

Banques : du licenciement comme "nouveau gisement de profits"

BNP, Société Générale, Crédit Lyonnais, Crédit du Nord, Banque la Hénin, Paribas, CIC, le patronat bancaire lance l'offensive des licenciements "volontaires" ou réellement secs. Psychologiquement c'est énorme ! Les derniers licenciements qui avaient secoué la profession remontent aux années 1930/1940. De la fin de la guerre aux années 80, ce secteur a été un pourvoyeur d'emplois et surtout d'emplois féminins peu qualifiés. La crise, l'Europe, ce champ de bataille qui voit chaque établissement tant soit peu important se livrer à des alliances ou des guerres féroces pour le partage des parts de marché, l'informatisation ont eu raison de la stabilité quasi institutionnelle de l'emploi dans la Banque.

"La Banque entre en France dans une zone de turbulences durables" titre un article de la *Tribune Des Fossés* de novembre 1992, "concurrence effrénée, ressources plus chères, désintermédiation généralisée¹. Avec un nombre d'employés en surpopulation, les licenciements, autrefois tabous, font désormais partie du nouveau paysage". Mais on n'hésite pas à écrire plus loin: "concernant la part des frais de personnel dans les frais d'exploitation, la France se situe en position favorable par rapport à ses homologues étrangers...".

Question candide: si l'employé de banque français coûte moins cher que ses "homologues étrangers", pourquoi s'en séparer ?

Réponse: "car restaurer ses marges dans les conditions actuelles relève d'un combat donquichottesque. A moins que les banques ne développent rapidement de nouveaux gisements de profits, et restructurent progressivement leurs recettes".

Elles ont pensé que ces "nouveaux gisements de profits" pouvaient se trouver dans les licenciements.

La banque coupable d'euphorie aveugle.

On ne peut ignorer longtemps les réalités économiques et financières, que l'on a contribué à dévoyer largement, sans que cela ne se retourne un jour contre soi:

- la bulle spéculatrice qui a fait les beaux jours des golden boys et autres escrocs de haut vol (O.P.A meurtrières en termes d'emplois et de capitaux, scandales financiers des U.S.A au Japon qui révèlent aussi l'imbrication de plus en plus étroite des mafias et de la finance);

- la permanence des "risques pays" ou "domestiques", c'est-à-dire de l'endettement, ces fameux crédits donnés à qui en veux-tu, en voilà lorsque les excédents monétaires provenaient de la rente pétrolière sans trop se préoccuper 1) de la rentabilité économique et sociale des projets, 2) de la charge de la dette sur ces économies.

Le banquier, ce "grand homme" à courte vue.

"Le banquier est un homme pour qui un terme de trois mois c'est déjà du long terme..." se moque J.K. Galbraith dans un petit opuscule: "Brève histoire de l'euphorie financière" (Ed. du Seuil). Un exemple récent de cette "courte vue: l'immobilier.

Il n'y a pas un seul banquier en France, qui aujourd'hui ne pleure sur les milliards bloqués dans le marché de l'immobilier, surtout celui des bureaux: 4 millions de m², estimés à 500 milliards de francs (d'après la banque Paribas), ce qui représente quand même un tiers du budget de l'Etat ! Il faut provisionner ces risques, 10% par an !

Ils avaient voulu faire comme leurs collègues japonais, américains ou anglais qui se livraient aux joies de la spéculation immobilière dans les centres villes, pour faire de ces villes des cités internationales d'affaires ou de loisirs de luxe: "quand le bâtiment va, tout va !" Eh bien cela ne semble plus vrai.

Le monétarisme, un équilibre criminel.

L'histoire nous démontre qu'il n'y a pas de décennies sans que les institutions financières et bancaires ne soient secouées par une crise. Lorsque l'économie se financiarise à outrance, comme ces dernières années, on entre dans l'ère de tous les dangers si l'essentiel est oublié: lorsque l'expansion des institutions financières et boursières n'est pas le reflet d'un développement économique et social améliorant le sort de tous, le danger d'un effondrement est quasi permanent.

Il ne faut pas oublier non plus que la puissance d'une monnaie est avant tout celle de la puissance économique et militaire d'un pays, ou d'un ensemble.

Les U.S.A à la sortie des deux guerres mondiales ont un potentiel industriel intact qui permet de reconstruire celui de l'Europe au prix politique de l'assise de leur hégémonie. Le dollar s'impose comme la monnaie de base du système international. La guerre de Corée, puis surtout la guerre du Vietnam amorcent son déclin. Il devient une source de perturbations qui pousse les européens en réaction à créer le S.M.E dont le but ultime deviendra la mise en place d'une monnaie unique.

Aujourd'hui, le S.M.E est traversé de convulsions quasi mortelles, qui sont le reflet de toutes les incertitudes qui traversent non seulement la construction européenne mais chacun des pays: réunification allemande, divergences et abandon d'une politique internationale commune, absence de projet social, montée du chômage, du racisme, de l'into-

lérance. L'ensemble de ses monnaies fait l'objet de spéculations ininterrompues depuis l'automne. Pour la France, cela nous a déjà coûté la bagatelle avouée de plus de 200 milliards ...

"Le franc reste ferme" comme ne cesse de nous le dire M. Sapin : 200 milliards ou plus de perdus pour l'emploi, le social, l'écologie, pfiuit... partis dans la poche de quelque multinationale ou Etat peu soucieux de construction européenne même à la Maastricht...

La méfiance envers les bourses de valeurs héritée de la crise de 29, vole en éclat pendant les années 80 avec la réactivation des marchés par la mise en vente des entreprises nationalisées et son corrélaire le "capitalisme populaire des petits porteurs". Les capitalisations ont quintuplé jusqu'à ce que l'effondrement de 1987 ronge les marchés... jusqu'au prochain krach.

Aujourd'hui, l'absence dramatique d'une locomotive permettant un effet de levier pour un semblant de reprise mondiale (la guerre du Golfe a été un échec sur ce plan là bien que la menace d'une telle solution demeure) alors que l'indice de production industrielle devient pour certains pays européens négatif, ne peut plus permettre à nos banquiers de continuer à voguer sur l'artifice spéculatif.

Le volontariat pour l'instant

Après qu'on nous ait préparé pendant 10 ans à ce que la banque subisse le même sort que la sidérurgie, il fallait bien que l'angoisse distillée pendant tout ce temps là trouve sa confirmation et que tout bascule dans le cauchemar des licenciements.

Qui est touché par ces mesures et quelles sont-elles, par exemple à la BNP ?

Sont touchés les salariés de 35 à 45 ans, les femmes ayant 55 ans, dans certains cas 52 ans, les salariés qui ont atteint 57 ans. Les uns se voient proposer des indemnités au prorata temporis de 80 000 à 200 000F, les autres, des mises à la retraite anticipée (57 ans et plus) ou des "retours au foyer" avancés (les femmes de 52 ans). En fait, on pourrait même dire que ces mesures ne concernent que les femmes, puisqu'elles sont majoritaires dans la profession et qu'elles occupent les emplois "non évolutifs" soit déqualifiés !. En effet la banque se réserve le droit de répondre favorablement ou non au salarié qui exprimera la volonté de partir.

Certaines mesures permettront la création d'entreprise: sur présentation d'un projet, examen de ce projet, paiement d'un temps de formation (10 mois), accord d'un prêt "avantageux" (1 mois de salaire par année de présence à un taux de 1%). D'autres de trouver un autre emploi par la mise en place de conseillers relais-emploi.

Quels sont les motifs invoqués ?

Ces licenciements d'une partie de la force vive du personnel, car si l'on peut être usé après la cinquantaine, on ne l'est certainement pas à 35 ans, sont expliqués ainsi: la

"baisse du turn-over départ/embauche", le "dégraissage de la pyramide des âges".

En préambule la banque explique qu'elle a des besoins d'effectifs estimés à 1 600 personnes environ ! surtout dans le réseau des agences. Effectivement, le réseau des agences risque d'exploser sous la charge de travail actuel.

Oui, mais... l'embauche de ces 1 600 personnes doit se produire dans une continuité de réduction des effectifs mise en place depuis 4 ou 5 ans. Donc, il faut que trois mille personnes dans les tranches d'âges désignées quittent la banque.

Et c'est statistiquement dans la tranche des 35/45 que se trouvent près de 50% des employés avec en gros 15 à 25 ans d'ancienneté.

Pour l'instant, il est fait appel au volontariat, pour combien de temps encore ? A la Société Générale, si le nombre de volontaires n'est pas suffisant, il sera prononcé des licenciements secs.

Que faire ?

Le poids du désinvestissement syndical militant se fait sentir et même si l'unité entre toutes les organisations syndicales s'est réalisée, elle est fragile. La peur du chômage a toujours deux conséquences: une minorité combative prête à tout, une majorité "silencieuse" qui baisse la tête en se disant que cela ne concerne que les "volontaires" ou le voisin. Faut-il résister aux mesures ou les accompagner en considérant qu'elles sont un moindre mal si l'évolution de la technique bancaire, de la technologie et la volonté des banquiers d'aller vers une banque sélective "haut de gamme" (refusant leurs services à ceux qui ne pourront les payer), conduira de toute manière à des réductions d'effectifs ?

Mobiliser, avancer les revendications autour de la réduction du temps de travail, de la formation, du droit à un poste de travail durable et évolutif, redimensionner le rôle "de service public" de la banque autour de propositions favorisant le financement de projets économiques pour l'emploi, etc... et éviter la casse des privatisations. Oui, mais comment ?

Dur climat pour reconstruire les solidarités ! C'est pourtant par là qu'il faut reprendre le débat avec le personnel, pas à pas !

Danièle RIVA

¹ Ce qui veut dire que certaines des opérations classiques réalisées par les banques, comme les opérations de crédit, leur échappent en partie sous les coups de buttoirs d'une multitude de sociétés financières liées aux hypermarchés par exemple pour les crédits aux particuliers.

AU MIROIR DES ELECTIONS

Par leur taux de participation, les policiers sont en tête : 70% ont voté, par correspondance. Les salarié(e)s de la santé : 65,95%, moins qu'en 1988 et 1985 (67,88% et 67,05%). Chiffres proches de celui des comités d'entreprises (63,8% en 1990-91).

Pour les prud'homales, méfions-nous des «résumés objectifs» : «Nouvelle dégradation» (Michel Noblecourt, «Le Monde» 11/12/92), «Faible mobilisation» («La Dépêche du Midi», «Sud-Ouest», etc), «L'abstentionnisme s'aggrave» («L'Indépendant», Perpignan). Ces titres relèvent d'une présentation des résultats comme s'il s'agissait d'élections politiques : 59,63% d'abstention contre 54,05% en 1987 et 41% en 1982.

Or, Marc Blondel, Nicole Notat et Louis Viannet, chacun à sa façon, ont eu raison de faire une critique du scrutin. Il n'y a pas lieu d'opposer leurs arguments : atteintes au droit syndical (style plutôt CGT), désorganisation des listes de vote (style plutôt F.O.), éclatement

du salariat dû aux PME et aux statuts précaires (style plutôt CFDT), toute une série d'éléments se combinent plus ou moins pour déformer l'expression des salariés. Des exemples révélateurs : 87% de participation à Peugeot-Mulhouse, où la direction avait mis des bus gratuits à la disposition des salariés pendant le temps de travail, et 12% à Euro-Disney, (Seine-et-Marne), connu pour ses tracasseries anti-syndicales et les statuts précaires; mais aussi 30% à Perpignan ou dans les départements marqués par la proportion de PME-PMI (Paris notamment). «Des élections politiques organisées dans de telles conditions amèneraient la démission des Ministres et Maires responsables» a déclaré la CFDT de Bretagne (1).

Un commentaire traitant le taux de participation comme donnée «objective» cache l'essentiel : le taux de participation diffère selon la taille des entreprises, le degré d'organisation syndicale. Ces résultats témoignent de la présence, de la réalité sociale du syndicalisme plus que d'une «audience». Ainsi, remarquent plusieurs militants,

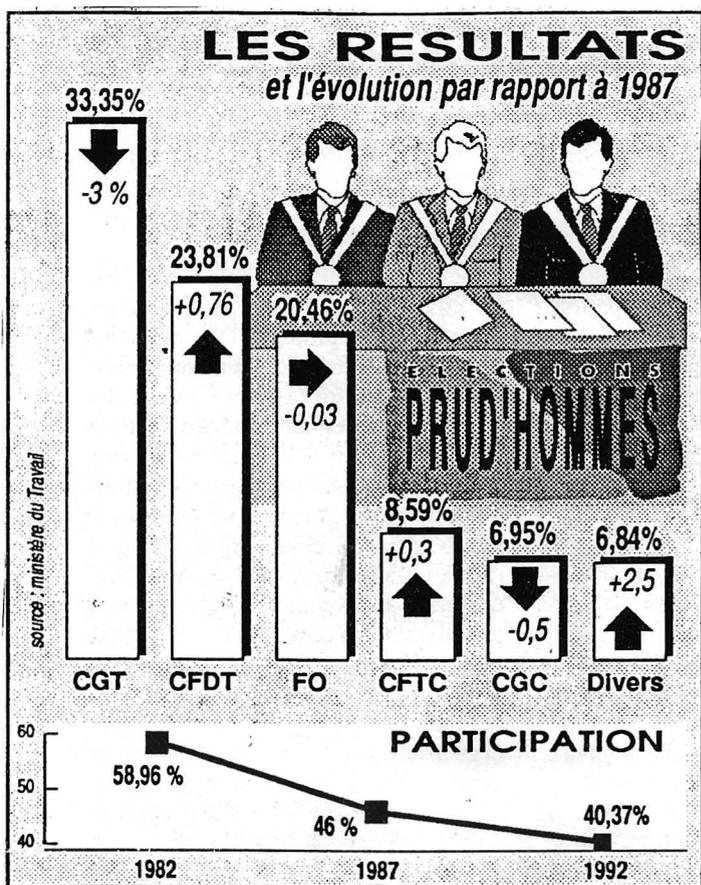
Trois élections : prud'homales, 13,9 millions d'inscrits; Commissions paritaires de la Fonction Publique hospitalière, plus de 600.000; Police, 85.000. Différentes (élections de juges ou commissions paritaires), elles sont révélatrices de grandes tendances, à côté de celles aux comités d'entreprise.**

LES GRANDES CONSULTATIONS SOCIALES DEPUIS 1979

	SÉCURITÉ SOCIALE 1983	COMITÉS D'ENTREPRISE 1991	PRUD'HOMMES			
			1979	1982	1987	1992
Taux de participation*.....	52,6 %	63,8 %	63,3 %	58,6 %	45,9 %	40,36 %
CGT.....	28,25 %	20,4 %	42,4 %	36,81 %	36,34 %	33,34 %
CFDT.....	18,36 %	20,5 %	23,1 %	23,5 %	23,05 %	23,81 %
FO.....	25,16 %	11,7 %	17,4 %	17,78 %	20,49 %	20,46 %
CFTC.....	12,31 %	4,5 %	6,9 %	8,46 %	8,3 %	8,58 %
CFE-CGC.....	15,89 %	6,5 %	5,2 %	9,64 %	7,43 %	6,95 %
Divers.....	-	5,6 %	4,6 %	3,8 %	0,73 %	6,86 %
Non syndiqués.....	-	30,9 %	-	-	-	-

* Par rapport aux inscrits.

LES RESULTATS et l'évolution par rapport à 1987



beaucoup d'exemples tendent à prouver que les salariés de petites entreprises sans présence syndicale ont très peu voté. Inversement, une lutte sociale, suivie d'implantation syndicale, se traduit pas une forte participation et un gros progrès du syndicat qui s'est montré utile au moment voulu : tel est le cas de la CFDT en Haute-Loire (+7,4%), la plus forte progression nationale pour cette centrale. Les militants ont constaté qu'elle était due aux bureaux de votes correspondant à une grande série de grèves animées par la CFDT, dans le textile et le plastique (2).

Plusieurs échos vont en ce sens. Il serait utile d'étudier ces résultats aux prud'homales en prenant en compte les bureaux de vote et les sections. Ne serait-ce que pour vérifier une hypothèse: la moitié du salariat du privé (PME-PMI, précaires) semble ne pas se déplacer pour les syndicats, absents de leurs entreprises. Si tel est le cas, plus grave qu'une simple «baisse d'audience», il y

tersyndicales ? Le «corps électoral» change !

Les résultats dans le secteur hospitalier sont plus faciles à analyser. Le taux de participation a baissé de 3% depuis les élections de 1988, antérieures à la grève des infirmières; la CGT a perdu 4,5%, la CFDT a perdu 0,5% mais devient la première organisation, FO a perdu 6% depuis 1985 et 3% depuis 1988. Les deux forces militantes qui avaient le plus animé la lutte de 1988 ne semblent pas faire une percée équivalente au rôle qu'elles y ont tenu : la C.N.I. obtient 3,58% (4) et le C.R.C. 2,80% (5). Ces données appellent plus de précision : pour des scrutins départementaux, le résultat national ne doit masquer ni le poids d'équipes syndicales locales ni le nombre de listes déposées par organisation. Dans la région parisienne hors Assistance Publique, la CFDT passe de 33,69% à 17,53%; le CRC y obtient 17,87% (6); la CNI se présentait dans certaines catégories et

aurait une coupure en deux des salariés du privé : ceux dans les entreprises desquels les syndicats sont présents, bon an mal an, où le «taux de participation» ressemble à celui des élections aux C.E.; et puis les autres, désert syndical, très souvent loin du minimum de respect des droits sociaux. Voilà un objet d'enquête (3), une question à discuter avec ceux qui sont réticents à un renforcement des structures interprofessionnelles locales pour qu'elles soient à nouveau des «Bourses du Travail», accueillant et renseignant tous les salariés épars afin de leur donner les moyens de s'informer sur leurs droits et de s'organiser. Et pourquoi pas des permanences in-

certains départements. Relisons le graphique : la CFDT compense en province son recul en Ile-de-France, les divers (syndicats locaux) ont plus de voix que la CGC et le Syndicat national des cadres hospitaliers (SNCH), représentatifs nationalement.

Dans la police, à la veille d'une alternance politique, l'absence de progrès de la droite (USC), le tassement de l'extrême-droite (FPIP et SPPF) et la quasi-inexistence des syndicats confédérés (CGT, CFDT, FO) sont les faits majeurs, avec le maintien de la FASP au-dessus des 50% (50,77 contre 52,2%); la scission de la FASP, «Différence», encouragée par des dirigeants socialistes, obtient 2,47% au niveau national et 7% dans la Région Parisienne*. Ces incertitudes apparues au sein de la FASP, force syndicale indépendante et de gauche ne sont pas sans lien avec le projet qui a fait des ravages dans la FEN. Les mois qui viennent diront si elles peuvent être dépassées, alors que la droite représente, sous ses formes diverses, 40%.

Point commun aux trois scrutins, un émiettement évident du mouvement syndical fait question pour tout militant: des forces aussi morcelées peuvent-elles surmonter leur faiblesse, sauront-elles se doter d'objectifs communs ?

Pierre Cours-Salies

1- En Bretagne, l'Union Régionale CFDT comptait 79 850 voix en 1987 et 88 938 en 1992, soit 36,99% (+1,86).

2- De même, le «Groupe des Dix», qui ne présentait que 140 listes dans diverses sections (sur 1.500 nationalement), obtient par endroits de bons résultats.

3- Si les correspondants de «Collectif» y participent, nous nous promettons d'analyser les pratiques syndicales diverses, ou les situations de «désert syndical» révélées par ces élections. Ecrivez, envoyez les résultats locaux et vos contributions.

4- «Coordination Nationale Infirmière» (C.N.I.) : une partie de la Coordination de la grève de 1988 s'est transformée en syndicat des infirmières. Elle présentait principalement des listes dans la catégorie B (infirmière-)

Elections aux commissions paritaires dans les hôpitaux

** Sur les précédentes prud'homales, *Collectif* n°4, janvier 1987, Annette Jobert : «Prud'homales 1987, un certain malaise».

	France entière		Ile-de-France
	déc. 1992 (%)	1988-1992 (variation)	déc. 1992 (%)
CFDT	29,2	-0,5	17,5
CGT	27,0	-4,4	28,9
FO	26,2	-2,9	17,6
CFTC	4,4	+0,4	7,3
CNI	3,6	+3,6	3,5
CRC	2,8	+2,8	17,9
SNCH	1,1	+0,2	0,4
CFE/CGC	0,8	+0,3	2,2
FGAF et divers	5,0	+0,7	4,6

res, etc), parfois aussi chez les cadres.

5- «Coordonner, Rassembler, Construire» (C.R.C.) : les syndicats CFDT de six départements de la Région Parisienne ont été exclus de leur centrale, rejoints par d'autres réprimés locaux. La fédération C.R.C. présentait des listes dans quatorze départements, et une liste unitaire sur l'Isère (avec un syndicat local, «Défi»).

6- A cause du décalage de dates, les années précédentes, dans les votes entre l'Assistance Publique et le reste, cette comparaison entre 1988 et 1992 porte sur 60.000 électeurs, la moitié des votants du décompte

Assistance Publique comprise.

*

FASP : 50,77 (-1%) ; 52,26% en 1990

USC : 30,69 (+1%) ; 29,54% id.

FO : 2,42 (-3%) ; 5,25% id.

CFDT : 0,92 (=) ; 0,89% id.

CGT : 0,80 (-0,5%) ; 1,23% id.

CFTC : 1,28% (-0,4%) ; 1,72% id.

FPIP : 5,21 (-1,4%) ; 6,89% id.

Différence : 2,47% ; créé en 1992

SPPF : 1,29 (+0,3%) ; 0,97% (1990)

scission du FPIP

SUP : 2,11 (+0,8%) ; 1,25% id.,

scission de l'USC

POÉTIQUE DE LA COULEUR

**Ce rouge flamme
Étendard du feu**

**Ce rouge fête
«Le plus clair
Celui de la laque à
cacheter et du calendrier
du crayon de couleur
et de l'enthousiasme»**

**Ce rouge sang
«Robe du peuple assassiné»**

*** Michel Verret,
Éclats sidéraux
cf p. 31**

BULLETIN D'ABONNEMENT

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

Thomson Malakoff : La naissance d'un syndicat.

Le 8 décembre 1992, une liste indépendante présentait des candidats aux élections des délégués du personnel de l'établissement parisien de la division RCM de Thomson-CSF. Cette liste obtenait plus de 41% des suffrages et 7 élus sur 15 sièges. Le 5 janvier 1993, le Syndicat Unitaire et Pluraliste du personnel de RCM, division de Thomson-CSF, déposait ses statuts. La direction reconnaissait alors sa représentativité.

Un syndicat produit des luttes.

La division RCM de Thomson-CSF est composée de trois établissements. Un centre de recherches et développement à Malakoff et deux centres de production à Brest et Pessac. Son activité est essentiellement militaire : radars et guerre électronique. L'établissement parisien est composé d'environ 900 ingénieurs et cadres, 800 techniciens, 250 ouvriers et 450 administratifs. Il subit actuellement son quatrième plan de licenciements en 5 ans. Un projet de déménagement doit se traduire par le démantèlement d'une partie de son activité (micro-électronique) et son transfert à Elancourt. Depuis septembre, deux structures sont apparues pour faire face à ce processus. Le comité de lutte pour l'emploi a été constitué par des militants de la CGC, de la CFDT, de la CGT et par des non-syndiqués. Très vite, malgré le fait qu'il regroupe seulement une trentaine de personnes, il acquiert la confiance de la majorité du personnel et est à l'initiative de toutes les actions de défense de l'emploi. Un groupe d'ingénieurs et de cadres non-syndiqués s'organise pour mettre en cause la politique du "tout financier" mise en oeuvre par Gomez, Pdg de Thomson-CSF. Ce groupe appelle à des réunions publiques pour élaborer un projet d'entreprise portant sur trois points essentiels : - le maintien d'un centre de recherche-développement, - le maintien de l'emploi, - la nécessaire reconversion vers le civil d'une partie des activités.

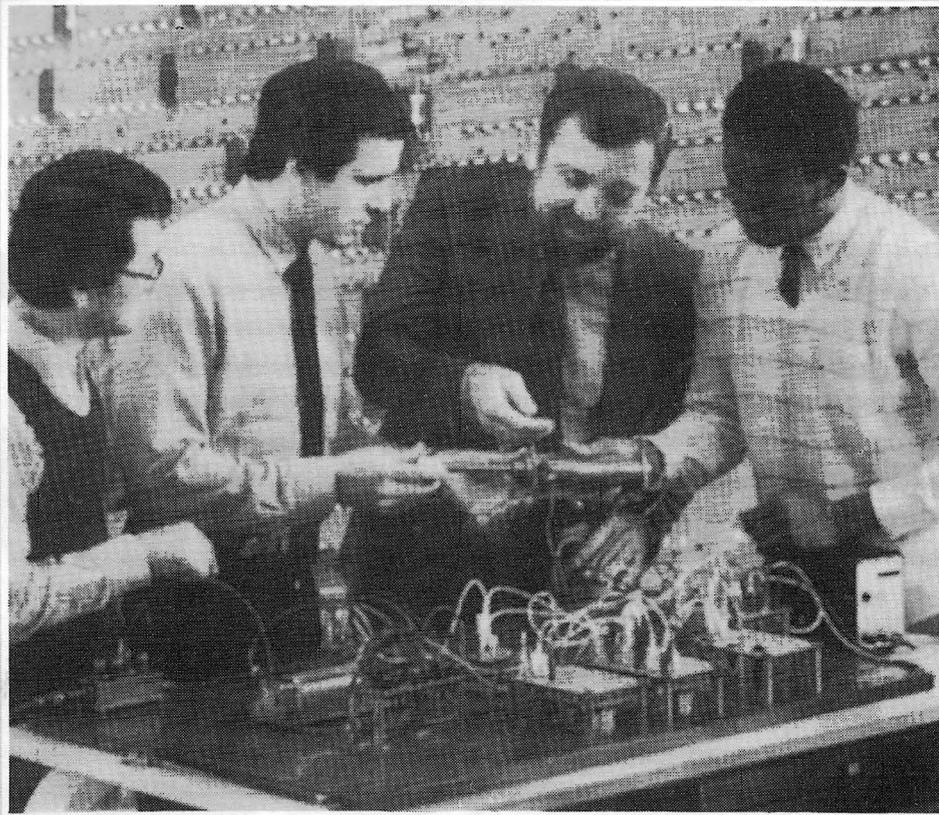
Une section CFDT à contre courant.

De longue date dans la section CFDT coexistent deux courants. Alors que le syndicat est très affaibli, l'équipe dirigeante tente d'imposer une orientation pour le moins étrange. Pour elle, toute politique de remise en cause des orientations industrielles est vouée à l'échec. En conséquence, elle propose d'accompagner les restructurations en

négociant le plan social. Ainsi, en pleine annonce de licenciements, la CFDT se permet d'annoncer qu'elle renonce au mot d'ordre de "Non aux licenciements" pour adopter celui "moins accrocheur" mais "plus réaliste" de "personne à l'ANPE". Elle s'oppose par ce choix aux orientations soutenues par le Comité de lutte pour l'emploi et par le groupe des ingénieurs et cadres. L'équipe dirigeante de la CFDT va adopter également une attitude plus que mesurée envers les initiatives prises par ces deux structures pour valoriser une reconversion vers des productions pour le domaine civil. Elle accusera les militants CFDT qui participent aux activités du Comité de lutte de faire de l'agitation pour la grève des armements. Cette attitude vient de loin. Au moment de la guerre du Golfe, des militants dont deux délégués syndicaux, à titre personnel, avaient constitué avec des militants CGT un comité anti-guerre. A cette époque, les deux délégués s'étaient vus retirer leur mandat. Un des dirigeants CFDT avait cru bon ajouter : "quand on travaille dans une boîte d'armement, il faut avoir une certaine retenue..."

Une crise ouverte.

En pleine lutte, la direction de la section, appuyée par le syndicat des métaux 92 Sud et le secrétaire de l'inter-Thomson, décide de porter un coup à ceux qu'elle considère comme "des oppositionnels". Elle refuse de présenter un camarade comme délégué du personnel. Cette volonté d'imposer un syndicat monolithique, d'affaiblir des militants trop actifs dans la lutte pour la défense de l'emploi déclenche un processus de rejet de ce type de pratiques. Sept élus de la CFDT décident avec quelques adhérents, soit la moitié de la section syndicale, de mener bataille pour obliger à la tenue d'un deuxième tour lors des élections en appelant les salariés à "voter enveloppe vide". Sur environ 1500 votants (soit plus de 65% de participation), 450



suivront cette proposition malgré la présence de listes CGT, CGC et CFDT. En conséquence, un deuxième tour doit être organisé. Une liste indépendante est alors constituée : sur 18 candidats, 8 sont des adhérents CFDT et 10 des non-syndiqués, tous les secteurs et toutes les catégories sont représentés, y compris les ingénieurs.

La campagne de la CFDT tombe alors dans la calomnie et l'injure considérant que "de telles méthodes... s'apparentent plus à des méthodes fascistes qu'à un débat démocratique" finissant dans le ridicule en dénonçant : "l'une des conceptions défendue par la liste qui se présente sous l'étiquette "indépendant" et qui soutient que tout ce qui vient du patron est, par définition, mauvais pour les travailleurs et doit être combattu". Le jour de l'élection, les salariés choisissent de ne pas les écouter et la CFDT passe d'environ 53% des suffrages à moins de 23% dans le deuxième collège et disparaît complètement du premier collège. La CGT et la CGC perdront aussi des voix mais dans une moindre proportion.

Une conception syndicale différente.

En ce début d'année, les polémiques sectaires se sont tues. Les travailleurs ont rendu leur verdict. Mais sur l'emploi rien n'est réglé. Déménagement, plan de licenciements, démantèlement sont toujours à l'ordre du jour. Le syndicat unitaire et pluraliste s'est mis au travail. Déjà plus de 50 salariés y ont adhéré, dont une quinzaine de la CFDT¹. Notre syndicat affirme plusieurs principes essentiels :

- le droit à l'égalité pour toute personne quels que soient son sexe, sa race, sa nationalité, son origine.
- le droit d'expression publique de positions différentes
- le droit à la double appartenance, c'est à dire la possibilité d'être également adhérent à une confédération.

Il s'est engagé dans une pratique de présence dans tous les services marquée par le souci de répondre aux préoccupations des salariés avec la volonté de les faire participer à toutes les décisions les concernant.

Jean Chambrun, militant CFDT depuis 1987
Gérard Guilvard, militant CFDT depuis 1984.

¹ Tous syndicats confondus il y a moins d'une centaine d'adhérents dans l'établissement.

ORDRE DES TEMPS

Tout allait à la hausse ...

...Déjà le Tiers Monde devenait le Deux-Tiers-Monde

...Déjà dans le Tiers restant, pointait un Nouveau Tiers...

Michel Verret, ***Éclats sidéraux***

RECONSTRUCTION OU DECOMPOSITION

Une discussion, commencée dans le numéro 17, se poursuit : vaut-il la peine de viser l'unification de l'ensemble des forces du mouvement syndical ? Si oui, pourquoi ? Et comment ? Ou bien une perspective d'avenir passe-t-elle, de fait, à l'extérieur des «vieux appareils» ? La contribution de Jean Ferrette, celle de Raymond Vacheron, et celle de Jean-François Perraud, tout en cernant des désaccords, dégagent une large plage de convergences pour la pratique syndicale.



Cependant, comme nous l'indiquions précédemment, le contexte même de cette discussion tend à se transformer.

Si un salarié du privé sur deux n'est pas allé voter pour les prud'homales, les raisons en sont multiples; mais le fait lui-même a de quoi interroger tout syndicaliste. Au même moment, dans le secteur public, un autre fait interroge : si la scission de la FEN n'a pu être empêchée, la direction, qui a mené cette affaire au pas de charge, se retrouve avec sensiblement moins de la moitié de ses adhérents d'avant la scission ... Détails d'un tableau de la décomposition ? Cela y ressemble fort. Et le panorama, au début de 1993, s'avère bien gris avec les inquiétudes que peut, en même temps,

susciter le retour de la droite en mars prochain ...

Cependant, les enjeux n'en sont que plus nets : reconstruire un rapport de forces autour des exigences élémentaires (emplois, salaires, protection sociale, refus des discriminations à l'encontre des femmes, combat anti-raciste) ne peut s'accompagner du jeu des exclusives politiciennes; se tourner vers l'avenir exige de repenser les formes et les principes de fonctionnement du syndicalisme dans son ensemble. Quelles que soient les hypothèses des uns ou des autres.

S'il doit jouer un rôle de solidarité au nom de valeurs essentielles, il lui faut des cadres unitaires, même si le débat

sur les moyens d'action le divise en courants, car ceux-ci pourraient parfaitement porter la discussion parmi les salariés. S'il doit jouer un rôle d'espace démocratique, imposant un contrôle démocratique, une sorte de contre-pouvoir et des discussions au sujet de toutes les décisions économiques, sociales et politiques importantes, comment prétendrait-il le réaliser sans se fixer des règles de coopération, confédération unifiée des syndicalistes de toutes sensibilités ou cartel unitaire permanent refusant de se diviser devant le patronat et le pouvoir politique ?

La vie tranchera du détail des réorganisations, en lien avec la pratique syndicale qu'il faut, unitairement, reconstruire.

P. C-S



Les paradoxes de la «centrale unique» et le pluralisme syndical

Comment redynamiser le syndicalisme présenté par des médias compatissants ou moqueurs comme le “plus faible d’Europe”, “le plus divisé” ?

Que s’agit-il de développer aujourd’hui ? Un syndicalisme “d’accompagnement”, ou pire, “d’enregistrement” des décisions gouvernementales ou des propositions patronales, en échange de la gestion (juteuse ?) de quelques caisses paritaires et de postes de permanents ? Ou bien un syndicalisme qui se situe dans le prolongement du syndicalisme français hérité, pourquoi pas, de sa période anarcho-syndicaliste à ses débuts ?

Nous ne pouvons pas penser uniquement la redynamisation du syndicalisme en France en terme de recomposition des confédérations entre elles, indépendamment de son contenu et de son projet politique, ni des positions de certaines régions et de certains syndicats. Le projet d’une “centrale unique des travailleurs” est l’exemple type de la solution facile, mais de la fausse solution.

L’aspiration à l’unité syndicale des travailleurs est avant tout aspiration à l’unité dans l’action. Je ne me souviens pas, pour ma part, avoir entendu des collègues de travail ou lu quelque part que ce désir allait jusqu’à vouloir une centrale unique : ce serait confondre besoin unitaire (pour la lutte) et désir d’unicité (de n’avoir en permanence qu’un seul syndicat). Et qui peut prévoir qu’une telle recomposition (qui inclurait nécessairement la CGT, à l’inverse du projet actuellement mené par certains sociaux-démocrates) aurait effectivement le pouvoir de susciter une reprise des adhésions, pouvoir qui lui est trop rapidement et abstraitement conféré ? Car prétendre que l’unité syndicale “répond aux aspirations des

travailleurs” c’est faire l’impasse sur les conditions dans lesquelles cette aspiration est exprimée. Le syndicalisme ne se reconstruira pas “par en haut” à travers de grandes manœuvres même en y invitant toutes les confédérations mais, à travers celles existantes, en impulsant des pratiques solidaires de proximité, à partir non seulement des sections d’entreprises mais des unions interprofessionnelles.

Se battre aujourd’hui pour une centrale unique est paradoxal : ce serait rejoindre le projet de recomposition UID de la FEN, mais en y adjoignant la CGT et en lui gagnant certains autonomes. Car, c’est bien de ça qu’il s’agit : ce serait retrouver dans la même centrale, et en leur reconnaissant une position majoritaire, ceux-là même qui n’ont cessé d’exclure leurs “moutons noirs” revendicatifs. On se doute avec quelle joie ils nous recevraient au sein de la “grande famille syndicale” enfin réunifiée. Les postiers exclus de la CFDT, ou tous ceux qui ont rejoint SUD depuis, ont-ils réellement envie de refonder une section commune avec les sections CFDT maintenues, qui bien souvent se font les propagandistes de leur employeur ?

Mais il ne s’agirait pas de rejoindre le giron natal. Le projet est plus vaste : il s’agit de recomposer nationalement, non pas quelques secteurs mais toutes les confédérations entre elles. Outre que cela irait à contre-courant de la stratégie volontariste choisie par UID et la majorité confédérale CFDT, cela pose le problème de quelle cohabitation possible et de quels comportements à induire. Car une telle centrale unique ne verrait pas dans l’immédiat, et ce fait est accepté par les militants qui portent le projet de la “centrale unique”, les éléments “lutte de classes” devenir majori-

taires. Bien au contraire, nous risquons de voir une majorité encore tenue par ceux dont nous connaissons les pratiques actuelles, dont nous ne sommes pas sûrs qu’il s’agisse de syndicalistes (même nous) mais plutôt de professionnels de la négociation à marge réduite, portant une étiquette syndicale. Concrètement, quelle attitude devons-nous adopter lorsque les mêmes continueront à signer, en notre nom (et ce d’autant plus que nous l’aurons voulu, que nous nous serons battus pour cela) de nouveaux accords salariaux, de nouveaux accords UNEDIC ?

Nous ferons ce que nous faisons déjà : nous manifesterons publiquement notre désaccord, ce qui ne fera rien pour éclaircir la situation syndicale aux yeux des travailleurs, et qui n’accroîtra en rien notre légitimité.

Ceci sera aggravé par le fait suivant : si le gâteau est plus gros, la lutte sera d’autant plus âpre que la prise de la majorité confédérale sera devenue la seule issue possible. La “centrale unique des travailleurs” entraînera donc aussitôt des stratégies de fraction. Stratégies menées à la fois par la base et le sommet, par les équipes dirigeantes et les oppositionnels, par les partisans de l’horizon “indépassable” du capitalisme et les syndicalistes “luttés de classes”.

Plutôt que la recherche désespérée d’un nouveau gadget, censé servir de “sésame” à la crise du syndicalisme, je proposerai une triple démarche pour contribuer à sa renaissance :

- 1) Une démarche démocratique qui prenne en compte les aspirations réelles au quotidien des travailleurs ;
- 2) Une démarche unitaire dans l’entreprise ;
- 3) Une démarche oppositionnelle sur un contenu revendicatif syndical -

qui pourra s'articuler autour de la revendication sur le temps de travail et la création d'emplois : réduction à 35 heures, non aux modulations, non aux heures sup', non aux heures "d'équivalence", non au travail de nuit... Voilà qui peut tracer des axes de travail pour les temps à venir, au cours desquels nous aurons encore à construire notre légitimité et à mettre en avant une identité syndicale combative.

Nous devons mener la bataille démocratique jusqu'au bout dans nos confédérations respectives pour faire progresser ces thèmes de lutte. Mais qu'on le veuille ou non, et sans plaider, pour le moment du moins, pour une nouvelle confédération (ni non plus l'exclure), la question d'une contre-recomposition à gauche du syndicalisme est d'ores et déjà posée, et par ceux-là même qui, en se situant explicitement

dans une logique d'acceptation des lois capitalistes du marché, tournent le dos au syndicalisme. Avec quels partenaires, dans quels délais ? Voilà des questions auxquelles il est encore trop tôt pour répondre mais qui tracent aussi des perspectives d'action.

Jean FERRETTE



Unité, unification, confédéralisation

Le syndicalisme français est le plus divisé et le plus faible d'Europe. La baisse de ses effectifs est la plus importante de tout le continent.

La dispersion s'amplifie encore. La FEN, qui avait refusé l'éclatement de la confédération CGT en 1947, vient d'exploser au prix d'un affaiblissement dramatique dans ce secteur sans aucun gain pour le syndicalisme confédéré. Bien sûr CGT, CFDT et FO regroupent toujours les gros bataillons du syndicalisme. Mais leur dispersion est facteur de nouveaux affaiblissements.

Non seulement une grande partie des énergies et des ressources militantes sont dépensées pour la "concurrence" syndicale (voir élections professionnelles et interprofessionnelles), mais aujourd'hui la progression de l'abstentionnisme syndical va de pair avec la montée des listes non affiliées syndicalement et non confédérées, dans les élections professionnelles. La dispersion et la division portent un grave coup à la crédibilité et à l'efficacité syndicales. Elles contribuent à justifier les éparpillements et elles les amplifient. Nombreux sont aujourd'hui les élus et les salariés qui ne se syndiquent pas pour ne pas choisir entre les diverses centrales.

La dispersion n'est pas un avantage laissant plus de choix. Elle est un drame qui conduit à l'affaiblissement général,

aux dispersions catégorielles, au repli dans l'entreprise. L'unité syndicale, comme la constitution d'une centrale unitaire et démocratique, est pourtant l'exigence de la grande majorité des salariés.

Les limites du syndicalisme d'entreprise

Il ne peut y avoir de syndicalisme efficace, unifiant et de masse s'il n'est pas unitaire et s'il n'est pas confédéré. Depuis le début du syndicalisme, il a fallu lutter d'arrache-pied pour sa confédéralisation. C'était et c'est toujours le moyen de donner des perspectives qui dépassent l'entreprise ou la profession. Elle n'enlève rien au syndicalisme d'entreprise ou professionnel, au contraire elle l'amplifie et lui donne une perspective d'ensemble.

La confédéralisation, c'est le premier projet collectif, la première des "idéologies" syndicales, progressistes. C'est le premier des moyens pour couvrir tout le champ salarial, développer et fédérer l'ensemble des intérêts des salariés. C'est montrer qu'il ne peut y avoir de réponse, seulement au niveau de l'entreprise ou du secteur.

Le chômage ou les licenciements, la défense du statut (de la fonction publique), les problèmes des salaires directs

ou indirects, dépendent de décisions qui dépassent l'entreprise ou telle ou telle administration. La lutte contre la baisse du pouvoir d'achat (même quand elle se fait au nom du partage du travail) et la lutte pour la diminution massive du temps de travail passent par l'action confédérale. C'est elle seule qui peut entraîner des réponses et des modifications macro-économiques.

La lutte contre les licenciements, dans l'armement par exemple, si elle n'a pas de perspective confédérale, conduit inévitablement à défendre la production de l'entreprise et, dans ce cas, des armes. Seule une orientation confédérale peut fédérer les exigences de l'emploi avec celles de la lutte contre le budget militaire et lui donner une dimension positive et progressiste.

Le problème est le même pour le racisme. Si c'est le syndicalisme d'entreprise, ce seront d'abord les immigrés qui seront les premières victimes pour "laisser" le travail aux français et ensuite le chômage pour tous...

Le syndicalisme d'entreprise conduit à s'adapter à la compétitivité de l'entreprise pour assurer son avenir et donc à opposer l'avenir de son entreprise à celui des autres salariés de son secteur.

Seule la confédéralisation des problèmes d'emploi peut donner des perspectives pour un emploi pour tous.

Il y a un lien direct entre la lutte pour une grande centrale unitaire et démocratique et la lutte pour la confédéralisation du syndicalisme.

S'opposer aux projets d'éparpillement

L'affaiblissement et les dispersions confédérales paralysent de nombreuses structures interprofessionnelles. Ils leur enlèvent les moyens d'initiative et d'organisation vis-à-vis des exclus (chômeurs, CDD,...) et les empêchent de jouer leurs rôles dans le développement syndical. Car pour étendre le syndicalisme il faut des structures qui ne se contentent pas de gérer leur existence là où elles sont, mais qui "exportent" le syndicalisme là où il n'est pas encore. De ce renforcement-là, dépend aussi l'amélioration du rapport de forces général.

Défendre l'objectif d'une grande confédération, c'est défendre la possibilité de l'existence en son sein des divers projets et traditions qui existent aujourd'hui dans toutes les centrales. C'est affirmer le nécessaire regroupement de toutes les structures syndicales existantes, et défendre l'idée de la démocratie fédéraliste du syndicalisme, fédéralisme professionnel, fédéralisme interprofessionnel, fédéralisme des expériences et des opinions.

C'est la seule perspective à opposer à tous les projets d'éparpillement et de nouveaux découpages.

Seule cette proposition unifiante en affirmant enfin un projet positif et progressiste permettrait de gagner au syndicalisme la grande masse des salariés qui s'en sont détournés ou qui n'en ont jamais été partie prenante, notamment les femmes, les exclus du travail et les jeunes générations.

Raymond Vacheron
responsable syndical textile



Unir, construire

La situation comporte les possibilités de redressement de l'action syndicale, mais leur réalisation, sur fond de «tassement» des mentalités pour fait de crise, est limitée par le rythme de la régression sociale.

La crise économique génère la dissociation des solidarités, doublée d'une crise idéologique. Des ambiguïtés se lèvent sans pour autant se résoudre positivement. Une grande partie de la tradition du mouvement ouvrier s'est incarnée dans une solidarité mécanique. Cette forme de contrainte collective a été porteuse de cohésion en son temps mais a aussi largement freiné l'expression directe du mouvement social. En s'affaiblissant, elle libère des forces centrifuges qui se sont nourries de pratiques sectaires, élitistes et dominatrices, et qui sont aussi destructrices de solidarité et d'unité.

Comprendre la division pour la combattre

Tenter de poser les principes d'une pratique unitaire rend incontournable la compréhension de ce qui a structuré les mentalités de la division. Cette dernière a servi à mettre en scène, au niveau syndical, une certaine vision de la lutte des classes produite par l'affrontement mondial de deux blocs concurrents. La fin de cette bipolarisation, si elle n'a pas effacé d'un coup la division, en a coupé les racines. Mais il faudra de nombreuses initiatives unitaires pour remonter la pente.

D'ailleurs, le critère qui préside à la scission de la FEN cernera la possibilité ou non d'assumer un accompagnement de la crise. Ce débat est de loin plus lisible par les salariés que la bipolarisation précédente. Si cela apparaît dans l'immédiat comme un motif supplémentaire de division, il semble bien que la sanction de ce débat est éminemment pratique et que les salariés sont en réelle position d'arbitrage.

Contrairement à d'autres, nous ne nous contenterons pas de passer par pertes et profits un pan fondateur du mouvement ouvrier en nous contentant d'évoquer la chute d'un mur un certain jour d'automne 1989.

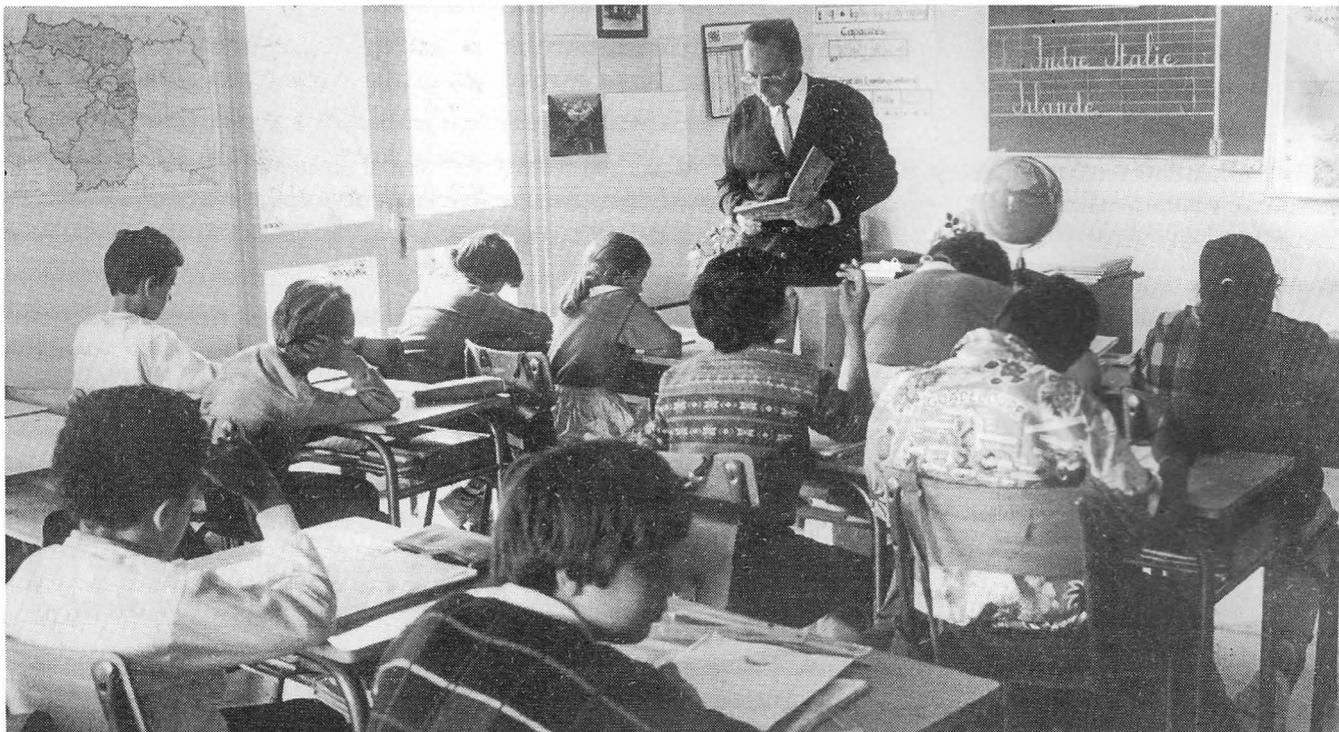
Un projet syndical

L'image a pourtant un sens, car c'est bien de rupture qu'il s'agit. Si nous voulons analyser ce que nous avons été, comprendre ce que les salariés ne veulent plus être, nous devons aussi accepter l'idée que notre pratique, même amendée dans le meilleur sens, n'est plus d'actualité. Le système, à l'aide d'une dérégulation tous azimuts, attaque plus vite que nous ne défendons, sauf, peut être pour encore un certain temps, dans le secteur public.

Pour «moderniser» notre activité, il ne s'agit plus de mieux gérer les organisations syndicales et les conflits. Le défi social, le chômage et la précarisation de masse, nous imposent de modifier radicalement notre vision du syndicalisme : salarié ou non, un travailleur doit pouvoir se défendre. Quelle organisation faut-il pour cela ? Les Unions Locales (UL) peuvent être une pièce maîtresse. Là où c'est possible, les UL de plusieurs organisations peuvent faire vivre des permanences à la façon des anciennes Bourses du Travail. Se moderniser, c'est aussi parfois se ressourcer.

A une époque où un technicien «au bout du rouleau» peut arrêter à lui seul une centrale nucléaire pour exprimer sa révolte contre une organisation du travail qui comprime chacun de ses neurones, nous devons reconnaître que, pendant que le capital informatisait la production, nous en restions aux vieilles méthodes de lutte et surtout d'organisation.

Pour quel motif ? Une structure qui revendique la mémoire du mouvement qui l'a créée a tendance à refuser son propre dépassement, même si elle se



voit déperir. Plus précisément, on peut penser que l'organisation de larges masses dans un appareil centralisant les informations et dispensant les décisions, si elle a constitué un temps un progrès, a servi par la suite à diluer les initiatives d'une base de plus en plus capable de comprendre les enjeux : une telle pratique nie la légitimité de groupes élaborant une pratique originale à partir des principes mêmes de l'organisation mais remettant en cause dans les faits quelques uns de ces mêmes «principes».

Si on ne réagit pas, le patronat risque de gagner une bataille décisive contre le syndicalisme. Dans les secteurs de haute technicité, l'organisation du travail risque d'être sinon plus libératrice du moins plus motivante que la vieille organisation syndicale ... jusqu'à la dépression nerveuse.

Progresser pas à pas...

Afin de motiver l'action, la fonction de l'organisation est de faire circuler une information de qualité. Pas celle qui rend passif en assénant des vérités, mais celle qui ouvre un débat contradictoire. Ce que redoutent le plus les salariés, c'est de se laisser enfermer dans UNE analyse et par UNE démarche restrictives.

Parce que l'inertie des organisations constitue un handicap, c'est d'abord dans les entreprises que des

initiatives peuvent être prises. Il n'y a pas de petite question pour amener les salariés à s'exprimer : les conditions de travail, la sécurité et de façon plus ambitieuse la grille salariale et les problèmes d'effectifs. L'important, c'est de commencer à faire savoir que des équipes syndicales différentes, sur une question précise, entreprennent une démarche consciente pour débloquer la situation, redonner l'envie aux salariés de se battre. D'ailleurs, ce qui les intéresse, ce n'est pas la somme des désaccords, ce sont les points d'accord, même limités, qui permettent d'agir concrètement. A l'heure actuelle, c'est la seule chose qu'ils nous demandent.

En matière d'unité, d'unification, il ne s'agit pas de réunir mécaniquement des forces (comme on souderait des plaques faites d'un métal différent) pour accompagner cahin-caha la régression sociale le moins négativement possible. Il s'agit d'organiser la fusion d'éléments d'origines différentes mais de principes communs, pour le progrès social.

Les coordinations ont apporté une réponse partielle à cette question. En faisant mine d'ignorer les problèmes du syndicalisme traditionnel, elles en reprennent les ingrédients de base. En même temps, elles n'ont pas constitué une alternative aux organisations existantes.

Pourtant, leur souplesse, qui contredit l'ossification des vieux appareils,

est d'abord une tentative pour créer une structure légère, transparente, afin de porter tout en déformant le moins possible les demandes de la base. N'est-ce pas un type comparable de structure qui pourrait rassembler les salariés, les équipes syndicales différentes, pour mener des campagnes sur des questions précises, mais cette fois de façon préparée ?

C'est dans le même esprit que l'on peut aborder la scission de la FEN. Il faut tenter de répondre aux questions au niveau où elles se posent. Les «minoritaires», s'ils veulent exister, sont tenus de faire avec les personnels de l'enseignement tout en assumant leur pluralité. Dans un tel contexte, un appel pour une unification syndicale n'est pas d'actualité. Même si le projet d'une grande confédération unitaire est notre perspective, il y a d'abord des batailles à gagner sur le terrain, dans les structures des organisations, avec les salariés, avec les syndiqués. Cela ne doit pas nous empêcher de prendre l'initiative pour populariser notre démarche, pour rendre ce débat public. C'est le contraire exact du projet de recomposition FEN-CFDT.

Jean-François PERRAUD

