cette convention, le syndicat jouit d'un droit d'interprétation prioritaire, valable jusqu'au jugement par le Tribunal du Travail. En outre, le veto syndical peut s'exercer en cas de recours à la sous-traitance ou à l'intérim.

Cette loi fut complétée par un accord en 1982. Celui-ci réserve une place de choix aux différentes formes de participation directe des salariés dans plusieurs domaines : organisation du travail, changement technologique, etc... Les "groupes de projet", dont il est fait état dans l'accord, sont en quelque sorte un substitut aux "cercles de qualités", des cercles qui ne seraient pas sous le seul contrôle du patronat.

Si la loi précédente et l'accord tendent à instaurer une démocratie industrielle, le congrès de LO de 1976 entendait aussi instaurer une démocratie économique par le biais des "fonds salariaux". Ce projet réclamait l'attribution d'une part du profit des entreprises à un fonds collectif des salariés qui serait géré" par les syndicats, permettant à ceux-ci d'acquérir une part croissante de la propriété des entreprises. Très ambitieux, ce projet visait plusieurs objectifs : niveler les différences de profit entre entreprises, pallier la concentration excessive dans certains secteurs, encourager une politique d'investissements sélectifs, conférant ainsi aux syndicats un rôle dans la politique industrielle, enfin, à travers la propriété collective d'un paquet suffisant d'actions, exercer un contrôle sur la gestion des entreprises. La résistance farouche du patronat qui n'hésita à mobiliser l'opinion publique contre ce projet, l'éviction momentanée des socialistes du gouvernement, retardèrent le vote de la loi jusqu'en 1983. Le gouvernement socialiste a alors mis en place un système beaucoup moins révolutionnaire. Divers fonds, alimentés par deux impôts, l'un sur les bénéfices, l'autre sur la masse salariale, sont rattachés à la caisse nationale d'assurance et de retraite. Les fonds salariaux sont présentés comme un moyen de garantir des retraites à l'ensemble de la population.

4.4 - La social-démocratie suédoise

L'accent mis, jusqu'en 1970, sur le seul contractuel, peut étonner, de la part d'un syndicat ayant des liens aussi étroits avec le parti social-démocrate : le SAP. Dès le deuxième congrès de LO, un texte précise qu'il

"incombe à LO d'œuvrer pour l'affiliation de chaque syndicat local à la section commune ouvrière de sa localité, et, par là, au parti ouvrier social-démocrate". Cette recommandation disparait en 1909. Le congrès d'alors souligne simplement "l'unité idéologique et la solidarité du mouvement ouvrier qui depuis le début a uni le mouvement syndical et la social-démocratie".

Actuellement fonctionne un système d'adhésion facultative des sections locales de LO au parti. Chaque syndiqué peut refuser par écrit l'adhésion. Dans ce cas, sa cotisation n'est pas réduite, mais la "part politique" est conservée dans la caisse du syndicat. On ne connait pas actuellement le nombre d'adhérents de LO affiliés collectifs au parti ; sans doute plus de 40 %, selon une enquête récente qui ne porte que sur quelques syndicats, mais qui montre de fortes variations d'un syndicat à l'autre. Le principe de cette affiliation collective est actuellement en discussion au sein du parti.

Mais les liens entre syndicat et parti sont multiformes : syndicalistes parlementaires sociaux-démocrates ; syndicalises dans les cabinets ministériels ou dans les multiples commissions d'enquête, lorsque le SAF est au pouvoir, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui ; syndicalistes dans le comité exécutif du parti. Lorsque le parti était au pouvoir, chaque mois, les membres du gouvernement se rendaient au siège de LO.

En crise ? - 4.5

Dans les années 1950-1960, les syndicalistes constituent plutôt un élément modérateur au sein du SAP. Au contraire, dans les années 1970, on assiste à une sorte de radicalisation syndicale, avec la volonté d'impulser, par la loi, certaines réformes fondamentales ; d'où une pression renforcée sur le parti qui perd d'ailleurs le pouvoir de 1976 à 1982. De retour au gouvernement, les socialistes, soucieux d' améliorer les performances économiques du pays, tendent à prendre certaines distances vis à vis des syndicalistes, sans pour autant que disparaissent les liens très fort entre les deux organisations.

On ne saurait parler de crise du syndicalisme suédois. Le taux de syndicalisation a progressé depuis 1970, passant de 67,7 % à 85,3 %. En revanche, le système, tel qu'il fonctionnait dans les années 1960 est remis en cause. Les rivalités entre groupes de salariés rendent difficile l'arbitrage entre intérêts divergents. Est aussi posée la question du fonctionnement de l'Etat-providence. Lors de son dernier congrès, LO s'est engagé à traiter de l'amélioration de la gestion et du fonctionnement du service public et plus largement de la qualité des services dispensés par l'Etat-providence. Aujourd'hui LO tente d'orienter son action en direction de problèmes concernant l'ensemble des citoyens, comme par exemple la question de l'écologie ; mais pour être efficace dans ces domaines, LO devra sans doute renforcer ses instances régionales et locales.