

UNITE, UNIFICATION : UN DEBAT ACTUEL

Affaibli, scissionné au nom d'une « recomposition », quel avenir s'ouvre pour le syndicalisme en France ? Pour s'orienter au milieu d'une situation complexe, les participants à la réunion du 27 juin dernier ont souhaité un débat public dans Collectif. Il se poursuivra sur plusieurs numéros.

On ne peut apporter des réponses suffisantes à la crise du syndicalisme en se contentant d'ouvrir le débat sur l'unité d'action revendicative. Bien sûr, l'inefficacité, due au rapport de force dégradé par le chômage de masse, se redouble du découragement provoqué par les croche-pieds, les coups bas, qu'échangent les « leaders » depuis bientôt quinze ans : arrêter cela diminuerait sans doute l'hémorragie des adhérents actuels. Mais la question réellement posée demeure celle des ambitions du syndicalisme, pas seulement un souci tardif, plus ou moins alimentaire, de ne plus s'affaiblir réciproquement.

Aucun expert en syndicalisme ne peut plus, aujourd'hui, expliquer que « l'individualisme des salariés » impose l'abandon d'une orientation de lutte. Les assistantes sociales, pendant des mois, l'ont amplement démontré. Ou les infirmières. Sans multiplier les exemples, un fait semble bien se confirmer : la volonté, chez les salariés, d'une forme de relation démocratique qui leur donne le goût de l'action; la méfiance, énorme, à l'encontre de tout ce qui se décide « en haut », ou « loin ». Nous pouvons donc tenter de cerner un indicateur. Après l'expérience de la division intersyndicale, des cautions apportées au PS ou au PC et aux gouvernements depuis 1981, avec le bilan actuel des projets de la gauche, les salariés n'adhèrent plus à un quelconque projet global, - auquel le fe-

raient-ils, d'ailleurs ? - Plus précisément ils ne réagissent que quand ils se sentent directement concernés; mais ils n'ont en rien, pour autant, abandonné le souci de la situation globale, du chômage, de la précarité, de l'environnement, etc. Il ne faut pas attendre de nous une adhésion au thème simpliste sur « ceux d'en bas » qui ne comprennent pas très bien la vie actuelle.

Sur le plan syndical, ce qui nous occupe est de savoir comment permettre qu'existent des organisations telles que les salariés y aspirent : instruments d'une vie démocratique, qui prennent en compte les revendications anciennes comme les aspirations plus nouvelles, au sein desquels chacun ait des chances de se sentir reconnu pour ses capacités personnelles. Combien de « coordinations », ou d'assemblées générales du personnel, ont pris les traits d'un syndicalisme vivant ? Combien de militants ont discuté avec envie des exemples allemands au printemps dernier ?

Ces questions ne sont pas simples : le syndicalisme près de chez soi n'est pas spontanément interprofessionnel, et une multiplication de structures corporatives, mêmes fortes et permanentes, risquent de répondre en partie aux besoins de certains en entérinant la division entre couches de salariés, avec une grosse moitié de « laissés pour compte ». Dans un langage plus traditionnel, il s'agit de savoir s'il est possible d'être à la fois « de masse et de classe ».

Par ailleurs, le syndicalisme unifié, de type allemand, n'est pas spontanément un modèle de démocratie active de la base sommet. Il véhicule une dose importante de délégation de pouvoir. Et, pour des militants habitués au pluralisme français, comment imaginer que les divers courants coexistent au sein d'une organisation commune ? La FEN ne peut pas prétendre en être le modèle ... ! Les accords de sommet entre démocrates-chrétiens syndicalistes et sociaux-démocrates, qui est une condition d'existence du syndicalisme allemand, ne garantit pas pour autant la place des syndicats locaux et la vie réellement démocratique de l'ensemble de l'organisation.

Nombreux, cependant, sont ceux qui refusent d'être enfermés dans des dialogues de sourds. Notre revue peut contribuer à éviter que la discussion se réduise au « de deux maux il faut choisir le moindre ». Nous avons donc décidé de mener le débat publiquement sur l'opportunité et les conditions de possibilité d'une unification syndicale. Commenté par deux premières contributions, il se poursuivra dans les prochains numéros, comme il avait été souhaité lors de la réunion de syndicalistes en juin dernier.

Pierre Cours-Salies

Débattre pour un projet ambitieux

Le débat sur l'unité c'est aussi celui de la reconstruction d'un syndicalisme actif, unitaire, démocratique et indépendant. La crise du syndicalisme est profonde : la perte des adhérents n'est que le reflet d'une crise de confiance beaucoup plus vaste des travailleurs vis à vis de leurs organisations. Les embellies partielles observées par rapport à l'évolution des timbres n'autorisent pas vraiment à décréter que la crise est derrière nous. Des récents résultats aux élections aux CE, on a souvent retenu la première place acquise par la CFDT ; le nouveau bond en avant des non syndiqués est encore plus lourd de sens.

Si la division est une des dimensions de cette crise de confiance, avancer dans le débat sur l'unité ne peut pas avoir qu'un aspect purement alimentaire : ne pas se faire de croche-pieds réciproques pour garder les adhérents actuels. Cela ne peut pas non plus avoir comme objectif de gérer de façon un peu plus coordonnée les institutions où le syndicalisme est présent.

Ce débat doit avoir une grande ambition : reconstruire un syndicalisme moderne et fidèle aux traditions du mouvement syndical français, qui offre aux travailleurs des perspectives d'action pour la défense de leurs intérêts immédiats, qui leur propose des raisons d'agir pour la transformation de leur situation.

Si à très court terme cette ambition doit trouver une traduction dans des convergences, une unité d'action plus réelles, elle ne peut pas se limiter à cela. Il faut définir très clairement la perspective de la création d'une grande confédération active, démocratique, unitaire, indépendante. Ne redoutons pas d'avoir des ambitions à la hauteur des défis qui nous sont posés.

Le débat sur l'unité a un contenu précis.

Reconstruire un syndicalisme d'action pour la défense des intérêts immédiats des travailleurs, c'est débattre tous ensemble, militants, adhérents, travailleurs, de nos objectifs revendicatifs (quelle revendication salariale aujourd'hui, quelle revendication pour l'emploi, pour la réduction du temps de travail, contre la précarité, quelle revendication pour les chômeurs...) et de notre stratégie d'action (quelle conception du rapport de force aujourd'hui, quel lien entre les usagers et les salariés...).

Reconstruire un syndicalisme de transformation sociale, ne pas réduire le syndicalisme au rôle de gestionnaire, de représentant des salariés dans les institutions, c'est débattre tous ensemble, militants, adhérents, travailleurs, de nos objectifs de transformation sociale (quels objectifs pour l'économie au service des besoins des travailleurs, quelle modification des rapports de pouvoir dans l'entreprise et dans la société, quelle coopération et solidarité avec les travailleurs et les peuples du monde...).

Reconstruire un syndicalisme qui a une identité et une fidélité aux valeurs profondes du syndicalisme français, c'est débattre tous ensemble de la construction :

- d'un syndicalisme de masse reposant sur ses adhérents et fondant sur eux sa légitimité et son indépendance;
- d'un syndicalisme qui assure le respect de cette indépendance par l'exercice d'une démocratie interne exigeante;
- d'un syndicalisme authentiquement interprofessionnel;
- d'un syndicalisme d'émancipation et de solidarité;
- d'un syndicalisme indépendant des

partis, des gouvernements, des religions et, cela va sans dire mais cela va encore mieux en le disant, indépendant du patronat.

Débattre avec tous sans exclusive

L'ambition et le contenu du débat sur l'unité montrent assez que des conceptions différentes existent sur le syndicalisme à construire. Ces conceptions différentes sont à la fois portées par les différentes organisations et à la fois traversent chacune d'entre elles.

Mais avec toutes, il faut débattre.

Sans épuiser, ô combien, la liste des objets de débat, on peut identifier quelques uns des plus importants :

- les rapports entre syndicalisme et politique, entre syndicats et partis ; le dernier congrès de la CGT vient de montrer que dans cette organisation le débat se réengageait ; ailleurs il existe aussi, plus souterrain sans doute.

- L'intervention syndicale sur les choix économiques et stratégiques des entreprises et des pouvoirs publics ; de la recherche de la cogestion au repli le plus frileux sur la seule gestion des conséquences sociales toutes les nuances existent.

- Syndicalisme autonome ou syndicalisme confédéré ; des syndicats autonomes, FEN, FGAF, veulent créer une nouvelle "confédération" ; les confédérations sont menacées de repli catégoriel ; quelle voie faut-il suivre ?

Les différences sont réelles

Toutes ces questions sont importantes, les différences sont réelles, sinon on aurait surmonté depuis longtemps la division syndicale. Mais ces questions,

c'est avec tout le monde, avec toutes les organisations, avec tous les militants, avec tous les adhérents qu'il faut en débattre sans aucune exclusive, en faisant des travailleurs les acteurs de ce débat.

Refusons de mettre une exclusive vis à vis de qui que ce soit, pas plus vis à vis de la CGT, de ses militants et de ses adhérents, des salariés qu'elle influence, que vis à vis d'aucune autre organisation. Comment pourrait-on suivre ceux qui proposent d'exclure la CGT de tout débat, de toute perspective de ce groupement syndical alors que sur le terrain, dans les conflits, c'est toujours ou presque avec les militants de la CGT que nous nous retrouvons dans l'action, souvent avec FO, même si cette unité est le plus souvent conflictuelle ? Il convient alors de redire que la place de la CGT dans l'avancée vers l'unité constitue bien toujours un enjeu décisif : qu'il s'agisse du dialogue à avoir avec elle et ses militants, qu'il s'agisse du positionnement qu'elle peut prendre. Le dernier congrès de la CGT nous intéresse donc : un débat réel y est lancé. Sans interférer dans la vie de cette organisation, la pratique et les initiatives des militants qui ont fait le choix de l'unité, doivent viser à encourager le débat.

Le débat sur l'unité et son contenu traverse bien toutes les organisations, le débat sur la construction d'un syndicalisme moderne, actif, unitaire, démocratique, indépendant traverse bien toutes les organisations. Il est frappant que depuis deux ou trois ans la question de l'unité soit un objet de débat presque obligé dans la plupart des grandes confédérations, jusque dans leur congrès. C'est vrai pour la CGT, pour la CFDT ; même FO en parle, ne serait-ce que pour dire... qu'elle n'est pas concernée. Des organisations autonomes, la FEN mais d'autres aussi, en parlent et se positionnent. Les réponses apportées jusqu'à présent n'ont pas franchement permis de dépasser l'état de division. Reste que la question de l'unité est bien posée partout, en résonance avec les attentes des salariés, c'est à priori encourageant parce qu'il faudra bien trouver une réponse.

Une perspective ambitieuse : une grande confédération

Une des questions qui appellent, encore aujourd'hui, des réponses différentes, voire divergentes, dans le mouvement syndical est celle de la perspective organisationnelle. Certains, au moins jusqu'à une date récente, ambitionnaient de créer un pôle syndical "réformiste", prélude à la constitution d'une organisation tout aussi "réformiste". Cette orientation ne pourrait manquer d'avoir pour effet (sans imaginer qu'elle puisse faire partie de l'objectif) de séparer durablement le mouvement syndical français en deux, avec tous les risques d'accélération et d'alimentation des dérives de chacune des deux parties. D'un côté un syndicalisme "réformiste" s'enfonçant toujours un peu plus dans l'institutionnalisation et l'accompagnement passif de la crise et des revendications patronales. De l'autre, un syndicalisme purement protestataire se réduisant de plus en plus à de l'agitation sans débouché pour les travailleurs. Ce qui peut apparaître comme une certaine volte-face des dirigeants actuels de la FEN semble avoir repoussé cette perspective d'une grande confédération "réformiste". Il est vrai que ce n'est, semble-t-il, que pour mettre en place une nouvelle fédération de la Fonction Publique, tout aussi réformiste. Piètre ambition !

Des réponses différentes existent aussi entre ceux des militants qui se prononcent et oeuvrent sincèrement pour l'unité quant à la perspective à s'assigner : grande confédération unique ou pas. Que personne ne pense que le sujet soit d'une actualité brûlante n'enlève pas son intérêt au débat bien au contraire. Que ce débat traverse Collectif aussi, ce n'est un secret pour personne et c'est normal. Certains de nos camarades ne se retrouvent pas dans la perspective d'une seule grande confédération. Ils exposent leurs arguments dans ce numéro. Je ne le ferai pas à leur place, mais deux grandes motivations les inspirent selon moi : d'abord la crainte qu'une confédération unique étouffe tout projet de transformation sociale un tant

soit peu ambitieux et dans le même ordre d'idée que le syndicalisme revendicatif soit plus ou moins mis sous le boisseau. Seconde crainte : qu'une grande confédération ne puisse être propice au développement d'une vie démocratique indispensable. Des événements récents, la frénésie d'exclusion qui a saisi les dirigeants de la FEN, par exemple, peuvent alimenter leur crainte et les inciter à préférer la constitution d'organisations plus homogènes, rassemblant ceux qui ont des conceptions voisines au niveau de la transformation sociale, des revendications, du fonctionnement syndical.

Mon choix n'est pas celui-là : il faut proposer aux travailleurs la perspective d'une grande confédération unifiée, même si cette perspective n'est pas à terme immédiat.

Une première raison c'est tout simplement que c'est ce que les travailleurs souhaitent dans leur très grande majorité. Sans se démentir, les enquêtes, les sondages montrent que, contre vents et marées, les travailleurs repoussent la division syndicale et appellent de leurs vœux l'émergence d'une grande confédération.

D'ailleurs, pour qui raisonne-t-on ? A qui doit-on offrir des perspectives ? A nos adhérents et à nos militants bien entendu, mais tout autant aux 90 à 95 % de salariés, de chômeurs, de jeunes sans emploi qu'aucune organisation syndicale ne concerne aujourd'hui. Tout a démontré, tout démontre que la diversité de "l'offre" syndicale ne répondait pas à la demande.

Ces arguments me semblent, en eux-mêmes, suffisamment décisifs pour le syndicalisme qui a vocation d'organiser les travailleurs. Pourrait-on avoir raison contre la grande majorité d'entre eux ?

Une autre raison, de fond, motive la perspective d'une grande confédération unifiée. Le monde du travail est certes divers : les conditions sociales diffèrent, les options politiques y sont variées. Certains ont même parlé de l'éclatement du salariat ; ils vont sans doute trop loin. Car si le monde du travail est divers, il recèle par contre une unité fondamentale : celle de rassembler les hommes et les femmes qui tirent leurs

ressources principales, sinon uniques, de leur travail et qui sont donc dans un rapport social précis avec un patron, que celui-ci dirige une entreprise, une administration, un hôpital ou un commerce. Le syndicalisme depuis son origine a pour fonction d'organiser les salariés pour défendre leurs intérêts matériels et moraux, de salariés d'abord. Il est clair que cette unité de rapport social des travailleurs est ce qui est principal et que ce qui les différencie n'est que secondaire, fut-ce des différences d'options politiques.

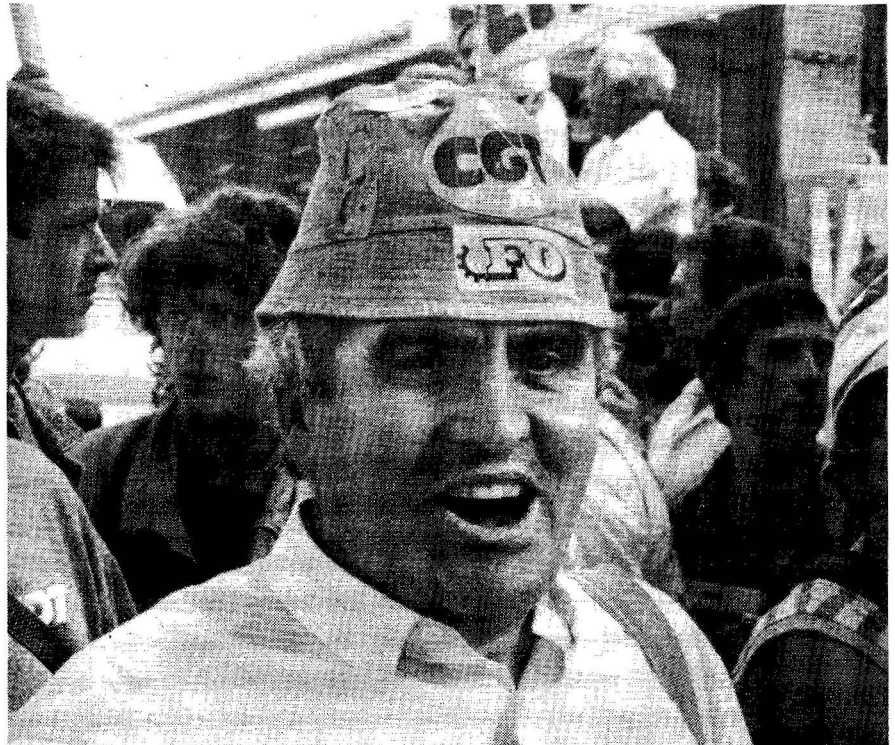
Un syndicalisme unifié en est la traduction évidente et proposer aux travailleurs de refermer la parenthèse de la division (fut-elle fort longue) est une ambition qu'il faut oser retrouver.

Bien entendu une telle perspective n'épuise pas toutes les questions à résoudre. Certaines de ces questions ont déjà été évoquées précédemment, l'avancée vers l'unité et l'unification a un contenu, ce n'est pas une coquille vide. J'évoquerais succinctement ici certaines des questions très directement liées à l'ambition d'une grande confédération unifiée :

- tout en étant fondée sur un socle de valeurs progressistes et humanistes, dont l'émancipation et la solidarité ne sont pas les moindres, une telle confédération est forcément pluraliste politiquement, dans le détail des idées. Ce qui a forcément pour conséquence d'inventer un modèle de rapport syndicalisme-politique autre que ceux qui ont été expérimentés depuis un siècle : travaillisme, léninisme, social démocratie.

- Une confédération unifiée et qui viserait donc à rassembler la très grande majorité du monde du travail dans sa diversité ne peut exister et reposer que sur un fonctionnement précisément confédéral, laissant à chaque secteur la responsabilité de la définition de ses revendications, de son action, de sa négociation tout en permettant les débats et les choix collectifs. Ce n'est pas simple on le sait bien et on risque d'osciller entre l'atomisation et le centralisme, mais après tout rien n'interdit d'être inventif.

- Une confédération unifiée ne peut durer que si elle s'assigne une vie



démocratique exigeante comme objectif et qu'elle en organise les procédures. Cela passe peut-être par la reconnaissance de courants de pensée, ponctuels ou plus durables, sans que cela ait des correspondances politiciennes. Là aussi il y a à inventer pour concilier la diversité des approches sans tomber dans la sclérose paralysante.

Finalement, on doit être capable d'apporter les réponses de notre époque pour donner un contenu à quelque chose, une confédération unifiée, qui pour fêter bientôt son centenaire, n'en reste pas moins une idée neuve.

Pour un débat public dont les travailleurs soient les acteurs

La question de l'unité syndicale ne se résoudra pas dans un débat ou des initiatives d'appareils ou d'états-majors. On ferait alors, au mieux, des travailleurs, des adhérents, des militants, de simples spectateurs de quelque chose dont ils ne se sentiraient pas partie prenante.

Cette question et sa résolution peuvent encore moins être inspirées par des

forces extérieures. Que ceux qui rêvent de provoquer un Epinay syndical gardent leurs rêves pour eux, ils ont trop montré quand ils étaient directement affrontés à un conflit que ce qui pouvait les guider n'avait pas grand chose à voir avec l'intérêt des travailleurs.

Le débat ne peut rester secret, pour initiés. Le débat doit être public et s'adresser à tous les militants, à tous les adhérents, à tous les travailleurs, salariés, retraités, chômeurs. Ce débat c'est celui de l'avenir du syndicalisme. Il les concerne, eux, au premier chef, ce sont eux qui doivent être les acteurs, ce sont eux qui en rythmeront les avancées, à partir des pratiques réelles sur le terrain, à partir des actions menées. La responsabilité des appareils, mais elle est éminente, c'est de faire en sorte que ce débat soit posé, soit public, qu'il n'éluide aucune question.

Michel Pernet
Syndicaliste CFDT



La recomposition dans le bon sens



Parmi les débats qui ont animé la rencontre organisée par Collectif en juin, celui sur la «centrale syndicale unique» a été l'un des plus passionnés. Des raisons d'opportunité permettent de comprendre pourquoi certains défendaient cette perspective avec force et conviction.

La première est la réponse aux tenants de la recomposition d'un syndicalisme «responsable», les directions de la FEN et de la CFDT. Un de leurs arguments essentiel est la nécessité de regrouper les forces, de créer une centrale syndicale suffisamment puissante pour peser dans le concert européen, face aux monstres que sont les Trade Unions ou le DGB allemand...

Face à cet argument, la «centrale unique» permet de se saisir de la préoccupation du rassemblement des forces, de la réunification syndicale, mais en l'élargissant, en y associant toutes les composantes, y compris la CGT, ce que ne font évidemment pas les directions de la FEN ou de la CFDT!

La deuxième raison souvent avancée a une portée plus vaste. Il s'agit de partir du constat que les salariés sont plus forts s'ils sont unis et organisés, et

que la meilleure manière de le faire est de les regrouper tous dans une seule organisation syndicale. L'Allemagne est là pour nous montrer comment, avec un instrument de la puissance du DGB, il est possible de gagner des avancées sur les salaires comme sur la réduction du temps de travail !

Le premier argument a une certaine efficacité. Il permet de s'appuyer sur la volonté unitaire des salariés exaspérés par les divisions et les querelles du mouvement syndical français, volonté qui va même jusqu'au souhait d'une unification des différentes forces syndicales, en étant plus unitaires que Kaspar ou Le Néouanic.

Nous voudrions cependant introduire deux bémols.

D'abord constater que le débat a évolué. Il ne s'agit plus tant, pour les directions de la FEN et de la CFDT, de réunification à l'aune du syndicalisme nord européen que d'intérêts de boutiques, avancées souvent dans leur plus extrême crudité. L'exclusion du SNES n'a pas été justifiée par autre chose que la volonté de garder la main mise sur l'appareil !

Prendre en compte ensuite le bilan fait par les travailleurs du désastre dans les pays de l'Est. Le bilan fort pertinent qui en est tiré est la nécessité de la démocratie et du pluralisme. A tort ou à raison le pluralisme n'est pas seulement avancé pour les partis politiques, il est souvent associé également au mouvement syndical...

C'est le deuxième argument qui nous paraît le plus discutable. L'idée de «centrale unifiée» n'est plus simplement un argument dans une bataille syndicale et politique ; elle veut s'appuyer sur les réalités sociales. Et là il faut revenir aux réalités concrètes.

Dans les années 80, en pleine crise économique, il est évident qu'un syndicalisme structurellement puissant, s'appuyant sur des dizaines de millions d'adhérents, sur un appareil financier permettant des caisses de grève efficaces, sur des infrastructures permettant de rendre des services perçus comme utiles par les salariés, joue un rôle d'éclat, de filet de protection. Un tel appareil, qui existe dans toute l'Europe du nord, protège mieux les travailleurs que le mouvement ouvrier divisé et structurellement plus faible de l'Europe du sud. Il permet même, quand les conditions économiques et politiques le permettent, de réels gains, comme l'ont montré les salariés allemands.

Mais si on élargit un peu le champ, le bilan est tout autre. Dans les années 70 le mouvement ouvrier dynamique, vivant, était celui de l'Europe du sud. Le pluralisme combiné à une forte unité d'action qui existait en France avec l'unité CGT/CFDT et surtout en Italie, ou il s'appuyait après le mai rampant sur des conseils d'usines unitaires, était plus fécond que le syndicalisme unifié et institutionnel qui freinait, dans l'Europe du nord, l'expression de la combativité ouvrière.

Il nous paraît important de ne pas survaloriser un modèle syndical sans prendre en compte les réalités sociales et politiques. Cela pourrait coûter cher à la gauche syndicale en cas de changement de situation historique.

Ces quelques idées ne visent pas à opposer une autre perspective à celle de la centrale unifiée.

Dans notre syndicat, la fédération SUD-PTT, la question est ouverte, les débats ont lieu sans que nous n'ayons jugé utile de trancher la question par un vote de congrès.

Ce que nous craignons, c'est que l'ouverture de cette discussion ne mas-

que ce que devraient être, pour nous, les vrais débats de l'heure.

La première de nos préoccupations porte sur l'unité d'action et sur l'activité qu'il serait possible et utile de faire en commun.

L'unité d'action est un des combats que partagent tous les participants aux débats et aux rencontres organisées par la revue *Collectif*.

Mais ces participants sont maintenant suffisamment nombreux, et ils militent dans des syndicats suffisamment importants pour que l'unité d'action ne puisse plus en rester à une proclamation d'intention, à une interpellation des grandes confédérations qu'il faudra bien entendu continuer à faire.

Il faut faire en commun. C'est ce qui a été fait par certaines structures syndicales, contre le racisme le 25 janvier 92, contre l'extrême droite le 1er mai, contre la guerre du golfe...

Il faut continuer cela et aller plus loin. Des dizaines de milliers de Contrats Emploi Solidarité, pour prendre un exemple, sont embauchés aux PTT, dans toute la fonction publique, dans les entreprises publiques comme EGF ou la SNCF... Quelle position prendre devant ces mesures ? Et surtout, comment aider ces dizaines de milliers de chômeurs de longue durée, quel accueil pouvons-nous leur donner lorsqu'ils arrivent dans nos administrations et entreprises publiques ? Et ce n'est qu'un exemple parmi d'autres !

Notre deuxième préoccupation, qui renvoie évidemment à notre situation concrète de militant dans un syndicat indépendant et autonome de fait, est le regroupement des forces éparpillées.

Il serait paradoxal de voir des militants insister sur la réunification du mouvement syndical sans se préoccuper de ce qu'il est possible de faire concrètement, à partir des forces aujourd'hui dispersées en sachant bien sur qu'il n'est pas possible pour ces syndicats de rejoindre les confédérations telles qu'elles sont aujourd'hui, que ce soient CGT, CFDT ou FO.

Ces forces existent et sont, que l'on s'en réjouisse ou le déplore, chaque jour plus nombreuses. Ce sont les syndicats

exclus de la CFDT, SUD et CRC dans les PTT et la Santé, mais aussi SNPIT à Air Inter, et d'autres structures vivront la même situation, comme les syndicats lorrains du Crédit Agricole. Ce sont aussi les syndicats autonomes, issus souvent de la scission de 47, qui ont des réalités diverses, mais sont souvent des acteurs importants et dynamiques des luttes sociales de leurs secteurs, on l'a vu aux impôts avec le SNUI ou chez les journalistes avec le SNJ... Et aujourd'hui il s'agit de la moitié de la FEN...

Si l'on met les syndicats issus de la FEN à part : il leur faudra du temps pour se structurer, pour fonctionner ensemble ; l'unité des forces indépendantes et autonomes permettra de peser davantage et de faire évoluer les différentes structures. Le pire est l'autonomie pour l'autonomie, justement parce qu'elle correspond à l'air du temps, à la réalité des luttes qui ont lieu boîte par boîte, au mieux branche par branche... Tout ce qui permet d'avancer vers l'interprofessionnel, vers le développement de solidarités, de l'ouverture aux autres réalités et à des visions plus larges, est aujourd'hui positif.

Il ne s'agit pas de voir l'ensemble du mouvement syndical à travers les lunettes de l'autonomie. La réalité de *Collectif* où se cotoient des militants de ces structures, ceux de l'opposition CFDT et de nombreux militants de la CGT, permet d'éviter les visions partielles et d'essayer d'apporter des réponses d'ensemble en sachant que les rythmes seront lents.

La recomposition du mouvement syndical, dans le bon sens du terme, commence en ce moment : les ruptures et exclusions y participent autant que les débats qui traversent la CGT et la CFDT. De tout cela pourront germer les forces du nouveau syndical.

Mais en l'absence de luttes sociales d'ampleur suffisante, il faudra savoir prendre le temps en même temps qu'avancent les convergences et les regroupements. Les rencontres de *Collectif* ont à cet égard un rôle décisif à jouer.

**Annick Coupé
Christophe Aguitton**

□

UNEDIC : UN ACCORD LOURD D'EXCLUSION

La montée du chômage exerce une terrible pression sur l'équilibre de l'UNEDIC. L'accord signé en juillet éponge le déficit mais en grande partie sur le dos des catégories de chômeurs les plus menacées par l'exclusion.



En avril 1992, le nombre de chômeurs indemnisés par l'UNEDIC s'élevait à 1.665.000 (sur un total de 2.900.000 demandeurs d'emploi), soit une augmentation d'un tiers en un peu moins de deux ans. Ce gonflement, évidemment lié au ralentissement de la croissance, fait que les dépenses totales d'indemnités de chômage en sont venues à représenter 1,9% du PIB en 1991 (contre 1% en 1980). L'indemnité mensuelle moyenne atteint aujourd'hui 5400 F par chômeur, soit environ les deux tiers du salaire net médian (tel que la moitié des salariés gagne moins, et l'autre plus) qui s'élève à un peu moins de 8000 F. Cela en dit long sur l'absurdité d'un système incapable de proposer des emplois et qui préfère refuser le droit à l'emploi à une personne sur dix, plutôt que de profiter du produit de leur activité.

Le programme du CNPF

Les négociations ouvertes le 15 juin dernier n'avaient pas à traiter ce problème de fond, mais à éviter une sorte de faillite. Elles ont débouché sur un accord signé le 18 juillet, entre le CNPF, la CFDT, la CGC et la CFTC. Il met en place un nouveau régime applicable pour les dix-huit mois à venir, mais constitue aussi une réforme - plus fondamentale qu'il n'y paraît - et qui reprend telles quelles les deux principales propositions du patronat consistant à «*créer une allocation unique dégressive qui se substituerait aux mécanismes actuels*

pour simplifier le système et inciter à la reprise d'emploi» et à «accroître le différé d'indemnisation avant la perception des premières allocations».(1)

L'AUD (Allocation Unique Dégressive) est mise en place, et le délai durant lequel aucune allocation n'est versée est allongé. L'équilibre financier sera également assuré par une augmentation des cotisations chômage de 0,8%, répartie par moitié entre employeurs et salariés. La contribution-retraite des chômeurs indemnisés est portée de 2 à 3%, conformément à une autre exigence du CNPF. Enfin, en écho à la polémique entre Martine Aubry et Calvet (le PDG de Peugeot), la «contribution Delalande», qui pénalise les entreprises en cas de licenciements massifs de salariés âgés, sera augmentée. Mais cette apparente concession du patronat était par avance intégrée à sa plate-forme qui prévoyait de «*faire participer les entreprises et les salariés au coût de licenciement des salariés âgés*». De plus, en contre-partie, la contribution forfaitaire de 1500F due par les employeurs pour toute rupture de contrat de travail est supprimée, ce qui représente un manque à gagner d'un milliard.

Il fallait trouver 23 milliards, pour un montant prévu de dépenses d'environ 105 milliards en 1992. Ils se répartissent ainsi : 8,3 milliards à la charge des entreprises (cotisations+contribution Delalande), 5,6 milliards pour les salariés, enfin 8,7 milliards d'économies sur les allocations.

Une «mécanique infernale»

Cet accord est tellement mauvais que FO a créé la surprise en refusant de signer. A cette première nouveauté en a succédé une autre, sous la forme d'un article cinglant de Lebaube (2) qui écrit notamment : *«les plus pénalisés seront les salariés qui ont effectué les durées de travail les plus courtes, et donc ont peu cotisé. Parmi eux se trouvent beaucoup de jeunes et femmes que le développement du travail précaire condamne à des allers et retours entre l'emploi et le chômage. Dans le pire des cas, ils seront exclus de toute indemnisation. Au mieux, ils seront pris en charge pendant des périodes plus courtes»*. L'un des points les plus lourds de conséquences porte en effet sur la «filière 1» (l'accord distingue neuf cas de figures baptisés filières), qui correspond aux personnes ayant travaillé 4 mois au cours des 8 derniers mois. Il suffisait auparavant d'avoir travaillé 3 mois. Or, ce mois fait une grosse différence, car la durée de base d'un CDD (contrat à durée déterminée) est de trois mois : un CDD non renouvelé n'ouvrira donc plus aucun droit d'indemnisation. 180000 personnes sont concernées par ce cas de figure.

Dans un contexte de montée du chômage, ces dispositions auront pour effet inévitable de fabriquer de nouveaux exclus, qui iront rejoindre les 600.000 RMIstes, ou les 350.000 bénéficiaires de l'Allocation Spécifique de Solidarité financée par l'Etat. Leur nombre est évalué à 77.000 par FO, à 113.000 par la CGT.

Les salariés «normaux» perdant leur emploi seraient également touchés par l'accord: toujours selon Lebaube, *«il faudra avoir travaillé 8 mois dans l'année pour obtenir les droits qui étaient accordés après 6 mois, il faudra avoir travaillé 14 mois, au cours des derniers 24 mois, pour avoir une couverture sensiblement égale à celle qui était offerte avec 12 mois de travail dans les 2 ans»*.

Tout est donc mauvais dans cet accord, y compris la manière détestable dont il *«apporte un avantage indéniable aux cadres et aux salaires élevés»*. Lebaube dénonce l'hypocrisie de la CFDT sur ce point et déplore que n'ait pas été prise en considération la proposition de FO consistant à faire passer de 0,5% à 1% la cotisation payée sur la partie des salaires supérieure au plafond de la Sécurité Sociale

Le journaliste du *Monde* n'hésite pas à parler de l'accord comme d'une *«machine infernale»*. Face à cette critique sévère, venant d'un commentateur averti mais qui n'avait pas pour habitude de prendre aussi nettement parti, la direction de la CFDT, particulièrement mise en cause, a été conduite à répondre par un article de Nicole Notat dans *Le Monde* du 18 août. Mais ses explications ne sont pas vraiment convaincantes. Elle est bien obligée d'admettre par exemple que la dégressivité de l'allocation *«conduit à une baisse du revenu plus tôt que précédemment»*. Le fait qu'à chaque palier de dégressivité, le chômeur aura un entretien avec un agent de l'Assedic ne change pas grand-chose à l'affaire. Que cette dégressivité ne s'applique pas aux bénéficiaires de l'AFR (allocation formation-reclassement) est une bonne petite nouvelle, mais de là à parler à leur propos d'*«efficacité»* est un pas que même Nicole Notat ne franchit qu'avec précaution.

Toute une conception du syndicalisme

On peut choisir le petit bout de la lorgnette et révéler ce qui est un secret de Polichinelle : Nicole Notat sera la prochaine présidente de l'UNEDIC, et les négociations ont de ce fait constitué un test de la viabilité d'un axe CNPF-CFDT (auquel la CGC se joint dès lors que l'on ne touche pas aux salaires hors plafond). Mais cela va plus loin : l'accord éclaire d'une lumière crue les implications d'une conception du syndicalisme dont la mission ultime serait de tenir, toujours et partout, le rôle d'indéfectible interlocuteur social. Peut-on

tout signer ? Telle est la question soulevée par un accord qui ne sauve les meubles qu'en réduisant le volume global des allocations, de près de 9%. Le signer revient à admettre que la solidarité a atteint une limite, et qu'il s'agit dorénavant de répartir le moins mal possible un budget incompressible. C'est s'inscrire dans cette même logique qui conduit à décréter que le taux de prélèvements obligatoires ne doit plus augmenter, ou que les dépenses de santé doivent être contenues.

Les négociations comme celles de l'UNEDIC sont l'un des lieux où une société établit, au moins implicitement, ses priorités. Le présent accord signifie sur le fond : *«malheur aux vaincus»*, et s'oppose point par point à l'ambition constamment affirmée de la CFDT de chercher à réduire les inégalités, y compris en renonçant à un certain nombre de situations acquises.

Les positions de la CGT qui refuse l'accord, ou de FO, qui demande une renégociation, sont en fin de compte plus responsables : un tel tournant vers l'exclusion ne saurait être pris comme s'il s'agissait d'un petit effort de rigueur financière. Faire éclater l'abcès, poser le problème sur la place publique, en prenant à témoin l'ensemble des salariés et des citoyens, chercher à modifier le rapport de forces pour faire passer des solutions plus acceptables d'un simple point de vue de justice sociale, voilà une attitude que l'on pourrait difficilement taxer d'irresponsable.

Julien DELARUE



(1) «Assurance-chômage: une réforme nécessaire. Opération vérité», *CNPF* n°540 juillet-août 1992.

(2) Alain Lebaube «Les dangereuses solutions de l'assurance-chômage», *Le Monde*, 7 août 1992.

Créer des collectifs contre le chômage ?

D., 57 ans, à la recherche d'un emploi de caissière, radiée de l'ANPE pour avoir refusé d'aller faire les vendanges. Son dossier précise qu'elle doit travailler assise...

G., secrétaire, radiée pour avoir refusé une place de serveuse...

M., peintre en bâtiment, radié pour «insuffisance de recherche d'emploi» : il n'a pu prouver ses dizaine de coups de téléphone et ses multiples visites de chantiers...

H., aveugle à la suite d'un accident du travail: radié pour «insuffisance d'actes positifs de recherche d'emploi»...

B., cherche un emploi à plein temps: radié pour refus d'un CES...

En juillet, l'ANPE radie 15 000 chômeurs de longue durée. En août, 16 000...Les «examens de situation» tournent à l'élimination.

Nous fûmes une dizaine, ce 20 juin 92, lors de la rencontre de *Collectif*, à nous retrouver dans la commission «Exclusions», d'organisations et professions variées, mais ayant en commun des pratiques professionnelles et militantes de terrain.

Notre constatation évidente : la société duale existe bien. Ce n'est pas une fiction pour roman même très noir. Chômeurs ou précaires, jeunes ou immigrés, exclus du travail ou de la santé, de l'école ou de la formation, du logement : à cette loterie infernale, certains tirent le gros lot. On peut être expulsé de son appartement et perdre ensuite son emploi, ou l'inverse. On peut être licencié après un accident du travail et ne jamais retrouver d'emploi. Ou bien devenir champion toutes catégories ex-SIVP, ex-TUC, CES, intérim et stages. On peut enfin, surtout si on est «chti» ou lorrain, âgé de 17 ans, être la «deuxième génération» de ceux et celles qui n'ont jamais connu chez eux autre chose que le chômage.

L'absence d'emploi est au cœur de notre société telle qu'elle fonctionne. Regardons en face ce que signifient ces exclusions massives. Qu'il s'agisse des galères diverses faites de petits boulots et de stages, ou du chômage de longue durée, les conséquences sont identiques : plus de points de repères, aucun projet possible, ni dignité ni citoyenneté, et pas d'avenir. Cette fragilisation est souvent irrémédiable.

De plus en plus, la politique de l'emploi privilégie la répression, la culpabilisation et la sanction. De l'éducation surveillée pour les jeunes au contrôle des chômeurs, le réflexe des pouvoirs publics est d'abord sécuritaire. Comme si la société des «stables» voulait se protéger des «indigents», des «oisifs» comme on aurait dit au Moyen Age ou à la fin du siècle dernier où le travail forcé protégeait le bourgeois contre le vagabondage et la mendicité.

La normalisation du travail recherchée par le patronat est très sévère : l'employabilité se développe contre l'emploi, les dispositifs dits d'insertion se révèlent d'exclusion, les pressions à la baisse des salaires sont favorisées par une précarité galopante et le contrôle des chômeurs, la recombinaison des qualifications vise à leur flexibilité.

Alors que faire ?

- Affirmer haut et fort que le mouvement syndical ne peut rester à l'écart, cantonné dans les couches provisoirement «stabilisées».

- Poser comme postulat que chacun, chacune a sa place dans la société. Puisqu'il n'y a, dit-on, aucune solution à l'exclusion de 3 ou 4 millions de chômeurs dans la logique libérale, la reconstruction d'un projet collectif de transformation sociale s'impose.

- Refuser tout nouveau recul des droits des chômeurs, tel que le consacre, entre autres, le récent accord sur l'UNEDIC.

- Refuser toute nouvelle «mesure en alternance» (contrats d'orientation, de qualification, d'adaptation) parce qu'elles sont quasi exclusivement des substituts à des embauches qui auraient eu lieu en tout état de cause.

- Affirmer que les chômeurs et les précaires ont des droits qu'ils doivent défendre, comme tout salarié. Cela nécessite la reconstruction d'un véritable réseau interprofessionnel. La concurrence entre organisations syndicales et associatives, quasi déliquescentes, n'est pas de mise. Nous proposons d'expérimenter partout où c'est possible, des permanences en partenariat intersyndical et associatif.

- Diffuser et faire connaître matériels et expériences : une plaquette sur les droits des chômeurs ou des intérimaires, argumentaire sur le droit au logement, une démarche collective dans une ANPE ou un bureau d'aide sociale, un recours juridique devant le tribunal administratif ou les prud'hommes...*Collectif* peut être l'un de ces moyens de diffusion que nous recherchons.

- Imposer une vraie campagne interprofessionnelle intersyndicale débouchant sur des mobilisations en faveur de la réduction du temps de travail.

- Accueillir les 500 000 jeunes et chômeurs de longue durée qui subiront d'ici la fin de l'année un CES (contrat emploi solidarité : demi-temps et demi-SMIC pendant un à deux ans) dans les secteurs public et associatif dont ils sont assurément les nouveaux précaires. Ils vont occuper le plus souvent des postes qui devraient être permanents. Leur nombre modifie les qualifications et l'organisation du travail. Exiger un vrai salaire, l'embauche, une formation, pour eux-mêmes et pour la qualité du service public. L'exiger avec eux et avec les salariés en poste, les organiser, mener des actions. Tant il est vrai que l'arrivée des CES est un défi pour un syndicalisme qui voudrait vivre.

Claire VILLIERS

