

DOSSIER

Une nouvelle donne ?

Paysage syndical



Dossier coordonné par Matthieu Leiritz et réalisé par Gérard Aschieri, Eugenio Bressan, Frédérique Rolet

Quand on évoque le syndicalisme français, deux caractéristiques *a priori* paradoxales se dégagent : faiblesse des taux de syndicalisation et multiplication des organisations, capacité d'autre part à mener des combats importants et à peser dans le champ social.

La singularité du mouvement syndical français, construit historiquement sur la double finalité de défense des intérêts immédiats des travailleurs et de volonté de transformation sociale, en est un facteur explicatif. Cependant nous sommes désormais confrontés à une situation qui impose au syndicalisme de réfléchir de façon urgente à son avenir et à son rôle. Plusieurs problèmes interpellent actuellement le syndicalisme : difficultés à unifier les luttes et les revendications public/privé, prise en compte insuffisante de certaines catégories – jeunes, travailleurs précaires, salariés des très petites entreprises... Le contexte récent a aiguë ces données et mis plus que jamais le syndicalisme au défi de son évolution. La crise économique et sociale que nous traversons investit les organisations syndicales de responsabilités accrues ; les espoirs suscités par la construction d'un large mouvement interprofessionnel en 2009 ont été à la mesure de la déception devant le manque de suites unitaires et de résultats probants. Le changement des règles de représentativité contenu dans la loi sur la démocratie sociale d'août 2008, en introduisant une représentativité dorénavant fondée sur le vote des salariés et des seuils de représentativité au niveau de l'entreprise comme des branches, contraint les organisations à se poser la question de leur devenir. La fonction publique sera prochainement concernée, elle aussi, par une nouvelle loi. Au-delà des conséquences immédiates produites par ces nouvelles règles, se posent les questions de la syndicalisation et de l'avenir du syndicalisme. Le congrès du SNES puis celui de la FSU ont choisi de les poser et de les mettre en débat, en termes d'orientation, de perspectives d'unification et de rénovation du syndicalisme, un syndicalisme de lutte et de transformation sociale, à vocation majoritaire. Un appel a été lancé à toutes les organisations qui partageraient ces orientations et la volonté de construire un nouvel outil syndical. Des initiatives communes de travail et de débats, avec la CGT, avec Solidaires, participent de cette démarche et doivent trouver des prolongements. La plupart des organisations ont tenu récemment leur congrès ou vont le tenir. La thématique de l'avenir du syndicalisme, de sa nature, ses pratiques et ses modes d'action est centrale pour toutes. Dans le souci de donner aux syndiqués tous les outils pour participer au débat et à ces évolutions, le SNES, dans la suite de ce dossier, fera régulièrement l'état des lieux de ces questions. ■

État des lieux

Émiettement structurel, capacité à mobiliser

Le syndicalisme français est marqué par une sorte de paradoxe : un faible nombre d'adhérents, une multiplication des organisations mais des syndicats bien implantés et capables de mobiliser. Il n'en reste pas moins des faiblesses qui ont besoin d'être dépassées.

Il est assez classique de mettre en exergue la faiblesse numérique du syndicalisme français et il est vrai qu'avec environ 8 % de syndiqués (de l'ordre de 16 % dans le secteur public) il est lanterne rouge des pays développés, avec pourtant « une offre syndicale » très diversifiée. Le taux de syndicalisation, qui a été divisé par plus de trois depuis 1945, s'est stabilisé dans les quinze dernières années. En outre la syndicalisation en France est plus importante chez les cadres (14,9 %) que chez les ouvriers (5,9 %) et employés (5,3 %), de même que les précaires sont très peu syndiqués (3 % parmi les CDD et 0,9 % chez les intérimaires) ; et elle est d'autant plus importante que croît la taille des entreprises.

Difficultés à syndiquer

De fait, l'évolution du salariat et de l'économie française explique en partie les difficultés à syndiquer. Par ailleurs, en dépit de toutes les déclarations officielles sur l'utilité des syndicats, rien n'est fait pour favoriser la syndicalisation ; au contraire se syndiquer est souvent risqué. Mais ces difficultés tiennent aussi au fait que le syndicalisme français est un syndicalisme représentatif, où une organisation syndicale est censée négocier pour l'ensemble des salariés et pas seulement pour ses

adhérents (comme c'est le cas dans certains pays), et au fait qu'historiquement le mouvement syndical français ne s'est pas construit comme un syndicalisme de service et qu'il s'est toujours voulu indépendant des partis politiques.

Lignes de forces

Pourtant ce tableau mérite d'être nuancé. Les organisations syndicales sont largement présentes sur les lieux de travail, et dans les administrations et les entreprises : au dernier rang de l'Europe des 25 pour le pourcentage de salariés syndiqués, la France arrive au 10^e rang pour le pourcentage de salariés pour lesquels un syndicat est présent dans l'entreprise ou l'administration (source : « Industrial relations in Europe in 2006 » Commission Européenne). Et selon la DARES (ministère du Travail) cette présence a augmenté : « Ainsi au total 41 % des salariés (...) déclarent en 2005 être couverts par un syndicat sur leur lieu de travail contre 37,5 % en 1996 » (Premières Synthèses Informations avril 2008).

Les salariés français expriment régulièrement leur confiance aux organisations syndicales : ainsi le « Baromètre du contexte social » réalisé pour la FSU par l'institut Viavoice montre qu'en septembre 2009, sur l'ensemble des salariés, 52 % disaient avoir « tout à fait ou plutôt confiance » dans les syndicats (57 % parmi les salariés du public) ; et en janvier 2010 ils étaient de nouveau le même pourcentage à exprimer leur confiance (et 58 % dans le public).

C'est ce qui explique sans doute la capacité



Congrès national mars 2009

« Le SNES œuvre avec la FSU à l'unification du mouvement syndical autour d'une conception d'un syndicalisme de transformation sociale et de lutte, non pour que la FSU se fonde, se dilue, dans une confédération existante, mais pour y porter ses propres analyses, ses propres propositions, pour les faire émerger dans le débat public, et pour participer à la construction d'un nouvel outil syndical, sur la base de ses orientations et de ses pratiques. [...] Le nouveau syndicalisme, la FSU doit proposer de le construire à tous nos partenaires réguliers : à la CGT sans laquelle toute perspective d'unification syndicale serait illusoire et à toutes les forces syndicales qui souhaiteront s'inscrire dans ce processus. »

des organisations syndicales françaises à réussir d'importantes mobilisations comme au printemps 2009, même si leur incapacité à créer ensemble une dynamique durable a pesé négativement sur les suites. Et pourtant cette confiance affirmée ne se traduit pas en adhésion.

Conceptions

Une autre grande caractéristique de ce même syndicalisme est sa division : l'intersyndicale interprofessionnelle qui a lancé les mobilisations du printemps 2009 compte huit organisations et cette diversité a pesé négativement sur sa capacité de dynamique. L'histoire du syndicalisme français depuis la Libération semble être l'histoire de ses scissions, la scissiparité apparaissant comme le mode de reproduction d'un mouvement syndical incapable de rassembler plus largement l'adhésion des salariés. Cette division correspond à des débats réels sur la conception du syndicalisme et sur les revendications qui traversent l'ensemble des salariés et existent partout. Le problème est qu'elle s'est ossifiée dans un contexte où les règles de la négociation collective et de la représentativité, permettant à cinq organisations syndicales (CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC) de jouer un rôle de représentation indépendamment de la réalité de leur audience, n'étaient pas un facteur d'unité syndicale et n'incitaient pas non plus à la syndicalisation.

Autant de raisons de réfléchir aux évolutions nécessaires. ■

L'histoire du syndicalisme français depuis la Libération semble être l'histoire de ses scissions



Où en est la FSU ?

Une force trop peu reconnue

Pour comprendre ce qu'est aujourd'hui la FSU, il faut rappeler très schématiquement quelques éléments de l'histoire du syndicalisme français.

A la Libération, la CGT, réunifiée en 1943, est sans conteste la plus forte des deux confédérations syndicales existantes, l'autre étant la CFTC créée en 1919. La CGT syndique les personnels de l'éducation. En 1948 la Guerre froide génère une scission au sein de la CGT : la CGT-FO est alors créée. Les enseignants et les personnels de l'éducation refusent cette scission et décident de rester ensemble au sein de la FEN (Fédération de l'Éducation nationale), désormais autonome et organisée en tendances. Celle-ci restera pendant plus de 40 ans unie, constituant ce qu'on a appelé la « forteresse enseignante » ; en 1964, la CDFT est créée à partir d'une scission de la CFTC. Mais de nouvelles ruptures interviennent : en 1989 des militants sont exclus de la CFDT et créent SUD-PTT autour duquel se construira Solidaires. L'évolution du rapport de forces au sein de la FEN, les débats sur la conception du syndicalisme et sur le

métier enseignant conduiront ses dirigeants, menacés dans leur hégémonie, à casser celle-ci en excluant en 1992 deux syndicats, le SNES et le SNEP. Ceux-ci, rejoints par d'autres syndicats et surtout par des militants unitaires qui créent de nouveaux syndicats (SNUIPP, SNICS, SNASUB...), décident de former début 1993 une nouvelle fédération, elle aussi autonome, la FSU (Fédération syndicale unitaire), dans le champ de l'éducation, de la culture et de la recherche. Celle-ci devient rapidement la première force de l'éducation tandis que ce qui reste de la FEN se dissout dans l'UNSA. En 2004, la FSU s'élargit à tous les personnels de la fonction publique (État, territoriale, hospitalière). Elle réunit aujourd'hui vingt-trois syndicats et environ 165 000 adhérents.

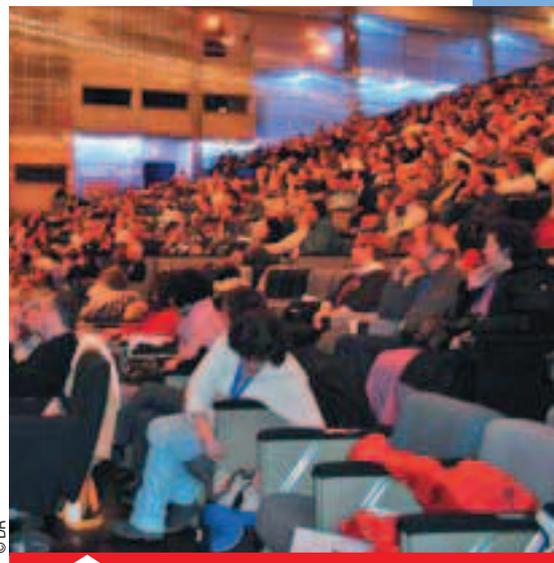
Qu'est-ce qui caractérise la FSU ?

Le rapport aux salariés, à leurs métiers et à leurs statuts, la volonté d'articuler les revendications des divers métiers et champs professionnels dans une perspective de transformation sociale ; le souci d'impulser des mouvements à vocation majoritaire afin de pouvoir négocier et obtenir satisfaction en s'appuyant sur des rapports de forces ; la volonté d'associer les personnels aux débats sur les revendications et formes d'action ; la recherche unitaire systématique sans pour autant se laisser paralyser par celle-ci. Elle

s'appuie sur la force de syndicats nationaux en responsabilité de leur champ d'intervention, ancrés sur les lieux de travail et dont la représentativité est mesurée régulièrement par des élections, sur des structures territoriales (SD, CFR) au plus près du terrain, sur la reconnaissance de la diversité des orientations à travers les tendances, combinée à la recherche de convergences et de synthèses.

Où en est la FSU ?

Majoritaire dans l'éducation dès 1993, la FSU conforte au fil des années sa première place dans la fonction publique de l'État. Les élections de 2008 dans la fonction publique territoriale, où elle a pu pour



La réflexion engagée par son congrès sur l'avenir de la FSU et la rénovation du syndicalisme est complètement d'actualité

la première fois présenter des listes, ont concrétisé un début d'implantation dans ce secteur ; elle est devenue la quatrième force des trois fonctions publiques et y représente 11,5 % des personnels. Son implantation est loin d'être homogène : dans les secteurs où elle est majoritaire ou proche de la majorité, elle a la capacité d'être à l'initiative de mobilisations rassemblant largement les personnels ; dans d'autres, sa faible audience ou son absence sont un handicap réel.

La question des alliances et de l'unité se pose avec d'autant plus de force que le paysage syndical – dans la fonction publique par exemple – est émietté, que les personnels et les salariés aspirent à l'unité et attendent efficacité et résultats du mouvement syndical.

En outre, parce qu'elle apparaît comme ayant un champ limité et qu'elle ne prétend pas être une organisation interprofessionnelle, la FSU est le plus souvent tenue à l'écart des lieux de débat qui concernent l'ensemble des salariés (protection sociale, emploi, etc.) et a parfois des difficultés à se faire entendre sur les sujets qui, comme la formation professionnelle par exemple, concernent pourtant les personnels qu'elle représente.

Dans ce contexte, la réflexion engagée par son congrès sur l'avenir de la FSU et la rénovation du syndicalisme est complètement d'actualité ; elle doit être enrichie de l'apport de tous et en premier lieu des syndiqués eux-mêmes. ■



Congrès national février 2010

« La FSU s'engage dans une dynamique sur la base d'objectifs clairs : il s'agit de contribuer, dans le respect de l'indépendance syndicale, au développement d'un syndicalisme de

lutte et de transformation sociale progressiste, à vocation majoritaire, et de donner une impulsion nouvelle à la syndicalisation dans tous les secteurs. Elle entend contribuer activement à construire un nouvel outil syndical en faisant participer les syndiqués à tous les débats et phases de cette construction qui n'est pas une fusion ou une absorption. Ceux-ci doivent pouvoir à chaque étape, être informés, débattre et exprimer leur position afin d'être acteurs de l'ensemble de ces débats et des choix qui pourraient en découler à terme et d'éviter tout processus bureaucratique.

Cette démarche doit s'intégrer dans une stratégie revendicative et d'action. En tout état de cause, la FSU veillera à affirmer ses spécificités sur ses objectifs et son fonctionnement.

Les initiatives communes de débats sur différents thèmes, avec la CGT d'une part et Solidaires d'autre part, réalisées ces derniers mois constituent de premières pistes positives : le congrès décide de les poursuivre, les amplifier en abordant d'autres thématiques et de chercher à les développer à tous les niveaux. Il a la volonté de les ouvrir à toutes les organisations qui le souhaitent.

Il propose d'inscrire ce travail dans la durée en rassemblant sur des perspectives communes et en confrontant notamment plateformes et pratiques syndicales.

En prenant appui sur ces initiatives, le congrès lance un appel aux organisations qui le souhaitent et aux salariés pour débattre ensemble à tous les niveaux de la construction d'un nouvel outil syndical et des étapes qui peuvent y conduire. »

Enjeux

Une nouvelle légitimité syndicale

Le droit de représenter les salariés et de négocier en leur nom des accords collectifs a été pendant des décennies fondé sur une représentativité figée par arrêté gouvernemental⁽¹⁾. Si pour certains syndicats, il constituait la reconnaissance d'une représentativité effective et une protection contre l'arbitraire patronal, il octroyait les mêmes droits à des syndicats sans réelle assise sociale pour faire contrepoids aux premiers.

Satisfaisant pour le patronat, contesté, tant de l'intérieur par la CGT et la CFDT que de l'extérieur par les forces syndicales qui émergent dans les années 90, le système montre ses limites, en particulier lors des luttes contre le Contrat de Première Embauche (CPE). Dès lors les choses s'accroissent – rapports divers, négociations patronat-syndicats, etc. – et débouchent en août 2008 sur une loi « démocratie sociale » pour le secteur privé.

Loi d'août 2008

Le système qui a contribué au maintien de la division syndicale, voire l'a favorisée, fait place à des dispositions nouvelles où le vote des salariés devient le critère déterminant de la représentativité syndicale, l'accès aux élections n'étant plus réservé aux seules organisations dites « représentatives ». Combiné avec une exigence de seuil (10 % au niveau de l'entreprise), le vote ouvre ou non la possibilité d'être partie prenante aux négociations. En même temps, la validité des accords dans l'entreprise est désormais liée à la représentativité des signataires : ceux-ci doivent représenter 30 % des suffrages exprimés et les syndicats représentant la majorité des voix ne doivent pas exprimer d'opposition.

Cette transformation en profondeur des relations sociales constitue un défi pour tous les syndicats du secteur privé ; elle est aussi un facteur d'instabilité. Elle produit de premiers effets sur le paysage syndical : construction d'alliances locales parfois hétéroclites pour assurer sa survie, des syndicats non représentatifs se retrouvent écartés des négociations.

Ainsi, par exemple à la SNCF, quatre syndicats⁽²⁾ sont qualifiés pour négocier, contre huit hier, la CFDT franchissant le seuil grâce à une alliance avec le syndicat autonome des conducteurs (FGAAC). Ailleurs, c'est la CGT qui disparaît de la scène syndicale dans telle entreprise.

Ces règles nouvelles imposent à chaque syndicat de s'interroger sur ses relations aux salariés, sur ses pratiques syndicales et sa capacité à organiser l'action et à négocier. Se posent simultanément les questions des alliances syndicales et de l'évolution même de la structuration syndicale.

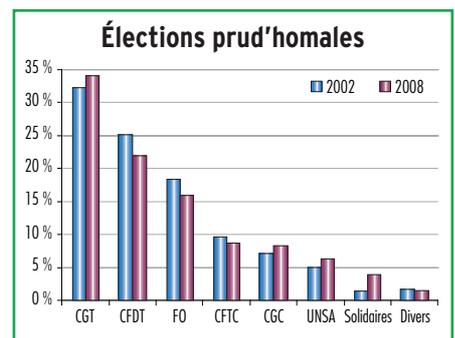
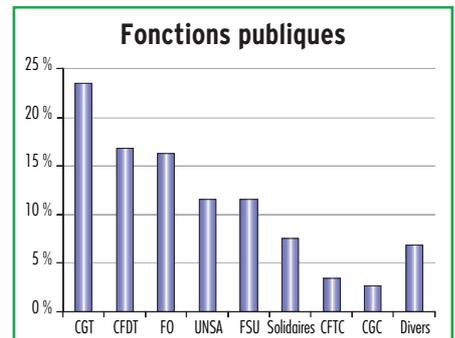
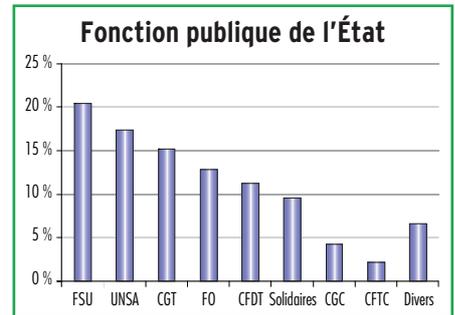
Les accords de Bercy

Dans la fonction publique, les accords de Bercy signés par la FSU et cinq autres syndicats⁽³⁾, dont la traduction législative va intervenir très prochainement, s'inscrivent dans la même ligne, tout en allant sur certains points plus loin que la loi d'août 2008.

Si la légitimation des syndicats par le vote est depuis longtemps la règle dans la fonction publique, cette règle connaissait des limitations : elles vont disparaître désormais avec l'abrogation des dispositions introduites en 1996 par la loi Perben, qui réservaient l'accès aux élections professionnelles dans la fonction publique aux seuls syndicats « représentatifs ».

Les différents conseils supérieurs seront désormais composés exclusivement sur la base des résultats des élections, ce qui signifie la suppression de sièges « préciputaires » attribués *a priori* notamment à des syndicats sans audience réelle. Ils généralisent l'élection des comités techniques (paritaires) et le droit de participer à une négociation sera lié à la présence dans ce type d'organisme consultatif.

En 2013, les accords, pour être valides, devront être majoritaires. Il sera par ailleurs possible d'obtenir une seconde délibération dans un comité technique ou dans un conseil supérieur sur tout texte recueillant un vote négatif unanime des organisations syndicales représentatives. Le champ de la négociation englobera désormais, outre les salaires, des questions telles que les conditions et l'organisation du travail, l'égalité professionnelle hommes-femmes, l'hygiène, la sécurité et la santé au travail, etc. Ainsi, la modification des règles fondant les relations sociales, tant dans le privé que dans la fonction publique, invite chaque syndicat à



réfléchir à sa capacité à rassembler, à contribuer à construire un syndicalisme plus efficace, qui permette de retrouver le chemin d'une syndicalisation plus forte. ■

- (1) Cinq syndicats bénéficiaient ainsi d'une représentativité irrefragable : CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO.
- (2) CGT, UNSA, SUD-Rail et CFDT-FGAAC.
- (3) Seules FO et la CFTC n'ont pas signé.

Le vote des salariés devient le critère déterminant



© Daniel Maunoury

Congrès novembre 2009

L'UNSA se définit comme « organisation syndicale réformatrice » ; son



congrès 2009 a rappelé sa charte de constitution : agir pour « rassembler le syndicalisme réformatrice autonome pour participer, le moment venu, avec les confédérations réformatrices, à la construction d'un grand mouvement syndical en France. »

[Résolution générale.]

Situation et avenir du syndicalisme en France

Situation du syndicalisme, attentes des salariés, évolution des règles de représentativité, recomposition syndicale, autant de sujets sur lesquels ont accepté de s'exprimer pour L'US MAG plusieurs responsables syndicaux : Jean-Marc Canon (secrétaire général de l'Union générale des fédérations de fonctionnaires, UGFF-CGT), Jean-Michel Nathanson (délégué général de Solidaires fonctions publiques et assimilés), Brigitte Jumel (secrétaire générale de l'Union des fédérations de fonctionnaires et assimilés, UFFA-CFDT) et Frédérique Rolet (cosecraire générale du SNES-FSU).

Eugenio Bressan : *Comment qualifier l'état actuel du syndicalisme en France ?*

Jean-Marc Canon : Historiquement, le syndicalisme français n'a jamais rassemblé beaucoup d'adhérents, ni atteint des taux comparables à ceux d'autres pays européens. Cependant, le syndicalisme français ne peut être réduit au nombre de syndiqués ; son rayonnement se lit également au travers des élections professionnelles, qui connaissent une bonne participation des salariés, notamment dans la fonction publique de l'État : avec 70 à 80 % de participation, les salariés envoient un message fort d'attachement à la représentation syndicale. Le syndicalisme français impulse des luttes à des dimensions qui n'ont guère d'équivalent en Europe, ainsi le mouvement interprofessionnel du premier semestre 2009, avec ses millions de manifestant(e)s, comparable à l'actuel mouvement grec. La légitimité du syndicalisme dépasse le cadre des 8 % de syndiqués. Mais soyons clairs : ce taux de syndicalisation, dégradé à un niveau historiquement faible, est très insuffisant, car préjudiciable au syndicalisme et donc aux salariés. La CGT ne croit pas à un syndicalisme sans syndiqués :

la démocratie syndicale comme la démocratie sociale passent par l'adhésion. Où chercher les responsabilités ? D'abord chez un patronat généralement vindicatif et rétrograde, qui a développé l'emploi précaire, 7 à 8 millions de salariés en France.

Mais il existe aussi une responsabilité syndicale, dont la CGT ne s'exonère pas. Nous devons inverser la courbe.

Jean-Michel Nathanson : Je n'ai pas de divergence avec cette analyse. Solidaires est une Union jeune, elle tente de construire un syndicalisme de terrain, allant au contact des salariés et leur donnant le pouvoir de décision, sans que celui-ci descende des centrales syndicales, un syndicalisme de transformation sociale. Le syndi-

cat doit exister au plus près des salariés, partir des préoccupations des personnels, aller du local au global. Quelle confiance le salarié peut-il avoir envers l'organisation syndicale ? Les organisations syndicales (OS) sont-elles capables de défendre les salariés ? Il s'agit de le prouver en refusant les politiques régressives à l'œuvre, et en ripostant aux attaques.

Brigitte Jumel : Paradoxalement, il existe un *a priori* favorable au syndicalisme, perceptible dans les sondages d'opinion, une vision positive, quelles que soient les OS. Et cependant le nombre de syndiqué(e)s ne cesse de s'éroder. Comment transformer cette vision en adhésion ? Pour la CFDT, le syndicalisme repose sur une double légitimité : les adhérents et les élections professionnelles. Le rapport préparatoire à notre prochain Congrès de Tours pose cette question de la place de l'adhérent, et pointe la nécessité d'aller à sa rencontre. Il ne s'agit pas de se concurrencer entre OS mais de conquérir de nouveaux syndiqués. Par ailleurs, quelle est la responsabilité propre du syndicalisme, non transférable au rôle du politique ? Comment inverser la courbe des adhésions ?

E. B. : *L'émiettement du paysage syndical vous paraît-il un obstacle au renforcement de la syndicalisation ? La rente de situation donnée à certaines OS en terme de représentativité est-elle un facteur de désyndicalisation dans la mesure où, pour être jugée représentatives, ces organisations n'ont pas l'obligation de recruter ?*

J.-M. N. : Solidaires n'est pas favorable au maintien des anciennes règles qui régissaient la représentativité syndicale. La légitimité passe aussi par le résultat aux élections professionnelles : encore faudrait-il que l'organisation soit autorisée à présenter des candidat(e)s ! Ceci étant, l'existence de huit OS signifie l'existence de huit orientations syndicales différentes, de stratégies et de pratiques différentes. Laissons aux salariés la liberté de choisir. D'un autre côté, selon les statuts mêmes de Solidaires, la division syndicale n'est pas inéluctable, l'organisation Solidaires n'est pas une fin en soi, rien n'empêche de discuter pour surmonter les différences.

J.-M. C. : J'y insiste car ce n'est pas qu'une formule : le syndicalisme ne peut vivre sans syndiqués. Or il y a plus d'entreprises sans syndiqués ni représentants syndicaux que l'inverse. Sans vie syndicale dans l'entreprise, comment y faire passer et vivre le message des OS de la CGT ? Concernant la représentativité, la CGT est opposée à la rente de situation. Pour sa part, la CGT-FP l'a démontré en signant les accords de Bercy. Cette situation qui prévalait jusqu'à présent, n'est cependant pas une explication déterminante de la faiblesse du taux de syndicalisation : les repréailles patronales, la peur qui en résulte, notamment parmi les précaires, l'expliquent bien davantage. Ceci étant, encore une fois, les syndicats ne sont pas sans ►►



Congrès décembre 2009

« La CGT, attachée aux principes fondateurs du syndicalisme confédéré et interprofessionnel, œuvre au rassemblement de tous les salariés dans leur diversité, à l'unité du mouvement syndical. [...] La multiplication des organisations syndicales, loin de favoriser la syndicalisation et l'unité des salariés, alimente la dispersion et la division. [...] La CGT observe que les recompositions syndicales inspirées d'abord par des stratégies électorales déconnectées de l'opinion des salariés et des syndiqués, ne sont pas les réponses appropriées. La CGT estime qu'il est nécessaire d'insuffler, à tous les niveaux, des relations d'un type nouveau entre syndicats afin de conjuguer démocratie représentative et unité. Elle affirme sa propre disponibilité pour s'engager dans des évolutions susceptibles d'aller dans ce sens. La CGT propose d'ouvrir à ce sujet un dialogue ouvert, sincère et transparent avec les autres organisations syndicales. » [Résolution n° 3.]



Jean-Marc Canon



Brigitte Jumel



Jean-Michel Nathanson



Frédérique Rolet

Table ronde

Situation et avenir du syndicalisme en France (suite)

reproche. La CGT a regardé son histoire, histoire compliquée, avec une relation particulière avec le Parti communiste, qui a pu peser de manière négative. Aujourd'hui, le rapport au politique interroge toutes les organisations syndicales, il s'agit aussi d'en finir avec une propension à considérer que l'OS a par essence raison, malgré, voire contre le salarié : comment élaborer une décision syndicale de la manière la plus démocratique ?

B. J. : Depuis vingt ans, le paysage syndical a évolué plus par recombinaison que par de réelles émergences. Quand on réfléchit à nos différences, la finesse des analyses des uns et des autres ne déroutent-elles pas les salariés qui dès lors ne nous suivent plus dans nos subtiles distinctions et donc n'adhèrent pas ? La CFDT n'a pas été la dernière à dire qu'il fallait en finir avec la représentativité octroyée depuis cinquante ans aux cinq OS interprofessionnelles, et qu'il fallait aller vers un paysage plus ouvert et conforme au vote des salariés. Ce vote est la clé de la représentativité.

Frédérique Rolet : Nous retrouvons cet émiettement, cet éloignement par rapport à l'OS dans les luttes actuelles dans le second degré, à travers leur recentrage sur chaque établissement ; comment faire rejoindre la lutte locale et la recherche de l'intérêt général des salariés ? Comment redonner un espoir collectif ? Comment faire partager l'idée que les revendications corporatives nécessitent de peser sur les choix politiques, notamment en terme de répartition des richesses produites ? Le syndicalisme doit également se tourner vers l'action des associations qui mènent souvent des combats justes et généreux, animés par des valeurs communes au syndicalisme et dont les OS ne s'emparent pas assez. Je pense par exemple à RESF où de nombreux jeunes collègues non syndiqués s'investissent. Enfin, un reproche nous est souvent fait, ne défendre que les salariés à statut.

J.-M. N. : Nous défendons l'individu, dans des règles collectives, la pérennité de l'outil de travail dans un objectif de transformation sociale. Nous devons toucher toutes les catégories de salariés. Comment intervenir dans les très petites entreprises, où se trouvent les salariés les plus précaires ? Comment se tourner vers les plus jeunes, utiliser les réseaux sociaux ? Le goût des médias nationaux TV pour le spectaculaire contraint à des actions coup-de-poing pour les faire venir, mais il ne s'agit pas d'enterrer les formes traditionnelles de l'action que sont la grève et la manifestation.

Enfin, n'oublions pas une évidence, quand l'échec sanctionne l'action syndicale, cela se paye, c'est une des raisons de la désyndicalisation.

E. B. : *Le clivage syndicalisme réformiste et syndicalisme de transformation sociale vous paraît-il pertinent ?*

F. R. : *A priori, non. Les salariés ne vivent pas les choses ainsi, ces étiquettes ne reflétant pas la vie réelle. D'autant que les OS partagent des orientations importantes : la construction d'un syndicalisme majoritaire, l'augmentation du nombre de syndiqué(e)s, l'interpellation du politique sans substitution de champs de responsabilité...*

B. J. : La CFDT, dans son texte de congrès, se définit comme une organisation réformiste et de transformation sociale... Pour nous ces deux mots ne sont pas antagonistes. Dans la FP, nos OS ont pu s'opposer sur l'opportunité de signature d'accords, mais sont parvenues également à des signatures communes, dépassant ce clivage apparent. Il peut y avoir divergence sans qu'il s'agisse de s'inscrire dans un « clivage » perpétuel, tout dépend de la lecture de la réalité sociale à l'instant T. Ainsi au 21 janvier sans accord dans la FP a succédé le 23 mars dans l'unité. L'UNSA affirme son attachement à la création d'un « pôle réformiste » ; la CFDT recherche la coopération dans l'optique, dans un deuxième temps, de se renforcer avec les OS en accord sur le primat de la construction de droits par la négociation et la recherche de l'accord.

J.-M. N. : Solidaires aussi veut des « réformes », mais quel sens donne-t-on au mot réforme ? On se bat de l'entreprise à l'interpro pour transformer la société, par un rapport de forces, et en étant force de propositions, selon des orientations identifiées. Les OS développent des visions différentes de la société et des transformations nécessaires, et des pratiques différentes entre la recherche absolue d'un accord,

ou sur la nécessité d'établir un rapport de force préalable à toute négociation. Ces différences fondamentales n'empêchent pas l'existence du front interprofessionnel à 8 autour d'actions et de revendications communes. Solidaires partage des orientations communes avec la FSU et, dans une moindre mesure, avec la CGT. Nous percevons de manière plus lointaine les convergences avec la CFDT et l'UNSA. Mais on peut se retrouver sur quelques points, c'est d'ailleurs une nécessité pour les salariés ; mais la recherche de l'unité d'action ne doit pas se faire sur la base du plus petit dénominateur commun, ni descendre des sommets vers la base.

J.-M. C. : La CGT n'adhère pas au clivage syndicalisme « réformiste » syndicalisme « radical ». Cela serait une erreur : les mobilisations nationales et surtout sectorielles, de loin les plus nom-

Bernard Thibault

secrétaire général de la CGT, intervention au congrès de la FSU (février 2010)



« La CGT et la FSU se retrouvent dans de nombreux domaines. Nous sommes convenus d'un travail approfondi en commun sur les thèmes que nous ambitionnons de travailler ensemble. [...] »

Y a-t-il davantage à faire entre nos organisations ? Pouvons-nous pousser plus loin nos coopérations avec l'objectif d'être plus efficaces ensemble ? C'est à notre sens à la fois souhaitable et possible au vu de nos expériences.

Sachez que, si vous le souhaitez, la CGT sera pleinement disponible pour en débattre avec vous à l'issue de votre congrès. Nous avons beaucoup de potentialités à développer si nous avons une volonté partagée. »

Annick Coupé

porte-parole de l'Union syndicale Solidaires, journal du congrès de la FSU (février 2010)

« Malgré l'éclatement du paysage syndical et des positions différentes, voire divergentes, il faut trouver les espaces de débats intersyndicaux. [...] Nous n'excluons personne de la discussion mais nous nous retrouvons plus avec certaines orga-

Solidaires

nisations qu'avec d'autres. C'est le cas avec la FSU et la CGT sur certaines campagnes. Nous sommes prêts à élargir les travaux à venir avec la FSU, sur les questions du partage des richesses et des retraites par exemple, à d'autres organisations comme la CGT. L'avenir et la recombinaison du syndicalisme ne doivent pas se faire sur « une base alimentaire » pour être seulement plus représentatif. Il faut discuter sur des contenus forts : le rôle du syndicalisme, comment répondre aux nouvelles structures du salariat et en particulier à la précarité, l'éclatement des statuts, les questions internationales. [...] »

Se posent alors des questions de stratégie : sommes-nous dans un syndicalisme d'accompagnement ou plutôt dans une perspective de transformation sociale ? C'est à partir de ces débats que nous voulons penser l'avenir du syndicalisme. S'il y a des rapprochements, ils se feront sur du contenu. »

Situation et avenir du syndicalisme en France (suite)

breuses, battent en brèche cette représentation binaire. La CGT se réclame d'un syndicalisme de transformation sociale, notion qu'il faut bien entendu approfondir et concrétiser (par exemple, quelles traductions contemporaines apportons-nous à l'antagonisme capital-travail ?). Nous ne défendons pas systématiquement l'existant, et nous souhaitons privilégier une démarche syndicale, avec les salariés, articulant revendications et propositions. La lutte est consubstantielle à l'action syndicale. Mais il s'agit également de négocier, que cela soit avec l'État ou le Medef, en dépassant le simple exposé d'un catalogue revendicatif qui, s'il n'est pas obtenu dans sa totalité, conduit à considérer la concertation comme forcément négative. La signature d'un accord n'a rien d'obscène si celui-ci comporte des acquis sans déboucher sur des reculs. La CGT n'a pas vendu son âme en signant les accords de Bercy ou celui sur la santé au travail !

E. B. : *Quel avenir pour le syndicalisme français, au-delà d'une unité d'action nécessaire mais conjoncturelle ?*

B. J. : Avec les accords de Bercy, ce sont les électeurs qui définiront le paysage syndical qu'ils veulent voir. La CFDT disparaîtra dans certains secteurs. C'est l'existence de chaque OS qui est remise en jeu localement. La donne électorale change avec la disparition du pré carré. La CFDT n'a pas signé ces accords pour exclure quelque OS que ce soit, ni pour que rien ne change. Si des OS souhaitent se rapprocher d'autres OS, si elles demandent à rencontrer la CFDT, il n'y aura de notre part ni refus ni exigence d'un droit de péage ! Il ne s'agit pas non plus de dire « Venez chez nous : il y a de la place ! ». Tout doit s'accomplir dans le respect des autres et des cultures de chaque OS. Il n'existe pas de « cube » CFDT – CFTC – UNSA – restes de FO. Pensons enfin à l'énorme réserve de non-syndiqués.

F. R. : Pour le SNES, le syndicalisme se trouve à un tournant, pour plusieurs raisons : nouvelles lois sur la représentativité syn-

dicale, transformations profondes du salariat, évolution des liens entre le politique et le syndical, attentes des salariés, renforcées par une crise qui s'approfondit. L'autonomie du syndicalisme « enseignant » a eu un sens dans l'histoire. Aujourd'hui, il s'agit, pour nous, d'œuvrer à l'unification des salariés, du public comme du privé, et notamment des plus précaires, de développer de nouvelles formes de luttes et, pour cela, de construire un nouvel outil syndical. Nous ne voulons pas ajouter à l'émiettement syndical en créant une nouvelle confédération, cette hypothèse est écartée.

Donner un nouveau souffle au syndicalisme nécessite un nouvel outil syndical, qui ne soit pas la simple addition de ce qui existe déjà. Il doit se créer sur la base d'orientations, d'objectifs et de pratiques en commun, par étapes, ouvertement, en évitant les procédures bureaucratiques, avec comme boussole la recherche de la satisfaction des aspirations des salariés, au-delà de l'unité d'action. La FSU a ainsi organisé en commun, avec la CGT et avec Solidaires des colloques sur la formation professionnelle ou le développement durable. **J.-M. N. :** La convergence des luttes (y compris au-delà des forces syndicales) existe déjà, par exemple au moment de la votation citoyenne contre la privatisation de La Poste. Solidaires continue à se construire, notamment dans le privé, l'article 2 de nos statuts indique bien que Solidaires n'est pas une fin en soi. Pour autant, nous rejetons les recompositions « alimentaires » du type UNSA – CGC, mais nous sommes favorables à l'élaboration d'analyses communes, comme en témoigne le travail récent Solidaires – FSU sur les questions environnementales. La question de la recomposition peut donc se poser à l'occasion de ces débats de fond, débats qui doivent traverser les OS, tant dans la FP que l'interpro. Nous sommes ainsi favorables à un travail interprofessionnel commun CGT – FSU – Solidaires. Mais pas d'unité pour l'unité, ni d'unité d'action pour l'unité d'action : il s'agit de partager des stratégies, des orientations, des pratiques et de partir des salariés.

J.-M. C. : La CGT se félicite du climat d'unité d'action dans la FP, depuis plusieurs années. Nous pensons qu'une unité syndicale large est facteur de mobilisations des personnels. L'unité doit donc être recherchée, sauf s'il s'agit d'un frein aux mobilisations ; dans ce cas, chaque OS doit prendre librement ses responsabilités. Mais le débat actuel va au-delà de l'unité d'action. L'émiettement syndical n'est pas une situation satisfaisante. L'augmentation

du nombre d'OS ne débouche pas sur celle du nombre de syndiqués, ni sur celle d'une participation électorale qui au contraire baisse depuis vingt ans. Le syndicalisme se trouve à la croisée des chemins. Il faut changer la donne et la CGT est disponible pour la changer. Un groupe de travail FSU-CGT a été mis en place. Le dernier congrès national de l'UGFF-CGT s'est prononcé à 90 % pour le « rapprochement de forces syndicales aujourd'hui dispersées ». Le syndicalisme français n'est pas condamné à la division, ni aux scissions auxquelles, massivement, le salariat n'adhère pas. Cette recomposition ne doit pas être vécue comme défensive, poussée par des considérations d'appareil ou électoralistes, mais bien comme une démarche offensive. Avec plusieurs conditions préalables : l'ouverture à toutes les organisations, sans exclusive ; rejeter tout processus d'absorption ou de fusion ; la rénovation des pratiques syndicales, sans reniement des identités et des histoires de chacun. Il faut poser la question de la vie démocratique interne, et dans toutes ses dimensions. De tout cela, le mouvement syndical, s'il veut progresser, au service des salariés, ne peut pas ne pas débattre dès aujourd'hui. ■



Coopérer avec les autres organisations syndicales

Avant-projet de résolution, congrès juin 2010

« Les nouvelles règles de la représentativité vont conduire à une concurrence accrue entre syndicats. Pourtant, il est nécessaire de dépasser un émiettement mortifère du syndicalisme, pour créer le rapport de force le meilleur possible afin d'obtenir des résultats pour les salariés à la hauteur de nos ambitions, pour construire avec l'État et le patronat un dialogue social reposant sur des règles qui résistent aux changements de contexte et de responsables. Les règles de validité des accords que nous avons voulues (accord majoritaire) le rendent également nécessaire. Aussi la CFDT entend-elle développer des coopérations structurées avec l'ensemble des autres organisations syndicales. Elle recherchera une coopération renforcée avec celles qui partagent notre conception du syndicalisme.

- Un syndicalisme qui favorise l'émancipation des personnes dans un cadre solidaire.
- Un syndicalisme réformiste, qui vise à construire du progrès social par la négociation et l'engagement dans des compromis successifs.
- Un syndicalisme qui priorise la négociation et le contrat pour conquérir de nouvelles garanties collectives sans recours systématique à l'État.
- Un syndicalisme qui fait de son autonomie un fondement pour conjuguer démocratie sociale et démocratie politique.
- Un syndicalisme engagé dans la construction européenne, partie intégrante de ses objectifs de régulation et de justice sociales.

Ces choix supposent ouverture, absence d'arrogance, respect de cultures qui ne sont pas les nôtres. »