

# POUR LE RENOUVEAU DU SYNDICALISME

Un an après la rencontre du 23 juin à Créteil, «COLLECTIF» organise une nouvelle réunion. Mais avec une toute autre ampleur ! Qu'on en juge : nous nous fixons l'objectif d'y faire participer 1000 d'entre vous, militants syndicaux actifs et critiques.

Une telle audace mérite quelques garanties : on ne rassemble pas 1000 personnes en leurs disant : «Parlez-vous» !

Pour donner du corps à cette initiative, on trouvera dans ce «CAHIER SPECIAL 15 JUIN», quatre textes soumis à la discussion, rédigés par un groupe de préparation de la rencontre, formé à la suite du 23 juin dernier, sous l'égide de la revue «COLLECTIF».

Un syndicalisme vivant, démocratique, efficace, dont la plupart des salariés expriment le besoin, cela est possible. Des luttes, sous des formes diverses, en ont donné la preuve ces dernières années. Quand il y a l'unité pour défendre les revendications définies en commun, les salariés sont là. Ils bousculent même parfois bien des routines et montrent leur aspiration à rénover toutes les formes de la vie démocratique.

Syndicalistes, nous voulons contribuer à reconstruire la dynamique de l'action unitaire dans ces deux dimensions professionnelle et interprofessionnelle.

Cela passe par la transparence et la confiance : informer les salariés, élaborer avec eux les revendications, développer les actions qui répondent aux besoins du moment.

Cela passe par la défense des revendications : aucune autolimitation préalable, au nom de solidarités extérieures au syndicalisme ou d'une soumission aux «contraintes de l'économie» n'est acceptable.

Cela passe par le débat, le respect du pluralisme : la confrontation d'idées entre organisations est nécessaire, les salariés doivent pouvoir décider de l'action à engager.

Cela passe par le rejet de toute exclusive : écarter tous les projets de redécoupage visant à rassembler certains et isoler les autres.

Un syndicalisme indépendant de toute chapelle, de tout parti, de tout gouvernement aurait les moyens de relancer l'action collective. Or son absence se fait sentir tous les jours. Car les préoccupations ne manquent pas : chômage, précarité, conditions de travail, pouvoir d'achat, SMIC, protection sociale, retraites, droit à la formation, avenir et qualité des services publics, discriminations à l'encontre des femmes, des immigrés... Tout cela appelle des réponses, des luttes, une mobilisation.

En même temps seront remis à l'ordre du jour l'analyse de cette société, les convergences interprofessionnelles, la discussion sur les projets de transformation sociale.

Nous pensons que ces quelques idées, volontairement limitées aux questions immédiates de la pratique syndicale, sont le passage obligé pour le renouveau du syndicalisme.

Notre souhait : que la rencontre du 15 juin dynamise toutes celles et tous ceux qui refusent l'affaiblissement du syndicalisme, qu'elle rassemble les énergies, qu'elle soit une étape bientôt suivie d'une multitude d'initiatives.

# CAHIER SPÉCIAL

# LE MOUVEMENT SYNDICAL ET L'ÉVOLUTION DE LA SOCIÉTÉ

**L'idée d'une transformation de la société ne fait plus recette. L'ère des grandes espérances et des projets collectifs a laissé la place à la gestion froide, à la marge, d'un capitalisme triomphant, semble-t-il, à l'échelle de la planète. La grande vague libérale des années 80 a emporté l'idée qu'un socialisme «à l'occidental» était possible, qu'il portait l'espoir réalisable d'une société réduisant les inégalités et introduisant la démocratie dans tous les aspects de la vie sociale.**

**L**e mouvement ouvrier en France a connu, dans la période 1972-1978, une dynamique où se mêlaient luttes revendicatives et espoirs de changement.

Tout cela a sombré dans l'idéologie soft, ce discours «moderne» exaltant l'individu sans contrainte et la société sans tension. Il est de bon ton d'évoquer le totalitarisme pour clouer au pilori tout discours critique des fondements du système social. Les conflits ne passeraient plus entre ceux qui détiennent les avantages du pouvoir et de la richesse et ceux qui en sont dépossédés. Ne subsisterait qu'une contradiction entre l'individu et la société, l'Etat ou toute autre forme de reconnaissance du collectif.

Et pourtant, sans sombrer dans le misérabilisme, on peut aisément montrer que les conditions de vie et de travail du plus grand nombre ne se sont pas affranchies d'une simple logique de survie, que la domination et l'exploitation ont perduré dans les rapports sociaux d'aujourd'hui tout simplement parce qu'elles en restent le fondement. Bien des choses ont changé, c'est évident. Mais le mieux vivre acquis par certains ici s'est accompagné d'un vivre plus mal pour d'autres ici et ailleurs. Au total, si les formes ont évolué, les questions de départ sur notre système social restent posées, celles de la place de l'homme dans la société, du pouvoir et de la démocratie, de la répartition des richesses et des savoirs.

Questions complexes qui ne peuvent aujourd'hui que rester ouvertes et, pour ce texte du moins, se limiter à 3 points : pourquoi la situation actuelle, l'état du capitalisme réellement existant, quelles valeurs le syndicalisme peut-il porter pour la recomposition d'un projet ?

### **Bref regard sur un passé récent**

Trois facteurs convergents (au moins!) expliquent la déshérence du projet : l'effondrement du «socialisme réellement existant à l'Est», la crise économique, et la gestion gouvernementale de la gauche.

**Les sociétés à l'Est de l'Europe étaient des caricatures du socialisme.** Depuis bien longtemps, l'URSS et ses satellites ne représentaient plus une référence pour une grande partie de ceux qui, en France et ailleurs, portaient le projet d'une transformation socialiste de la société. Il n'en reste pas moins que l'accent mis depuis la fin des années 70 sur les horreurs des camps, allié à la paralysie économique de ces sociétés, a contribué à dévaloriser certaines idées-clés de la transformation sociale, à commencer par celles de la démocratie et de la planification démocratique.

Pourtant la référence à la planification démocratique était, il y a vingt ans, une perspective commune à tout le mouvement ouvrier, politique et syndical, un levier essentiel de la transformation sociale.

Les réalisations des nouveaux régimes installés au Viet-Nam et au Cambodge, suite aux victoires contre l'impérialisme américain soutenues par une grande partie de la gauche européenne, ont donné une fâcheuse résonance au terme de socialisme encore amplifiée par les révélations sur la Chine maoïste.

Les lenteurs du PCF à se détacher du «bilan globalement positif» des pays de l'Est ont également contribué en France à un brouillage d'ensemble de l'image du socialisme.

**La crise économique et la montée des valeurs idéologiques qui l'ont accompagnée ont dans le même temps déporté les travailleurs des grandes espérances.** Dans les premières années de la gauche au pouvoir, le débat politique et syndical se nourrissait encore de l'espoir d'une sortie de crise «anticapitaliste», «vers le haut». Avec le tournant vers l'austérité (1982/83), c'est le choix de l'insertion libérale dans le marché mondial qui a emporté les dernières velléités.

Le chômage et la peur du chômage ont été et demeurent des éléments de déstructuration profonde du rapport à l'avenir pour l'ensemble des salariés.

Ce facteur a touché plus particulièrement les jeunes. Une partie de la jeunesse a logiquement privilégié le souci de trouver une insertion dans cette société plutôt que de la transformer ; les autres, promis au chômage ou à la précarité, se sont repliés dans une attitude d'indifférence aux questions de société, ce qu'on a qualifié de bof-génération.

Parmi les jeunes poursuivant des études, la réussite scolaire et l'accès aux diplômes sont vécus comme les meilleurs moyens de se prémunir du chômage. Les exigences démocratiques refusant la sélection cohabitent avec les aspirations à la réussite individuelle.

Dans le même temps, la génération précarité «galère» dans les quartiers, au bord de la marginalité sociale, source d'explosions, de révoltes, ou de délinquances. Le mouvement ouvrier organisé n'apparaît plus comme le prolongement naturel conscient de cette révolte.

Les grands conflits de la jeunesse de 1986 ou de 1990 sont riches d'enseignements et de potentialités, mais ils n'infirmes pas cette caractérisation.

Or un projet de transformation de la société qui ne trouve pas d'ancrage chez les plus jeunes est, par définition, sans souffle et sans avenir.

**La gestion gouvernementale de la gauche a sonné le glas des espérances.** L'échec des demi-mesures prises en 1981-82, le ralliement au social-libéralisme puis au libéralisme tout court dans les années suivantes ont signifié aux yeux de beaucoup la fin de l'utopie. La course en avant vers le projet de substitution qu'a été l'Europe s'est traduite par

une insertion sans condition, une véritable reddition, au libéralisme débridé, à la division internationale du travail et du chômage modelée par le redéploiement capitaliste en Europe et dans le monde.

L'engrenage du Marché unique et sa logique libérale, avec son cortège de dérèglementations, de concurrence accrue, de dumping social, verrouillent les marges de manoeuvre pour une politique économique progressiste.

Dans ce mouvement de bascule, le mouvement syndical n'a pas su préserver ses propres positions. Les liens trop évidents avec les stratégies politiques, la défaite dans les batailles essentielles lorsqu'elles furent menées (contre le chômage, la désindexation, la réduction du service public), ont laissé la place à la désyndicalisation de masse et au repli sur le projet professionnel dans le meilleur des cas collectif, le plus souvent individuel.

Ces différentes causes du recul de «l'idée de transformation sociale» ne sont guère contestables. Y-en-a-t-il d'autres ? Le «retour de l'individu» annoncé par certains est-il une donnée forte, voire nouvelle ? Sommes-nous entrés dans une autre société, communicante et consensuelle, ayant remplacé les grands conflits par de micro-régulations à l'intérieur d'un salariat éclaté ? Le fonctionnement de la société permet-il l'épanouissement et la réalisation de tous les individus, ou bien la réalisation pour certains passe-t-elle par la négation pour d'autres ?

Le retour à quelques réalités permet d'éclairer les réponses possibles à ces questions.

## **Portrait d'une société**

Il n'est pas question d'établir ici une grande fresque du monde dans lequel nous vivons. Prenons simplement quelques points de départ, ceux qui, pendant des décennies, ont justifié l'existence d'un projet de société alternatif au capitalisme.

**Les conditions de vie et de travail** Le chômage, la précarité, les bas salaires, les horaires décalés sont le lot de millions de travailleurs. Les basses retrai-

tes, la détresse des personnes de grand âge concernent des populations croissantes.

Les accidents du travail augmentent à nouveau, produits de la concurrence accrue, du recours massif à l'emploi précaire, de la recherche du coût de production minimum.

Le travail de nuit, le travail posté - pourtant néfastes pour la santé - croissent au nom de la compétitivité, de l'utilisation optimale des installations, de la flexibilité de la production...etc.

Les cités ghettos, les banlieues à l'abandon, la mendicité dans les grandes villes sont des réalités lourdes de notre société. Le développement des associations caritatives et les campagnes de solidarité médiatisées ont pris la place des bonnes oeuvres et des goûters des pauvres des bourgeois du siècle dernier.

On se demande par quel effet d'optique, le jeu du marché et la loi du profit peuvent être vus comme des règles efficaces et de progrès !

Le regard sur le reste du monde est encore plus accablant. En Afrique, en Amérique centrale, dans le Sud-Est asiatique, ce n'est que misère, endettement, famines et guerres, le tout cotoyant, comme chez nous, les plus insolentes fortunes.

**La répartition des richesses.** L'économie capitaliste produit des richesses, c'est incontestable. Mais à quel prix et pour qui ? Le gâchis énergétique, la destruction écologique, l'appauvrissement des sols, tout cela a un coût qu'acquitteront les générations futures.

Celles d'aujourd'hui payent déjà par leurs conditions de travail, de logement, de salaires bien éloignés parfois du minimum décent.

La richesse reste, elle, très inégalement répartie. A une extrémité, la grande fortune, très concentrée. Deux siècles après la révolution française, le patrimoine est entre les mains d'une toute petite part de la population. Les portefeuilles de valeurs mobilières le sont encore plus. Malgré les beaux discours sur les inégalités et l'impôt sur la fortune, il est notable que les revenus du capital ont été en grande partie défiscalisés sur les années récentes. Dix ans après 1981, les riches sont plus riches, et

les pauvres plus nombreux. Les inégalités se sont accrues. Mais la richesse s'est un peu «démocratisée». Il existe aujourd'hui une vaste classe «moyenne/supérieure» qui a largement accès aux prébendes du système: les cadres dirigeants d'entreprises, les hauts technocrates constituent une véritable «nomenclatura» du capitalisme au statut tout à fait enviable.

Quelques professions se débrouillent également, négociant à fond une utilité sociale réelle (chirurgiens,...), d'autres jouissant de fonctions plus ou moins parasitaires bien rémunérées et à l'abri d'un système fiscal bien souple à l'égard des non-salariés !

A l'autre extrémité, le RMI, les allocations chômage en baisse constante, les précaires qui alternent travail et chômage, les salariés contraints au temps partiel... Un salarié sur trois gagne moins de 6 000 francs par mois, un sur deux moins de 7 000 francs.

Le service public, ultime expression d'une volonté de redistribution sociale, est sacrifié depuis 7 à 8 ans. Dans la santé, la justice, l'éducation, les transports, le seul souci est la baisse des coûts, la rentabilité financière ; tout cela au détriment de l'utilité sociale, de la préparation de l'avenir, du service aux usagers et aux moins favorisés du système social.

Les enseignants s'arrachent les cheveux devant une école à qui on demande tout : d'assurer la promotion de tous les élèves, de réduire l'exclusion, de préparer à la vie professionnelle quand on lui donne peu de moyens et quand, surtout, la société s'avère incapable de dire un présent et un avenir pour les jeunes. En dépit des discours sur l'éducation prioritaire, en dépit des efforts d'enseignants toujours aussi mal reconnus, l'école reste plus que jamais celle de la reproduction des «élites» sociales, l'école de ceux qui vont remplacer leur père dans l'encadrement supérieur ou parmi la «noblesse d'Etat».

**La démocratie, le pouvoir.** Les formes actuelles de la démocratie politique valent assurément mieux que les dictatures de quelque qualificatif qu'elles s'accompagnent.

Ont-elles épuisé la question de la démocratie ? Qui peut sérieusement

prétendre que notre système politique est un modèle achevé de participation et de responsabilisation des citoyens ? La délégation de pouvoir est totale et son contrôle des plus faibles. Le système est illustré jusqu'à la caricature par un régime présidentiel devenu monarchie élective et l'abaissement de la justice, du parlement, la politique spectacle, tout ce qui fait aujourd'hui de nos institutions une démocratie sans contenu, tournant à vide au dessus d'une masse de citoyens désabusés renvoyés, là encore, à la sphère des préoccupations individuelles. Cela préfigure-t-il, comme l'affirment certains sociologues, la fin du «modèle» politique et social européen au profit du «modèle» américain ? N'oublions pas non plus les risques de dérives antidémocratiques que peut produire une telle situation.

Le vrai problème de la démocratie est ailleurs. Les choix essentiels qui orientent la société échappent aux choix des citoyens. Le pouvoir d'orienter l'emploi, les grands investissements, les types de productions à privilégier, la nature des besoins à satisfaire, tout cela relève de volontés privées, de décisions de chefs d'entreprises, de donneurs d'ordres sur qui ne s'exerce aucun «mandat», aucune délégation démocratiquement élaborée. Le pouvoir réel échappe aux citoyens. Il n'est pour s'en apercevoir, que de voir l'exercice de la «démocratie» dans l'entreprise, dans les groupes, la négociation dans les branches vidées d'ailleurs de leur rôle par les stratégies des multinationales.

Le pouvoir de décision dans les 20 plus grandes entreprises françaises appartient à un petit noyau de quelques personnes aux participations croisées et aux intérêts solidaires.

Le choix des citoyens se borne à l'élection de représentants ayant un regard plus ou moins réel sur la façon d'aménager les conséquences de décisions prises en dehors de la sphère démocratique.

Qu'on nous démontre qu'il y a là une source d'efficacité pour les sociétés et pour ceux qui les composent ? Les déséquilibres monétaires, financiers qui traversent le monde démontrent qu'aucune «raison» économique n'est produite par un tel système de décisions. La complexité des relations économiques

est bien réelle. Mais elle masque le fait que des minorités très restreintes ont le pouvoir d'orienter la vie de milliers de gens, de délocaliser des emplois, de déséquilibrer des régions entières au nom de la concurrence et du profit.

La mise en oeuvre d'une politique progressiste, on l'a vu dans l'histoire récente ou plus ancienne, butte sur la concentration du pouvoir économique et sur la nature du pouvoir politique. La propriété privée des grands moyens de production et d'échange permet à ceux qui la détiennent de décider en fonction de leurs intérêts privés, du profit à réaliser, et non en fonction des besoins collectifs de la société. Les questions d'une véritable socialisation (et non la caricature qu'ont constitué les nationalisations de 82), d'une authentique planification orientant réellement les choix économiques (et non la coquille vide vaguement incitative à laquelle l'a réduite Rocard), et d'un contrôle démocratique des travailleurs (bien au delà du petit pas des lois Auroux), ne restent-elles pas posées à tous ceux qui veulent faire fonctionner l'économie autrement ?

Si les réponses à ces questions sont complexes, il est en revanche erroné de prétendre qu'elles ne se posent pas, encore moins de penser que le capitalisme constitue aujourd'hui l'horizon indépassable de l'histoire des sociétés et du progrès de la raison.

**L'homme et la société.** Dans toute l'Europe du XVIII<sup>e</sup> siècle, des penseurs ont apporté au mouvement de l'histoire en affirmant que l'homme n'avait nul besoin des béquilles de la providence pour agir sur le monde. Par le progrès de la raison, l'homme a le pouvoir de construire son avenir.

Certes, le rationalisme des «Lumières» a connu quelques avatars dans les siècles suivants mais la question mérite d'être réactualisée dans une époque où «les contraintes économiques» ont pris la place de la «divine providence» dans l'argumentation des classes dominantes.

Le capitalisme ne résout pas la question de la subordination de l'individu. Il n'assure pas les conditions de son émancipation. Dans les conditions douces ou dures de l'exploitation, il en est même tout le contraire. Penser la transforma-

tion de la société, c'est d'abord réaffirmer le rôle de l'action humaine, c'est refonder la conviction que l'homme peut maîtriser son avenir dans le cadre d'une société qui reste à construire.

Fort de cette conviction, bien d'autres conditions restent à réunir pour repenser dans les conditions matérielles et techniques d'aujourd'hui un projet mobilisateur, crédible et réalisable.

## **Syndicalisme et transformation de la société**

Par les problèmes qu'il aborde, le syndicalisme a une indéniable dimension politique. S'il faut critiquer les stratégies de subordination aux partis qui ont été et restent le fait d'une large partie du mouvement syndical, cela ne remet pas en cause notre refus d'un syndicalisme qui se définirait comme apolitique.

Si le syndicalisme n'a pas pour objet d'élaborer des programmes de gouvernement, sa place dans le mouvement de la société lui donne compétence pour «dire des choses» sur la réorientation de son fonctionnement. Mais son premier devoir est de «faire» pour reconstruire à travers les logiques revendicatives des rapports de forces et des rapports de convictions.

**Reconstruire le sentiment d'appartenance collective.** Les processus de différenciation au sein du salariat sont permanents. Ils doivent aujourd'hui leur importance au fait qu'aucun vecteur porteur d'appartenance collective n'est pris en charge. C'est là le premier devoir du syndicalisme. La réduction des divisions syndicales est une condition première. Mais au delà il faut trouver les voies d'une convergence d'intérêts et de revendications entre différentes catégories aujourd'hui très éclatées. Le souci de l'emploi pour les uns, de salaire pour les autres, de la reconnaissance de leur métier pour d'autres encore, tout cela ne se recoupe que difficilement. Les thèmes existent bien : emploi et salaires décents, protection sociale. Les traduire



en mouvement social est autre chose. Il faut s'appuyer sur les identifiants sectoriels ou corporatif mais leur donner des débouchés intercatégoriels ou mieux encore interprofessionnels. Les conflits récents montrent que l'exercice n'est pas simple.

**Un syndicalisme plus près des exclus.** Les exclus, ce sont d'abord les chômeurs, les précaires que le syndicalisme n'organise pratiquement pas. Ce sont aussi les travailleurs du PME, des millions de salariés laissés à l'écart de toute couverture syndicale. Un rapport de force est nécessaire pour obtenir des droits dans ces secteurs. Mais il faut aussi reconstituer un tissu militant interprofessionnel au plus près des zones d'emploi dans les localités ou les départements. Comment un projet de changement social peut-il être crédible quand près de la moitié des salariés actifs ignore tout des formes de défense syndicales les plus élémentaires ?

**Une organisation internationale plus grande.** Avec le grand marché européen, la plupart des entreprises -et pas seulement les plus grosses- ont des stratégies multinationales.

Avoir prise sur les délocalisations d'investissements, les décisions de rachat ou de vente d'entreprises, c'est d'abord constituer le lien entre les travailleurs concernés, quel que soit le pays. On se heurte vite à l'absence de syndicalisme dans de nombreux pays choisis pour «accueillir» de nouveaux investissements (c'est souvent ce critère qui les a fait choisir !) mais aussi à l'état du syndicalisme international qui reste avant tout protocolaire et bureaucratique.

Un première étape pourrait être franchie par la systématisation des échanges à l'intérieur des groupes, voire de certaines branches.

**Quelques idées fortes restructurantes d'un projet.** Deux thèmes peuvent être retenus : l'inversion des contraintes, la démocratie.

*L'économie autrement.* Il est d'usage de penser l'économie comme la gestion des marges de manoeuvre apparentes dans le cadre de contraintes réputées incontournables. Ainsi l'emploi et les salaires sont-ils «ajustés» compte tenu de la contrainte extérieure, de la contrainte budgétaire, de la compétitivité



des entreprises. Le chômage, les décalages d'évolution salariales sont des soldes, ce que l'on appelle pudiquement des «variables d'ajustement».

Cette logique postule l'efficacité d'un développement économique assis sur l'extension du profit et donc de la productivité.

Nous contestons cette «efficacité» pour des raisons déjà évoquées. Peut-on penser une efficacité sociale autre, appuyée sur une autre logique. Partir de la logique des besoins revient à inverser les contraintes.

Le plein emploi peut être une contrainte forte façonnant d'autres rapports économiques. Entre une société qui se prive de 10 % au moins de sa main d'oeuvre et une autre qui assure le plein emploi et donc atteint un niveau de production plus élevé et finance sa protection sociale, même si c'est au prix d'une productivité moindre, laquelle est la plus efficace ?

Des salaires plus élevés, c'est induire dans l'économie des contraintes de meilleures qualifications à conséquences positives sur la qualité des produits.

Des durées de travail ramenées à 35 heures voire moins seraient une contrainte forte sur la réorganisation du travail dans l'entreprise ou le service, gage de meilleure efficacité.

Des services publics de qualité ne sont pas un coût pour la société mais un investissement dans l'école, la santé, les transports, l'environnement....

Recentrer le développement sur une logique des besoins sociaux n'est pas une utopie. C'est une inversion de pers-

pective qui suppose une réorientation totale des modes d'allocation des investissements et une transformation des procédures de décision. La logique publique doit s'imposer face à la décision privée.

Alors bien sûr, cela oblige à reparler de planification, de politique industrielle, de plans sectoriels, de tous les outils à la disposition d'une volonté publique reconstruite.

Imposer ces démarches suppose une mobilisation forte et consciente des salariés pour vaincre les obstacles que ne manqueront pas de dresser ceux qui profitent du fonctionnement actuel.

*La démocratie, une démarche de transformation.* Qui décide, qui contrôle ? Aujourd'hui, on l'a vu, une poignée de dépositaires du pouvoir de l'argent à l'abri de toute procédure démocratique de choix. Le travers des solutions opposées à la «dictature des intérêts privés» a longtemps été de renvoyer à un renforcement du rôle de l'Etat. Or celui-ci s'appuie largement dans son fonctionnement sur les mêmes couches sociales et reste une lourde machine bureaucratique. Déplacer la décision de la sphère du capital privé à celle de la technocratie d'Etat d'aujourd'hui, ce n'est pas changer de logique.

A lire les études des sociologues, les hauts fonctionnaires n'ont pratiquement pas d'indépendance à l'égard des grandes familles qui possèdent le capital financier. Les liens sont nombreux et variés et sont autant de freins et d'obstacles à la mise en oeuvre d'un change-

ment social. Les gouvernements passent, l'appareil d'Etat reste ; la question de sa nature ne reste-t-elle pas posée à ceux qui veulent mettre en oeuvre une politique de transformation sociale ?

Seule une démocratisation en profondeur de la société peut répondre à la question.

Dans les localités, les régions, les entreprises, les groupes, il s'agit de valoriser les capacités d'initiative et de propositions qui restent en friche dans les associations, les syndicats, parmi les salariés en général.

Des plans pour la santé, pour l'école, pour les transports doivent être élaborés par les premiers concernés, professionnels et utilisateurs. Les régions doivent devenir des lieux d'organisation du territoire, du développement local intégrant l'ensemble des forces sociales aujourd'hui très éclatées. Une planification réellement démocratique ce n'est pas l'extinction du marché et un peuple soumis à l'autorité de l'Etat : c'est affirmer le primat de logiques répondant aux besoins prioritaires et se donner les moyens d'une détermination démocratique de ceux-ci. Le mouvement syndical peut apporter par les revendications qu'il porte des pierres à cette construction. La renaissance d'un mouvement social fort devra remettre à jour ces débats sur la société que l'on souhaite et les moyens d'y parvenir. Où nous en sommes aujourd'hui, il serait vain de vouloir dessiner un projet «clé en main». Nous n'avons pas toutes les réponses à la complexité des problèmes posés. L'important est de montrer que le problème existe en dépit des efforts entrepris par l'idéologie dominante pour le masquer.

L'important est de ne pas renoncer, de continuer à avancer sur ces objectifs, de développer la mobilisation, la conscience collective, les rapports de force indispensables.

L'important est de rappeler que les hommes et les femmes sont responsables de l'avenir des sociétés où ils vivent, que les rapports existant entre eux et avec leur environnement sont des produits de l'histoire. Il n'y a pas de «fin de l'histoire» et le capitalisme, quel que soit les certitudes dont il semble auréolé aujourd'hui n'est pas la borne infranchissable de l'entreprise humaine. □

# LA REVENDICATION, PREMIER LIEN SALARIÉS / SYNDICATS

**Revendications catégorielles - revendications d'ensemble : quelle articulation ? Les luttes de ces dernières années ont mis en lumière l'aspiration à l'unité, à la démocratie, à l'indépendance vis-à-vis des pouvoirs. Le syndicalisme est donc interpellé dans sa pratique, non seulement dans les périodes d'action, mais aussi au quotidien. Car la question fondamentale qui se pose au syndicalisme en crise est bien : comment reconstruire un rapport privilégié avec les salariés ?**

**L**es travailleurs perçoivent le syndicat comme un appareil indépendant d'eux, tendant à devenir plus un intermédiaire entre travailleurs et patrons que l'expression des salariés.

En effet, aujourd'hui, le mouvement syndical est poussé à intervenir sur le terrain politique en raison du caractère même des problèmes posés et des luttes menées, face à l'imbrication de plus en plus étroite de l'économie et du politique.

Le risque est grand alors que le syndicat définisse ses positions davantage en fonction des politiques présentées comme possibles, qu'en fonction des aspirations des salariés, renversant ainsi la démarche originelle.

De porte-parole des revendications «d'en bas», le syndicat se transforme en expression auprès de la base des contraintes imposées «en haut». Sa fonction médiatrice prend le pas sur sa fonction revendicative.

La revendication exprime donc la nature du lien que le syndicat entretient avec les salariés et de la stratégie qu'il met en oeuvre.

**Les mobilisations de ces dernières années.** Elles ont souvent mis en avant des revendications «catégorielles» ou «professionnelles» (refusant les plateformes «fourre-tout») et pris la forme de «coordinations», souvent d'autant plus représentatives qu'elles reposaient sur une catégorie ou un métier.

Cela exprime le sentiment qu'ainsi, les revendications sont «atteignables» et «contrôlables», mais il y a alors difficulté à unifier les catégories, à élargir le mouvement.

La très forte identification professionnelle (agents de conduite, infirmières,

institutrices...) soude le groupe face aux directions d'entreprises ou d'administrations. Mais les catégories en lutte, souvent fortement mobilisées, vivaient tout élargissement comme une «dépossession».

Dans l'action, des contradictions entre catégories ont pu apparaître, chacun n'ayant pas la même perception des priorités revendicatives (ex roulants / sédentaires à la SNCF).

Ce handicap qui joue à l'intérieur de l'entreprise est bien sûr amplifié lorsqu'il s'agit d'élargir à des travailleurs extérieurs à l'entreprise, même si la revendication posée exigeait pour être satisfaite une extension importante (exemple des salaires pour le secteur public). Mais les limites jouent en sens inverse : les autres catégories ne démarrent pas pour étendre ou par solidarité ; elles aussi voudraient des revendications qu'elles décident, qu'elles contrôlent...

Le problème est d'autant plus important que l'affrontement, qu'il ait une dimension idéologique (statut de maître-directeur, grille au mérite...) ou soit sur le terrain des salaires ou des conditions de travail, se heurte directement au pouvoir politique et à ses choix, au libéralisme, à des enjeux de société.

Malgré ces limites, il y a pourtant un contenu politique aux revendications posées : contre l'individualisation, le mérite... Ces mouvements ont mis en cause -inconsciemment sans doute- les logiques libérales et leurs conséquences. Comment faire fructifier ces potentialités ?

**Pourquoi ces aspirations ?** Elles sont le produit d'une série de facteurs :

- exigence de reconnaissance professionnelle, de paiement des qualifications et des formations acquises, d'autant plus



avec les pertes de pouvoir d'achat accumulées (d'où parfois des revendications salariales d'un niveau important),

- la place prise par les débats sur les grilles et les classifications résulte du blocage salarial global, des évolutions technologiques des métiers, du fait aussi que nombre d'emplois sont tenus par des salariés surdiplômés à cause du poids du chômage...

- la volonté des femmes d'occuper une place entière comme salariées,

- la détermination de plus en plus systématique de la politique salariale globale par le gouvernement restreint le champ de négociation ; le sentiment qu'on peut avoir prise sur cette dynamique régresse,

- les difficultés d'agir sur les problèmes globaux (budgets, moyens, choix politiques...) du fait des rapports de force,

- les revendications globales conduisent à l'affrontement avec le gouvernement d'où tentatives de l'éviter par des revendications moins «globalisantes»,

- le gouvernement a réussi à «éclater» la Fonction Publique, portant ainsi atteinte à une logique revendicative d'ensemble,

- les salariés ont le sentiment de mieux «contrôler» leurs revendications et leurs luttes si elles sont proches et

donc moins soumises à délégation aux négociateurs syndicaux,

- la stratégie en ordre dispersé des organisations syndicales favorise le repli catégoriel et professionnel.

**Leurs limites et contradictions.** L'idée que seule une revendication catégorielle peut gagner est répandue chez de nombreux salariés ; il faut la discuter. Faut-il favoriser cette conscience ? Est-ce une stratégie payante ?

Les résultats des actions sont diversifiés, mais le plus souvent bien en deça des objectifs fixés.

Certaines revendications catégorielles peuvent être le moteur de mobilisations, favorisant la prise de conscience de l'utilité du syndicat, permettant de tracer des débouchés plus larges, mais aussi, dans d'autres cas, plutôt facteur d'éclatement et de paralysie.

Le problème du rapport de force d'ensemble reste entier pour des problèmes du type protection sociale, SMIC et pouvoir d'achat, réduction du temps de travail et emploi...

**Quelques pistes pour articuler et dépasser...** Tout d'abord, il faut souligner le rôle essentiel de la revendication : c'est le premier lien salariés / syndicats.

Si le syndicat ne s'appuie pas sur les revendications, il ne peut pas être perçu comme l'outil des travailleurs. D'où l'importance de l'élaboration démocratique des revendications.

Il n'est donc pas question de rejeter les revendications catégorielles, locales, immédiates. Elles sont souvent à la base de l'implication des salariés. La question posée est plutôt celle de l'articulation avec des revendications plus globales, voire interprofessionnelles.

De nombreux problèmes sont à traiter pour passer du catégoriel à des mobilisations plus larges.

Comment élaborer une plateforme revendicative faisant converger des revendications de différentes catégories, articulant les urgences différentes ? Par exemple, la retraite, la protection sociale sont plutôt unifiantes... Mais le SMIC ne concerne pas les grosses entreprises et relève pourtant d'un rapport de force d'ensemble.

Comment assurer la fonction revendicative et contestataire traditionnelle du syndicalisme et un rôle plus constructif souhaité par certaines couches de salariés ? Comment dépasser le positionnement «contre» pour affirmer «positivement» d'autres propositions ?

Comment réussir à défendre les problèmes de bas salaires, de bas revenus, d'inégalités, avec les questions de nouvelles technologies, d'organisation du travail ?

Comment réunir les couches traditionnelles du salariat, le nouveau salariat issu des mutations techniques, les jeunes souvent issus de la précarité ; les «fixes», les précaires, les chômeurs ; les femmes ; les retraités ; les immigrés ?

Quelles revendications, quelles actions, quelles réponses organisationnelles pour répondre aux besoins des chômeurs ?

Quelles revendications et actions syndicales face au développement massif de la précarité ? Quelle prise en charge par les sections syndicales, pour défendre les précaires, pour faire reculer la précarité au profit de l'emploi sous contrat à durée indéterminée ?

Comment concilier une volonté de revendications concrètes dans laquelle les travailleurs se reconnaissent, avec la nécessité d'un rapport de force conséquent impliquant l'élargissement à d'au-



tres secteurs, compte tenu du niveau des enjeux d'affrontement face à des politiques globales ?

Comment faire vivre un syndicalisme confédéré interprofessionnel, qui prend en charge le spécifique et le catégoriel, tout en le dépassant par des axes revendicatifs unifiants et par des perspectives de transformation sociale ?

Comment reconstruire une conscience de classe interprofessionnelle qui a régressé, d'où handicap pour des revendications type SMIC, emploi, précarité, 35H... ? Il y a sans doute nécessité de mettre en avant le cadre général (économie, inégalités, exclusion...) dans lequel s'inscrivent les revendications, de développer une critique sociale du capitalisme.

Comment renforcer le débat démocratique avec les salariés, reconstruire un rapport privilégié avec eux ; alors que le syndicat n'est plus représentatif de la masse des salariés, qu'il n'arrive plus à exprimer de manière convaincante leurs intérêts d'ensemble ?

Quelle élaboration démocratique, quelle pratique syndicale démocratique pour élaborer une plateforme commune ; alors qu'il y a des revendications différentes entre organisations syndicales ?

Les déceptions vis-à-vis de la gauche sont-elles surmontées ou bien la répugnance à faire grève contre «son» gouvernement pèse-t-elle encore ? La difficulté d'affronter la politique gouvernementale est accrue en l'absence d'alternative crédible. Cette difficulté peut être partiellement contournée en abordant le problème par les politiques sectorielles (santé, éducation nationale, transport, service public...).

Comment retrouver une indépendance syndicale authentique vis-à-vis de tous les pouvoirs, face à des politiques syndicales qui anticipent la politique gouvernementale, affectant ainsi leurs crédibilités ?

Comment impliquer les usagers des services publics dans la défense de la qualité du service, en convergence avec l'action syndicale ?

Comment articuler le catégoriel et les grands objectifs, comment reconstruire des revendications intermédiaires et des mobilisations qui alimentent la prise de conscience, comment intégrer la critique des dégâts sociaux du libéra-

lisme et donner une logique unifiante et transformatrice aux revendications ?

Sans doute faut-il réfléchir à une plateforme revendicative articulant plusieurs revendications correspondant à des situations différentes, impliquant les salariés dans leur diversité, tendant à les unifier dans la mobilisation.

**Quelles réponses ?** Les réponses à ces questions ne viendront pas que du débat largement nécessaire pour clarifier les problèmes. Elles viendront aussi de la dynamique sociale que nous devons contribuer à créer.

Construire une dynamique des luttes, c'est mesurer que le développement de l'action est le terreau indispensable qui favorise la prise de conscience des enjeux, de la force de l'action collective.

Construire une dynamique de mobilisation, c'est mettre en oeuvre une démarche concrète pour développer les convergences d'action :

- processus d'élaboration des revendications avec les travailleurs, développement de l'unité, de la démocratie, de l'action collective dans les entreprises,

- resituer ces revendications dans le contexte plus général de l'entreprise et de la société pour démontrer les enjeux auxquels on s'affronte (logique économique libérale, politique patronale ou gouvernementale...) et la nécessité d'élargir le rapport de force,

- refondation d'un projet de transformation sociale face à l'effondrement des systèmes staliniens, à la logique capitaliste libérale génératrice d'inégalités et d'exclusion, au bilan de la gauche au pouvoir, qui imposent de tracer des perspectives, de reconstruire une alternative crédible.

Le syndicalisme est l'acteur indispensable de ces processus. Il peut avoir une vision large des intérêts du salariat car il représente un ensemble de catégories. Il doit aussi avoir une vision historique : ce n'est pas une structure d'action ponctuelle, ni l'addition de corporatismes. La rénovation des pratiques syndicales est nécessaire pour remplir ces tâches.



# L'EXIGENCE DÉMOCRATIQUE.

## Un enjeu stratégique pour la rénovation du mouvement syndical

**Depuis 1986, la plupart des grands conflits ont mis en lumière une forte aspiration des salariés à l'expression, à la prise en main de leurs affaires, à décider des revendications et de leur négociation. Sans être vraiment nouveau, ce phénomène a pris ces dernières années des formes spectaculaires. Le fait d'être des luttes sectorielles ou d'entreprises avec de forts sentiments d'identification des salariés n'explique pas tout. Il y a incontestablement une aspiration démocratique nouvelle qui s'exprime d'ailleurs bien au delà de nos frontières.**

**L**e syndicalisme en panne de démocratie. Le syndicalisme français a été ébranlé dans ses bases par la crise économique. Très affaiblis, divisés, en pleine désyndicalisation, les syndicats confédérés connaissent une forte dégradation de leur fonctionnement interne. Leur recul dans la société s'est accompagné d'un raidissement de leur fonctionnement interne et donc d'une capacité attractive moindre que dans une période antérieure.

Cette aspiration des salariés à participer est d'abord caractéristique des phases de conflit. Dans le cours «normal» du temps, la période est plutôt dominée par un désintérêt à l'égard des formes de représentation traditionnelle.

Le mouvement idéologique de la société a favorisé au cours des années 80 le repli sur soi, l'exaltation de l'individu autonome et sans identification sociale ou collective. Tout comme la démocratie, le syndicalisme s'accommode mal de citoyens ou de travailleurs passifs, sans espérances et sans projets collectifs.

**Les droits nouveaux, un effet inattendu.** Au plus près du service et de l'atelier, la distance s'est aussi créée.

Depuis 1982, de nombreuses attributions ont été dévolues aux élus syndicaux. L'activité syndicale est devenue de plus en plus un militantisme d'élus au moment où la base s'étiolait en terme d'adhésion. Ce grand écart a donné aux travailleurs le sentiment d'un syndicalisme institutionnalisé avec des militants de plus en plus décalés de la réalité du travail concret. De plus en plus d'élus, faute de sections actives, ont appris à négocier ou à gérer dans les «marges», perdant ainsi tout lien avec les revendications.

Ces diverses distorsions se sont cumulées entraînant une extériorisation progressive entre les attentes des salariés et le mouvement syndical. L'exigence démocratique, au coeur du renouveau (relatif) du mouvement social, doit être un vecteur essentiel de renouveau du syndicalisme.

**Une légitimité mise en cause.** L'effondrement de l'espoir suscité par la gestion gouvernementale de la gauche a d'autant plus frappé les syndicats confédérés que ceux-ci sont apparus largement soumis à la logique du gouvernement ou de certains partis quand ce n'était pas à certains courants du parti socialiste.

L'échec du syndicalisme sur les deux fronts du chômage et du pouvoir d'achat a distendu les rapports démocratiques entre les salariés et leurs représentants «légitimes». Cette légitimité même est en question. Il n'est que de voir les réactions lorsque les syndicats paraissent déborder de leurs attributions encore reconnues : sur l'IVG, sur la guerre, de nombreux salariés, voire même des adhérents, dénie au syndicat la fonction de les représenter sur ces terrains;

Incapables de grandes mobilisations porteuses de résultats (comme dans la métallurgie allemande par exemple), les syndicats ne paraissent plus acteurs qu'aux marges de la situation vécue par les travailleurs.

Les jeunes générations n'ont pas la mémoire des grands acquis sociaux obtenus par les mobilisations syndicales. Les autres les jugent insuffisants pour justifier leur adhésion même s'ils continuent à voter et à attendre de l'action des syndicats.

Il y a réelle coupure entre générations. Les jeunes arrivent déjà assez désorientés sur le marché du travail,

souvent après une expérience de précarité sans prise en charge syndicale. Ils restent méfiants. Ne reste à leur yeux qu'un syndicalisme divisé, intégré et sans projet.

Les modifications de l'organisation sociale ont rajouté à cette distance; Mais aussi la crainte d'être manipulé, la volonté de ne pas s'engager dans quelque chose qu'on ne maîtrise pas, le sentiment que la délégation de pouvoir s'égare dans des considérations tactiques ou politiciennes, tout cela contribue au déchirement du lien entre une base multiforme et des verticalités syndicales devenues rigides et souvent incapables d'une véritable synthèse démocratique.

N'est ce pas là la véritable crise du fédéralisme, c'est-à-dire d'une capacité à rassembler des attentes diffuses et différentes, qui est en question dans les pratiques syndicales ?

**Les luttes sociales depuis 1986.** Les formes qu'elles ont prises ne doivent pas être analysées comme révélateur d'un déclin inéluctable.

Plusieurs éléments peuvent être mise en lumière :

- Le besoin de participer, l'exigence de démocratie face à la bureaucratisation et à l'institutionnalisation du syndicalisme, à l'éloignement des délégués, à la délégation de pouvoir.

- La volonté unitaire exprimée par les assemblées générales, les comités de grève, les coordinations, face à la divisions des organisations syndicales. La dynamique de ces luttes a en effet permis de surmonter la division syndicale dans l'action, plus difficilement au delà.

Les formes de l'action doivent être soulignées.

- Il faut intégrer dans l'analyse la situation particulière des PME, la vigueur de la répression patronale, les taux de syndicalisation, l'état des relations intersyndicales, les expériences passées, toutes choses qui influent sur la dynamique d'organisation des luttes et les rapports des travailleurs aux organisations syndicales.

- Il faut noter que dans certaines luttes, l'unité d'action syndicale s'est combinée à la démocratie ouvrière «classique» (A.G. et comité de grève) sans apparition de coordination.

- Diverses formes de Comités de

grève, de bureaux d'assemblées générales, d'Intersyndicales élargies à des non-syndiqués ont exprimé la volonté d'unité des travailleurs et de leurs organisations syndicales.

- Les coordinations ont revêtues diverses réalités :

• parfois représentativité massive d'une catégorie tout entière, à côté ou concurrentement aux syndicats selon leur attitude,

• parfois (plus rarement ?) expression plus inter-catégorielle,

• parfois coordination sur la base de délégués mandatés par leurs assemblées générales représentatives,

• parfois seulement regroupement de la frange la plus radicale de la grève comme aiguillon et organe de surveillance des organisations syndicales,

• parfois partage implicite des rôles : à la coordination l'action, aux syndicats les négociations.

Mais au total, tout cela témoigne d'une volonté positive des salariés de se ré-approprier l'action et les revendications, l'exigence d'être partie prenante des décisions.

Il est de la responsabilité du syndicalisme de donner des réponses concrètes à ces aspirations, de transformer sa pratique non seulement dans les luttes, mais au quotidien.

Pour une prise en compte de l'aspiration démocratique

Une condition de la restauration d'un rapport de confiance est l'indépendance à l'égard de tout pouvoir et de tout parti.

Comment l'instaurer sans tomber dans le piège d'un syndicalisme de pure dénonciation gouvernementale ?

Les formules de financement indirect du syndicat (du style chèque syndical) sont-elles un obstacle à l'indépendance vis-à-vis du patronat ?

Démocratiser la vie syndicale, qu'est ce que cela veut dire ? La délégation de pouvoir est nécessaire, comment l'équilibrer par le contrôle des adhérents et des militants ?

Quel peut-être le fonctionnement et les méthodes de débats pour permettre aux femmes de prendre toute leur place dans l'activité syndicale ?

Quel respect des opinions différentes dans les organisations ? Comment faire cohabiter pluralisme et efficacité ?

Quelle pédagogie mettre en oeuvre

pour concilier revendications sectorielles ou corporatistes avec une mise en perspective interprofessionnelle qui soit autre chose que l'étouffement des revendications ?

La démocratie syndicale peut-elle fonctionner sur le même type que la démocratie politique, avec une logique de majorité/minorité(s) ? Ne faudrait-il pas rechercher, chaque fois que c'est possible, les logiques de synthèses en prenant le temps du débat ?

N'est ce pas le seul moyen d'échapper soit à l'ossification des courants de pensée, soit au centralisme démocratique affiché ou non ?

Etre capable de synthèses internes, c'est se mettre en condition d'un pluralisme syndical positif impliquant les travailleurs dans les choix. La démocratie dans les rapports aux salariés n'implique-t-elle pas rejet du discours sectaire, sûr de lui et dominateur ?

La pratique de réunions de salariés, d'heures syndicales communes souhaitable du point de vue d'une démarche unitaire, n'est-elle pas de nature à favoriser le rapport démocratique ?

Où s'arrête cette pratique unitaire ? Quelle communauté de démarche avec les syndicats ou les élus «inspirés» par les directions d'entreprises ou les administrations ?

Quel usage des droits nouveaux ? Ne faut-il pas revendiquer des droits autres que ceux donnés aux syndicats par les lois Auroux pour éviter le décalage relevé plus haut ?

Quel équilibre tenir entre le respect des formes d'auto-organisation dans les conflits, voire avant ou après le conflit comme lors de la coordination infirmières, et l'instrumentalisation des syndicats par des non-adhérents en position exclusifs de «donneurs d'ordre» non cotisants ?

Faut-il, et si oui comment, associer les non-syndiqués pendant les négociations ?



# L'UNITÉ SYNDICALE

**Le syndicalisme français est un syndicalisme faible. Toutes les confédérations et les principales fédérations reconnaissent aujourd'hui une baisse du nombre de leurs adhérents-cotisants sur les dix dernières années. Ces baisses sont particulièrement importantes dans le secteur privé. Elles sont également sensibles dans les secteurs parapublic et public. Le taux de syndicalisation par rapport à la population salariée active est probablement inférieur à 10 %.**

**A** l'occasion des élections professionnelles, de nombreux travailleurs continuent de participer aux votes ; mais on constate tout de même une augmentation régulière des abstentions ; par ailleurs, en 1989 aux élections aux Comités d'Entreprise, les indépendants représentaient 26,4 % des voix, détrônant ainsi pour la première fois la C.G.T. (25,1 %).

La présence des organisations syndicales sur les lieux de travail, dans les ateliers, les usines, les bureaux, les entreprises, les commerces, etc., est de moins en moins importante, voire de plus en plus rare. Des « bastions » syndicaux fortement malmenés par les évolutions économiques et technologiques regroupent de moins en moins de salariés (mines, sidérurgie, construction navale, construction automobile, chemins de fer, etc.). Pendant le même temps, le poids des salariés des petites et moyennes entreprises s'est accentué, et il s'agit le plus souvent de non-syndiqués.

La faiblesse du syndicalisme français se constate également au niveau de son audience dans la société. Celle-ci est de plus en plus faible. Selon un sondage SOFRES publié en Décembre 1990 par Liaisons Sociales, seuls 39 % des salariés estiment que les syndicats traduisent leurs aspirations et leurs revendications. Et ceci est confirmé dans les faits : les syndicats éprouvent de plus en plus de difficultés pour mobiliser de façon active une majorité de travailleurs sur des thèmes généraux ou des revendications communes à l'ensemble des salariés (libertés, emploi, pouvoir d'achat, protection sociale, etc.). Certains syndicats, d'ailleurs, ne s'y essaient même plus ! Et les « journées d'action nationales et interprofessionnelles » sont toujours des phénomènes minoritaires.

## ***Des explications qui ne sont pas des excuses.***

La plupart des « explications » données aux difficultés actuelles du mouvement syndical français montrent un environnement économique, politique, idéologique, culturel, social, technologique, en évolution rapide et des organisations syndicales qui éprouvent des difficultés pour rester en correspondance avec l'ensemble des salariés générés par cet environnement qui bouge.

**Internationalisation de l'économie.** Sous l'impulsion des entreprises multinationales dominantes et par la réduction du coût des transports des marchandises, on assiste depuis une quinzaine d'années à une nouvelle division internationale du travail. Les lieux de production sont de moins en moins souvent les lieux de consommation, et les lieux de consommation sont de moins en moins des lieux de production. Les délocalisations d'activités industrielles, voire de secteurs entiers, se traduisent par une mise en concurrence brutale entre mains d'oeuvre au bénéfice des pays où le niveau des salaires et de la protection sociale sont bas.

Les conséquences actuelles pour les travailleurs français de cette internationalisation accélérée de l'économie, dont la C.E.E. est un des aspects, sont multiples :

- fermeture de nombreuses entreprises et disparition quasi totale d'activités industrielles qui nécessitaient une main d'oeuvre abondante où, par ailleurs, existait assez souvent une tradition syndicale forte.

- montée du chômage, utilisé ensuite par le patronat pour faire pression sur les

salaires dans de nombreux secteurs et pour développer la précarité des emplois.

Les syndicats sont restés impuissants face à cette nouvelle situation, incapables d'une coordination internationale, et incapables d'une défense efficace d'une main d'oeuvre nationale.

**Nouvelles technologies Informatique.** Dans de nombreux secteurs la robotisation de certaines activités de production et l'arrivée de nouvelles technologies dans le secteur tertiaire se traduisent à court terme par des suppressions d'emplois. Les syndicats et les salariés ont rarement su imposer, et obtenir, une réduction de la durée du travail en réponse à ces gains de productivité.

**Nouvelles attitudes patronales.** A côté des patrons autoritaires, autocrates, ou paternalistes, sont arrivés des patrons «modernistes» ayant l'intelligence de consulter directement leurs salariés sur un certain nombre de questions. Ceci ne change rien à la situation du salariat, mais ça change «l'ambiance» dans les relations avec l'encadrement et avec les autres salariés.

La multiplication des P.M.E. et de la soustraction apparaît comme un des moyens de l'éclatement du salariat dans des petites entreprises isolées où le droit syndical est souvent inexistant.

Le développement des statuts précaires est un élément supplémentaire de fractionnement des salariés et rend plus difficile la syndicalisation.

Les syndicats n'ont pas toujours su s'adapter à ces nouvelles attitudes du patronat.

**Changements culturels et idéologiques.** Après 10 ans de «gauche au pouvoir» et encore plus de libéralisme plus ou moins débridé, le syndicalisme ne parvient pas à être, ou à apparaître, comme une source d'espoir collectif contre les égoïsmes.

**Isolement des salariés.** La mobilité professionnelle et géographique plus grande exigée des travailleurs est un élément supplémentaire de réduction de leur sentiment d'appartenance et d'identité collective. Les systèmes d'individualisation des rémunérations accentuent cet

isolement de chaque salarié parallèlement à une société de consommation et du crédit qui conditionnent chacun.

Les possibilités de solidarités entre salariés sont rendues plus difficiles ; le sens du «collectif» s'efface et n'apparaissent comme possibles que des solutions individuelles. Dans un tel environnement le «besoin» de se syndiquer ne peut qu'être réduit.

**Faut-il bouger, et comment, quand tout bouge autour de vous ?** La société évolue rapidement. Mais cela ne se fait pas du jour au lendemain et pour tout le monde en même temps. Les syndicats éprouvent des difficultés à formuler des discours globaux, communs et unifiants pour tous les salariés d'aujourd'hui.

Cela tient parfois du grand écart :

- entre un discours ancré sur les rapports de production traditionnels, amenant souvent une attitude de défense systématique de tous les acquis, refusant toutes les novations.

- et un discours se disant «moderniste», sautant sur tous les changements, anticipant sur des propositions patronales ou gouvernementales.

Le syndicalisme éprouve des difficultés pour répondre à la diversité des situations patronales et des orientations gouvernementales, systématisant ce qui ne devrait pas forcément toujours l'être, préconisant toujours aussi sérieusement l'abolition du salariat dans le court terme, pour certains, ou se réjouissant d'une gestion «du possible» pour d'autres.

**Le syndicalisme français : relativement inefficace.** Le but des syndicats est de faire avancer les revendications des salariés, qu'elles soient générales ou relativement spécifiques, d'améliorer la situation des travailleurs, d'aller progressivement vers plus de solidarité, plus de justice, plus d'émancipation pour tous.

L'efficacité syndicale, en dehors des discours d'autosatisfaction, se mesure donc uniquement aux résultats.

Dans ce domaine, le constat est clair : on enregistre depuis plusieurs années des reculs sensibles pour les travailleurs dans de nombreux domaines :

- Maintien d'un taux de chômage important ; développement du travail précaire. Les salariés et leurs syndicats ne sont pas arrivés à s'opposer à ces ré-

ponses patronales ; ils n'ont pas su imposer une réduction du temps de travail et un partage de l'emploi, pas plus qu'un dynamisme économique permettant le plein emploi.

- Diminution de pouvoir d'achat pour de nombreux salariés dans de nombreux secteurs. Développement de la rémunération individualisée.

- Réduction de la protection sociale, lente et régulière.

- Maintien de mauvaises conditions de travail dans de nombreux secteurs.

- Dégradation des conditions de vie et d'environnement urbain, social, culturel. Recul de nombreux services publics.

- Accentuation des inégalités économiques et sociales. En 10 ans, les riches sont devenus plus riches, et les pauvres, plus nombreux et plus pauvres.

## **Le syndicalisme français : un syndicalisme divisé.**

Le syndicalisme français est aujourd'hui divisé structurellement entre 5 principales confédérations (C.G.T., C.F.D.T., C.G.T.F.O., C.F.T.C., C.G.C.) et une multitude de syndicats nonconfédérés, autonomes, parfois regroupés en fédérations plus ou moins importantes (dans la Fonction Publique notamment, avec la F.E.N. et la F.G.A.F.).

**Ces divisions sont le résultat de l'histoire :** En 1895, lors de la création de la C.G.T., de nombreux syndicats se sont maintenus hors de la C.G.T..

- En 1919/1920, parallèlement à la division de la gauche politique en France, et à la suite de la Révolution Russe de 1917, la C.G.T. se divise. Et malgré les parenthèses de 1936/1939 et de 1943/1947, la scission au sein de la C.G.T. s'est poursuivie jusqu'à maintenant (C.G.T. et C.G.T.F.O.).

- En 1919, création d'une nouvelle confédération, la C.F.T.C., à l'initiative de chrétiens sociaux, pour réduire la main mise de la gauche politique sur la classe ouvrière.

- En 1947/1948, lors de la nouvelle division au sein de la C.G.T., certaines fédérations ou certains syndicats C.G.T. privilégient leur unité professionnelle et



choisissent l'autonomie, présentée comme une étape transitoire et provisoire avant une nouvelle réunification (F.E.N, syndicats de la F.G.A.F., de nombreux syndicats autonomes).

- En 1949, création de la Confédération Générale des Cadres, qui veut prendre en compte les intérêts particuliers de cette catégorie de salariés qui seraient négligés par les autres confédérations.

- En 1964, la majorité de la C.F.T.C. souhaite la «déconfessionnalisation» de leur confédération qui, majoritairement, se transforme en C.F.D.T., cependant qu'une C.F.T.C. est maintenue.

**Ces divisions structurelles traduisent souvent des divisions idéologiques et stratégiques.** Il s'agit, à chaque fois, de savoir quelles seront les références fortes et les objectifs finaux de l'organisation : la révolution et l'abolition du salariat, le partage plus juste des richesses par une succession de réformes sociales, en indépendance aux églises et aux partis, ou en liaison avec des églises ou des partis.

**Divisions, effets et causes de la faiblesse du syndicalisme, de ses pouvoirs réduits.** L'histoire politique et institutionnelle de la France a conduit à attribuer à l'Etat un rôle relativement important dans les domaines économique

et social (nombreuses lois, interventionnisme, rôle «d'arbitre», etc). De fait, les syndicats se sont parfois mis à l'abri derrière l'Etat. Le besoin d'un syndicalisme fort, et uni, était, de ce fait, moins impérieux que dans d'autres pays (cf. : RFA). Certains gouvernants et certains patrons ont, par ailleurs, favorisé les divisions syndicales, facilité leur expression, comme un moyen d'affaiblir les salariés.

Et certains militants comme certaines organisations, ont fortement cultivé ces divisions, cherchant constamment quelle aux autres organisations, mettant sans cesse en avant leurs «différences».

## ***Nécessité d'un syndicalisme fort***

Malgré toutes ses imperfections, le syndicalisme reste encore le meilleur ou le moins mauvais outil que les travailleurs peuvent se donner collectivement pour la défense de leur situation, pour son amélioration, pour le progrès social.

Il faut un syndicalisme fort aujourd'hui en France. Pour stopper les reculs sociaux enregistrés depuis de trop nombreuses années ; pour redonner espoir aux travailleurs ; pour s'opposer efficacement au chômage et aux suppres-

sions d'emplois, aux pertes de pouvoir d'achat, aux statuts précaires, aux insécurités accrues face à la maladie ou à la vieillesse.

Et pour répondre aux enjeux de demain. Avec notamment l'internationalisation accélérée de l'économie française par la mise en place progressive du «grand marché unique européen» en 1993.

Aujourd'hui déjà la faiblesse du syndicalisme français compromet le fonctionnement démocratique de la France. Elle porte globalement atteinte à l'impact du syndicalisme européen face aux institutions communautaires et face aux patronats européens. Il ne faut certes pas trop s'illusionner sur la force du syndicalisme dans d'autres pays (l'adhésion est parfois liée à des contreparties en matière de prestations de service ou d'avantages sociaux), mais la marginalisation progressive du syndicalisme en France pose dès à présent des questions aux bastions syndicaux forts d'Europe (Allemagne, notamment). Les enjeux de demain sont aussi l'accélération des évolutions technologiques, les rapports Nord-Sud, les migrations humaines et la place des immigrés en France et en Europe.

Le syndicalisme ne peut certainement compter que sur lui-même pour son redressement et son renouveau. Ceci passera certainement par une plus grande capacité d'évolution, pour traduire les évolutions et les diversités des salariés d'aujourd'hui. Il faut un syndicalisme plus ouvert, sans «tuteur» (institutionnel ou politique). Cette plus grande «écoute» ne pourra se traduire que par une amélioration de la démocratie syndicale, laquelle devra conduire à une évolution du langage syndical, du discours syndical, de la démarche syndicale ; et aussi à un renforcement de l'indépendance syndicale.

Et certainement, à plus d'unité syndicale.

En effet, les divisions syndicales sont souvent incompréhensibles pour une majorité de salariés.

Et l'unité est une aspiration forte des salariés. Le poids plus grand des adhérents dans les organisations syndicales ne pourrait donc qu'être un élément dynamique pour favoriser le rapprochement entre les organisations syndicales.

Dans le marasme syndical actuel, la tentation de chaque syndicat est souvent de prétendre détenir seul la vérité, en faisant porter la responsabilité de la situation sur les autres syndicats.

Cette attitude est forcément trompeuse, elle aussi. Tout syndicat qui prétend «être sur la ligne juste» (à l'opposé des autres) ne peut que constater qu'il n'arrive pas à se faire entendre par une majorité de travailleurs. Il faudrait donc peut-être, changer les travailleurs ? Ou changer les syndicats ?

## ***L'unité syndicale: Un des éléments de réponse pour un syndicalisme plus efficace.***

L'unité syndicale est certainement une nécessité pour un syndicalisme plus efficace.

L'unité syndicale est une aspiration forte de nombreux salariés.

L'unité syndicale, sa construction, posent déjà de multiples questions.

- L'unité d'action entre organisations syndicales différentes apparaît parfois comme suffisante aux yeux des travailleurs pour surmonter une difficulté ponctuelle, pour s'opposer momentanément à une politique patronale ou gouvernementale.

Pour réaliser cette unité d'action, pour permettre que des organisations syndicales différentes, ayant des projets sociaux ou des stratégies différentes, décident d'agir dans l'unité, pendant un certain temps, et pour certains objectifs, certaines conditions sont déjà nécessaires.

- L'unité «à la base» est parfois présentée comme élément essentiel, voire suffisant, pour créer l'unité d'action. Mais il apparaît parfois aussi que cette unité «des salariés» n'est pas toujours suffisante pour réaliser une unité efficace, ni pour obliger des syndicats différents à accepter l'unité d'action, pour surmonter les divisions entre les appareils syndicaux, pour créer l'unité syndicale d'action, malgré les syndicats, ou contre eux.

L'unité «à la base» a par ailleurs du mal à se concevoir en dehors d'une ac-

tion revendicative concrète, et «à chaud». On rencontre rarement cette unité dans la gestion revendicative quotidienne.

Le plus souvent l'unité «des syndicats» facilite l'unité d'action, voire, très fréquemment, la permet et l'amène. Des conflits récents en France ont montré que l'unité d'action pour les revendications était parfois possible.

- L'unité d'action entre syndicats qui restent structurellement divisés peut présenter des risques de fragilité et voler rapidement en éclats dès que les «intérêts particuliers» de chaque organisation syndicale peuvent prendre le dessus. Elle présente par contre l'avantage de maintenir un minimum de démocratie syndicale par la diversité de choix ainsi offerte aux travailleurs et par le contrôle réciproque que les différents syndicats sont en fait amenés à se faire.

Mais une telle unité d'action reste souvent insuffisante pour amener un rapport de force favorable aux travailleurs de façon durable.

- L'unité organique apparaît parfois comme l'aboutissement de l'unité. Est-ce un rêve ? un mythe ? un objectif ?

Réaliser l'unité organique du syndicalisme français, ce serait gommer plus ou moins rapidement 70 ans de divisions plus ou moins vives. Ce serait faire cohabiter, faire vivre, au sein de la même organisation, plusieurs courants de pensée, plusieurs projets sociaux ou stratégiques. Est-ce possible ? Si oui, comment ?

- L'unité syndicale serait certainement plus facile si les syndicats n'ambitionnaient pas d'avoir un projet stratégique, d'avoir un projet de société. Le syndicalisme pourrait vivre sans un tel projet ? Ne serait-il pas, alors, qu'une addition de corporatismes ?

Le projet de société peut être l'élément qui va donner une cohérence à des programmes revendicatifs. Il peut aussi être l'instrument perturbateur qui va amener des querelles là où il y avait une apparence d'unité.

Le «projet» doit être un point d'appui pour les revendications, un «cadre» qui va orienter les revendications et la démarche syndicale. Il ne peut s'agir d'un projet politique, mais d'un projet syndical traçant des pistes, fixant des perspectives, mais n'allant pas dans le détail, évitant le «contreprojet» de so-

ciété tout préparé et parfois artificiel dès lors que de nombreux domaines échappent au syndicalisme.

- L'unité syndicale n'est pas un but en soi. C'est un moyen, un des moyens, pour plus d'efficacité syndicale.

Il ne s'agit certainement pas de vouloir l'unité syndicale «à tout prix». Elle ne peut se construire durablement que sur certaines valeurs. Il reste à décider de ces valeurs, et de qui décide de ces valeurs.

L'indépendance syndicale, la démocratie syndicale sont des valeurs essentielles, reconnues admises par la quasi-totalité des militants et des organisations. La vraie question est donc de savoir comment on les met effectivement en pratique.

- Si on fixe l'unité organique comme objectif à l'unité syndicale, il faut décider des étapes qui sont certainement nécessaires pour y parvenir.

Il faut certainement commencer par une logique d'unité d'action, de contacts intersyndicaux à tous les niveaux pour apprendre aux militants à connaître ou reconnaître les autres, pour s'apprendre à travailler ensemble. Ces contacts doivent certainement être ouverts sans exclusive à priori.

Il faut certainement aussi, et tout à la fois, de la réflexion, des débats, et une pratique concrète, tant au niveau des appareils syndicaux qu'à celui des adhérents, des syndiqués et des travailleurs en général.

- Le débat et la pratique devront certainement porter essentiellement sur la question de la démocratie syndicale. Il s'agit de savoir comment on va pouvoir gérer, de façon interne, des différences.

L'existence d'un syndicalisme de masse réuni signifie :

que tous les travailleurs d'une profession, d'une branche, d'une entreprise, se retrouvent dans la même organisation syndicale, quelque soient, donc, leurs idées politiques, philosophiques ou religieuses;

et que tous ces syndicats se regroupent dans des structures fédératives dépassant les intérêts éventuellement contradictoires, construisant les solidarités interprofessionnelles et permettant l'efficacité au niveau le plus large.

Comment faut-il organiser le syndicat de base pour respecter la diversité

# RENCONTRE DU 15 JUIN

des opinions? La mise en place de courants structurés permet-elle de faire vivre cette diversité? Ou ne vaut-elle pas les faire survivre artificiellement?

Et comment faut-il organiser les rapports entre syndicats de base au sein d'une fédération et d'une confédération pour permettre tout à la fois à des revendications spécifiques de s'exprimer, et à des solidarités de se créer? Quelle place, quelle compétence pour le syndicat de base au sein de la fédération et de la confédération?

• Aujourd'hui, le débat commence à exister au sein du mouvement syndical français sur l'avenir et sur le nécessaire renouveau syndical.

L'amorce de réflexion sur les conditions de l'unité syndicale amène à réfléchir sur la nature du syndicalisme à construire.

A la C.F.D.T. plusieurs déclarations de Jean Kaspar en Décembre 1989 et Janvier 1990 ont concrétisé la volonté de la Confédération C.F.D.T. d'agir pour un regroupement syndical qui ne vise pas, tout au moins à moyen terme, l'unité totale, l'exclusion se faisant à l'égard de la C.G.T., «tant que celle-ci est liée au parti communiste». Il s'agit pour la C.F.D.T. de construire «un pôle syndical démocratique». Cette construction se faisant par étapes. Parallèlement, la C.F.D.T. mène une réflexion sur sa structuration interne.

• La F.E.N., notamment avec l'article de Yannick Simbron de Janvier 1990, a précisé qu'elle est «prête à tous les contacts, toutes les rencontres, tous les colloques... pour discuter d'une reconstruction syndicale». Il s'agit de construire un syndicalisme «libre et indépendant». La F.E.N. mène aussi une réflexion sur son organisation interne (organisation en courants structurés et avec une multitude de syndicats dont la taille et le «champ de syndicalisation» sont très variables). Après son dernier Congrès, la F.E.N. renouvelle son appel à des contacts avec les autres syndicats.

• La C.G.T. se déclare aussi pour l'unité syndicale, étant entendu pour elle que ce sont les travailleurs qui doivent la construire à la base. Depuis plusieurs années, elle n'a pas fait de propositions systématiques d'unité d'action aux autres confédérations, tout en appelant à l'unité dans les luttes.

• F.O., la C.F.T.C. et la C.G.C. ne semblent pas tellement concernées par ce débat, officiellement, aujourd'hui.

• Les syndicats autonomes réunis au sein du «Groupe des 10» ont quelques initiatives de contacts et poursuivent une réflexion collective sur l'unité syndicale. Ils ont notamment pu rencontrer 5 des principales confédérations et fédérations sur cette question.

• Des militants, organisés ou non, arrivent à se rencontrer assez réguliè-

ment sur les questions de l'unité syndicale et du renouveau du syndicalisme. Ainsi, les militants qui se réunissent depuis 18 mois à l'initiative de «Collectif» montrent par l'exemple que la diversité des origines, des histoires, et des appartenances actuelles n'est pas forcément un handicap pour le débat dès lors que chacun accepte d'entendre l'autre, dès lors qu'aucun ne prétend détenir seul toute la vérité.

C'est certainement par cette première étape que le syndicalisme français pourra se reconstruire aujourd'hui, par des rencontres entre militants de toutes les organisations syndicales, sans exclusive à priori, échanges effectués à tous les niveaux, sur les lieux de travail avec les salariés, dans les départements, dans les régions, dans les branches et les secteurs, au niveau national.

En se ressourçant par le débat et la confrontation le syndicalisme doit être capable de prendre collectivement conscience de la nécessité et des possibilités d'un redressement, par une unité plus grande et pour des revendications à satisfaire.



## BULLETIN D'ABONNEMENT

TARIF		Nom :	Prénom :
1 AN — 4 NUMÉROS		Adresse :	
Normal	120 F <input type="checkbox"/>	Code postal :	Localité :
Soutien	200 F <input type="checkbox"/>	Secteur d'activité :	
Réduit	80 F <input type="checkbox"/>	Syndicat ou association :	
(bas revenus, SMIC, chômeurs, étudiants)		(facultatif)	
Diffusion	220 F <input type="checkbox"/>	Abonnement à compter du N° :	
(2 exemplaires)		A RETOURNER	
Chèques à l'ordre de "COLLECTIF"		COLLECTIF — B.P. 74 — 75960 PARIS cedex 20	