

Syndicalisme : Quelles perspectives ?

Par Louis Viannet*

L'ancien secrétaire général de la CGT ne cache pas son inquiétude face à la situation du syndicalisme en France et ailleurs. Il tente de comprendre les causes de cet affaiblissement global et d'une division dont, au-delà des discours, la résorption ne s'annonce pas véritablement. Son regard critique n'épargne d'ailleurs pas sa propre organisation.

Ne trichons pas ! c'est un fait que le syndicalisme, tel qu'il est aujourd'hui, en France et bien au-delà, est dans l'incapacité de tenir tête aux ambitions du libéralisme dans le cadre d'une mondialisation débridée. Et ce, en dépit d'une forte attente de la part des salariés dont de nombreux signes attestent la réalité. Il va de soi que si cette situation devait perdurer, ce qui reste de crédibilité et de confiance serait ébranlé, et l'existence même du syndicalisme mise en cause à terme. La question des perspectives est donc loin d'être mineure.

• UN PRESENT PREOCCUPANT

Les exemples pullulent, qui témoignent de la volonté des organisations patronales, des dirigeants de grands groupes industriels et financiers et des forces politiques qui les soutiennent de déstructurer en profondeur ce qui était le statut social des salariés. Convaincu qu'il ne rencontre pas d'obstacles susceptibles de le mettre en danger, le capitalisme mondial a résolument mis le cap sur une société de marché faite d'individualisme, de flexibilité, de précarité dans laquelle la mise en concurrence des salariés devient la règle.

Face à une telle poussée, le syndicalisme a beaucoup de mal à répliquer. En difficulté pour s'opposer aux remises en cause et autres mauvais coups, il l'est encore plus pour porter de façon offensive des propositions novatrices ou des contre propositions positives. Les causes de cet affaiblissement, hélas ! bien réel, sont multiples et, pour certaines, remontent loin dans le temps.

La plus visible, celle qui pèse le plus lourd est, sans conteste, la division syndicale, sur laquelle nous reviendrons, mais d'autres éléments ont contribué et contribuent toujours à cet affaiblissement.

- Un rapport au politique historiquement pesant et compliqué. De ce point de vue, l'équilibre aujourd'hui présenté montre encore quelques fragilités.
- La faiblesse des effectifs : toutes organisations confondues, le nombre de syndiqués reste inférieur à 10% du nombre de salariés, ce qui constitue un handicap certain.
- Une réelle difficulté à rayonner parmi les couches les plus fragiles du salariat, qui hélas tendent à se développer (chômeurs, précaires à statuts multiples et divers, dans lesquels se trouvent majoritairement les femmes et les jeunes). De ce point de vue, le chômage de masse dans la majeure partie de l'Union Européenne, et surtout en France, a sensiblement modifié le rapport capital/travail dans un sens défavorable aux salariés.
- Une réelle difficulté à s'adapter aux bouleversements intervenus dans l'appareil de production, son fonctionnement et sa nouvelle organisation (externalisation, sous-traitance, restructurations, délocalisations) et à leurs conséquences ; multiplication des petites et moyennes entreprises qui sont devenues de véritables déserts syndicaux alors même que s'y trouve la majorité des salariés.

* ancien secrétaire général de la CGT, président du Forum syndical européen

Toutes ces raisons, aggravent évidemment les méfaits de la division et sont autant de facteurs paralysant sur la route d'un syndicalisme offensif, créatif, ouvert et responsable.

Pour l'essentiel et à son corps défendant, le syndicalisme est contraint de consacrer une bonne part de son énergie à s'opposer aux mauvais coups avec d'autant plus de mal que certaines organisations, et pas des moindres, non seulement acceptent mais accompagnent cette dérive antisociale lourde de conséquence pour les salariés. Les secousses que cela provoque notamment au sein de la CFDT n'ont pas entamé jusque là la détermination de ses dirigeants. En ira-t-il autrement après les appels unitaires récents ?

Le fait que depuis plusieurs dizaines d'années, l'action syndicale n'ait apporté aucune conquête sociale significative ne contribue pas à restaurer la confiance dans la syndicalisation. L'hypocrisie des discours patronaux ou de certains politiques, sur l'importance du rôle du syndicalisme, est mise en pleine lumière par l'absence ou l'extrême faiblesse des négociations sociales au niveau interprofessionnel, et aussi professionnel, en dépit des efforts de quelques rares dirigeants patronaux, le plus souvent isolés. L'arrivée d'une femme à la tête du MEDEF conduira-t-elle les dirigeants d'entreprise à plus de réalisme ? on peut en douter !

Pourtant l'aspiration des salariés à un syndicalisme dynamique, attrayant par ses pratiques démocratiques, uni, offensif et à l'écoute des *desiderata* des salariés est bien réelle. Elle transparaît nettement dans nombre de sondages, elle se vérifie dans les soutiens massifs qui s'expriment très souvent autour des luttes importantes, elle est confirmée par l'écho que rencontrent certaines initiatives d'action, dès lors qu'elles apparaissent susceptibles de déboucher sur des résultats, ou qu'elles correspondent à la volonté clairement exprimée des salariés. Mais, pour aussi réelle que soit cette aspiration, elle ne trouve pas d'écho dans le syndicalisme tel qu'il se présente aujourd'hui. Il est d'autant plus affaibli dans le secteur privé que l'absence de droits réels, le non respect des droits existants, l'aggravation des conditions de travail, le harcèlement des militants dans les ateliers, les bureaux ou les magasins paralysent littéralement toute velléité d'un fonctionnement démocratique résolument tourné vers les salariés.

• LA SIXIEME DECENNIE DE DIVISION SYNDICALE

La grande question de l'unité et du rassemblement reste bien, dans un tel contexte, la question clé, même si, en raison des différents éléments évoqués, elle doit être considérée comme absolument nécessaire mais pas suffisante. L'importance de l'enjeu nous impose donc de bien partir du réel aussi dur soit-il !

Nous vivons actuellement la sixième décennie ininterrompue de division syndicale depuis le début des années 1950, et, fait significatif, aucun des grands événements sociaux ou politiques, intervenus durant ce demi-siècle n'a fondamentalement modifié la situation. Ni ceux de mai-juin 1968, ni l'élection de Mitterrand en 1981 et les gouvernements de gauche qui ont suivi, ni le mouvement de 1995, n'ont laissé entrevoir la moindre perspective de modification sérieuse et durable. Il y a certainement eu des occasions manquées, mais manquées par qui ? et pourquoi ? Le rapprochement opéré entre la CGT et la CFDT dans les années soixante a joué un grand rôle dans la genèse des événements de mai/juin 1968. Mais il n'y a pas sur-vécu.

Depuis ? toutes les secousses intervenues dans la CFDT, avec la création de quelques organisations (SUD, le groupe des dix, la scission dans la FEN, la création de la FSU, puis de l'UNSA), le changement des premiers dirigeants à FO, à la CGT, rien de tout cela n'a suscité la moindre amorce de rapprochement. Le syndicalisme était divisé, il est aujourd'hui éclaté.

Nombre de salariés portent un jugement sévère sur cette réalité, mais les conclusions qu'ils en tirent contribuent souvent à pérenniser cette situation, soit parce qu'ils y voient motif à ne pas de syndiquer, soit qu'ils en tirent prétexte pour ne pas réagir, dans les deux cas, le syndicalisme est perdant et ils en sont eux-mêmes les premières victimes.

Tant d'années de division, de débats, de polémiques ont incrusté dans la vie de toutes les organisations, et notamment des plus anciennes, un état d'esprit, des habitudes, des réflexes, voire des pratiques qui constituent aujourd'hui une véritable culture, dont il sera malaisé de se débarrasser. Et pourtant, s'il veut dépasser la situation actuelle, c'est bien cet effort là que le syndicalisme va devoir entreprendre. Il y a sans doute des raisons fortes et profondes, inscrites pour certaines dans l'histoire du syndicalisme, qui contribuent à expliquer la persistance de la division. Il y a effectivement des conceptions différentes de l'action syndicale dont nous allons parler, qui encombrent le présent. Mais, bien des approches différentes, sur l'indépendance syndicale, le rapport au politique, l'idéologie, qui ont historiquement marqué le syndicalisme et présidé aux différentes scissions ont été, depuis, sérieusement malmenées par l'évolution historique de la planète, et ne devraient plus empêcher un véritable dialogue dans la confiance rétablie. En supposant que les séquelles persistent (et il doit bien y en avoir), elles peuvent être surmontées sans trop de difficulté. Il en va sans doute différemment des conceptions de l'action syndicale, et notamment de la question du rapport de force, condition indispensable de l'efficacité du dialogue social. Je ne m'arrêterai pas sur l'opposition artificielle que certains ont voulu développer entre syndicalisme de contestation et syndicalisme de proposition. Un syndicalisme qui renoncerait, dans la période actuelle, à assumer indissociablement ces deux volets se condamnerait à la stérilité. Mais il faut bien voir que cet aspect de la place et du rôle du rapport de forces dans les rapports sociaux, de sa construction, de la qualité des contacts qu'il implique avec les salariés, a une incidence directe sur la perception que l'on a de la nécessité de l'unité (s'unir pour être plus forts). Il y a une différence entre vouloir un compromis à n'importe quel prix et rechercher le meilleur des compromis possibles. Dans le second cas, la recherche de l'unité est indispensable. Sans doute perçoit-on aujourd'hui des réticences à l'unité d'action beaucoup moindres chez les dirigeants de FO ou de l'UNSA, même si elles persistent, mais la ligne stratégique sur laquelle s'accroche la direction de la CFDT a des aspects préoccupants. Elle la porte à accompagner presque systématiquement toute réforme initiée par le patronat et présentée évidemment avec le label de la modernité.

Depuis combien de temps, le syndicalisme n'a-t-il pas été en mesure d'imposer des négociations sur ses propres propositions ? Dès lors qu'en règle générale les négociations s'engagent sur des propositions patronales, le syndicalisme est forcément en situation d'infériorité.

La FSU se présente comme très disponible pour des initiatives unitaires, mais son champ d'intervention professionnellement limité est un obstacle à des initiatives d'envergure.

La CGT apparaît donc comme l'organisation faisant de la recherche de l'unité un élément constant de sa démarche syndicale. Cela ne suffit pas pour qu'elle puisse se considérer parfaitement en phase avec les efforts à entreprendre. D'une part, elle ne fait pas forcément tout bien, tout le temps, d'autre part, on est encore loin de percevoir que les efforts entrepris dans ce sens par la direction confédérale trouvent un prolongement continu et efficace, dans toutes les organisations professionnelles ou territoriales.

Impulser aujourd'hui une démarche d'ouverture et de rassemblement implique de s'attaquer de front aux déserts syndicaux, à multiplier les efforts en direction des couches les plus fragilisées, et nécessite des mesures fortes pour mutualiser les moyens, revoir les structures, rapprocher l'action syndicale au plus près des salariés. Les réticences perceptibles sur ces deux aspects, à l'approche de son prochain congrès confédéral, témoignent de la difficulté de l'entreprise.

En résumé, aucune organisation syndicale française, n'est aujourd'hui en mesure de relever, seule, les défis lancés par le libéralisme et les forces qui les soutiennent. Cela suffit à souligner l'importance de la recherche unitaire. Cette recherche, certes, va demander beaucoup d'efforts et de ténacité, cela ne signifie pas pour autant que l'objectif est sans perspective. Le fait qu'à plusieurs reprises, en cette année 2005, toutes les grandes confédérations aient pu appeler, ensemble, les salariés à se mobiliser sur des objectifs précis,

conforte les éléments de confiance, d'autant qu'une telle situation ne s'était pas présentée depuis très longtemps. La preuve est ainsi faite que les directions des différentes organisations peuvent grandement faciliter la levée de nombreux blocages. Elles peuvent aussi les entretenir, mais, même en supposant l'hypothèse la plus favorable, cela ne peut suffire à déboucher sur une situation durable.

Sans même penser à l'unité organique, pour le moment hors de portée, la seule perspective d'un syndicalisme capable de se rassembler et d'initier une unité d'action fruit du débat, de la franche confrontation d'idées, d'expériences, d'analyses et de propositions sur quelques objectifs essentiels constitue déjà un chantier important. Cela ne peut se faire qu'en appui d'une démarche syndicale résolument tournée vers les salariés, nourrie de débats démocratiques réels, mettant les syndiqués et surtout les salariés en situation de décideurs.

Sans doute, les premiers efforts doivent-ils porter sur le développement de conceptions et de pratiques démocratiques dans l'organisation elle-même. Créer les conditions pour que les syndiqués et les salariés aient non seulement voix au chapitre mais voix pour les décisions contribuerait forcément à changer les choses. Cela peut nécessiter de revoir l'équilibre entre le temps et l'énergie consacrés à l'institutionnel et ceux consacré au terrain.

Toutes les forces syndicales souhaitant réellement faire barrage à l'entreprise de démolition du droit du travail déjà engagée, et contre-attaquer avec de nouvelles propositions soutenues et portées par les salariés, ne peuvent pas ignorer ces questionnements. Disant cela, je n'oublie rien de la vindicte patronale, des obstacles à surmonter dans les entreprises, ni non plus des hésitations ou réticences des salariés eux-mêmes, dans un climat particulièrement répressif à l'égard de tout ce qui prend l'allure d'une action collective. Le chantier est sûrement ambitieux mais il est incontournable.

Je n'oublie pas non plus le rôle ravageur que jouent les règles actuelles de représentativité et de validation des accords qui font fi de l'opinion majoritaire des salariés, empêchant même toute modification de situation parmi les organisations dites représentatives.

Enfin, il y a le poids des réalités qui, au-delà d'un seuil d'acceptation, de remise en cause et de recul, peuvent susciter une réelle prise de conscience d'autant plus rapide qu'elle aurait été artificiellement retardée par le matraquage médiatique sur la fatalité, la modernité, les impossibles alternatives etc.

Aujourd'hui sont en train de s'accumuler tant de raisons de colère, d'angoisse de l'avenir, de rejet des inégalités et de l'injustice, qu'un sursaut de masse n'est nullement à exclure. Il serait dramatique que le syndicalisme, du fait de sa permanente division, soit dans l'incapacité de donner un contenu et du sens à cette mise en mouvement, et de lui ouvrir des perspectives.

• **UNE DIMENSION EUROPEENNE ET MONDIALE**

D'autant que ces questionnements ne se limitent pas à la France, c'est bien finalement l'ensemble du syndicalisme européen et international qui est aujourd'hui interpellé. Or, à quelque niveau que l'on examine la situation : national, européen, mondial, le constat est identique. Il n'y a pas de politique sociale sans un mouvement social capable de l'imposer ou pour le moins de peser de façon continue, et avec beaucoup de forces, ce qui induit la question de savoir comment mobiliser un tel rapport de forces.

Au niveau européen, la CES est l'interlocuteur incontournable ; regroupant pratiquement toutes les organisations syndicales d'Europe, sa responsabilité est claire. Mais, à l'évidence il ne suffit pas de rassembler toutes les organisations nationales pour être en capacité de générer un élan de pression sociale à la hauteur des enjeux d'aujourd'hui. Il y faut une réelle volonté politique, à la fois des dirigeants de la CES et des dirigeants nationaux. Les initiatives prises depuis une dizaine d'années montrent que c'est possible, mais également que

le chemin sera long, d'autant plus long, que pour le moment, les organisations adhérentes qui poussent pour le développement d'une démarche offensive ne sont pas majoritaires.

Le poids des conceptions anglo-saxonnes est bien réel. La CGT en était consciente avant même son adhésion à la CES, ce qui l'avait incité à bien préciser, que son entrée qu'elle a vivement souhaitée ne saurait la conduire à amputer en quoi que ce soit son identité, ses valeurs, ses principes. La vie en commun implique le respect réciproque des positions de chacun, y compris lorsqu'il y a désaccord.

Il n'empêche que dans la vie interne de la CES, en présence d'un rapport de force assez déséquilibré, les pressions majoritaires s'exercent de fait, et nécessitent de veiller en permanence, à nourrir le débat démocratique plutôt qu'à chercher à imposer un point de vue. Dans le cas contraire, les conséquences ne pourraient être que néfastes tant pour la CGT que pour la CES.

L'attitude intransigeante de l'UNICE risque progressivement de faire grossir le débat. A ce jour les seules négociations acceptées par le patronat, au niveau européen, ont soigneusement évité les questions essentielles et la CES va devoir modifier sensiblement sa démarche, si elle veut donner du contenu au dialogue social ; sinon le risque est grand de voir se diluer la confiance des salariés, ce qui serait hautement dommageable...

Enfin la possibilité d'aller vers la constitution d'une centrale syndicale unique et mondiale est une perspective encourageante, qui doit être soutenue avec d'autant plus de ténacité et de lucidité que les obstacles à bousculer restent nombreux. Elle constitue un encouragement pour les forces syndicales en recherche d'unité, de rassemblement pour un syndicalisme plus efficace.

Sans se leurrer sur les difficultés à surmonter la démarche engagée montre que beaucoup de choses changent, que les états d'esprit évoluent ; le poids des nécessités est une salutaire source de réflexion. Puisse le syndicalisme français s'attaquer à quelques tabous du passé et parvenir enfin à donner de lui-même une image conforme aux aspirations des salariés d'aujourd'hui.

Revue Mouvement n°43
Réinventer le syndicalisme