

Réalités du Dialogue Social

Quel nouveau syndicalisme ?

Matinée du 13 mars 1997

Introduction

René RUOLS, Président de RDS

En ouvrant cette matinée consacrée à l'état actuel du syndicalisme français et à ses évolutions, R. RUOLS regrette deux absences à la tribune : celle des entreprises, pour la première fois depuis sept ans (mais le thème abordé peut l'expliquer), et celle – plus difficile à comprendre – de la direction confédérale de la CFDT.

Sont donc aujourd'hui posées quelques grandes interrogations de l'époque :

- sur les positions respectives du syndicalisme d'accompagnement et du syndicalisme de contestation, car travailler à réduire les maux du système ne revient-il pas à les cautionner ?
- comment se manifeste sur le terrain le clivage entre tâches militantes et représentation ?
- la négociation change-t-elle la décision patronale ? Non, clairement et sur tous les thèmes, si l'on en croit une récente étude de la DARES portant sur 3.000 établissements de plus de 50 salariés (64% des patrons estiment qu'en matière salariale, la négociation n'a pas modifié leur décision initiale) ;
- le dialogue social a-t-il une quelconque influence sur les stratégies des entreprises ?

Malgré tout, la négociation s'inscrit dans le sens de l'histoire, car elle seule permet de dégager des solutions, de trouver des alternatives à l'idéologie de la mondialisation et de la compétitivité.

Entre syndicalisme de perron et syndicalisme guetteur du futur, tel est le choix. RDS, qui s'efforce de bannir langue de bois et langue de coton et permet aux acteurs de s'exprimer et d'entendre l'autre dans un esprit de tolérance, a choisi ; mais *"la tolérance est un long apprentissage"* (A. BERGERON).

I. Le nouveau syndicalisme en perspective

René MOURIAUX, Directeur de recherches – Jean-Marie PERNOT, Chargé de recherches au CEVIPOF (Centre d'études sur la vie politique française)

Le propos, à deux voix, est de présenter les résultats de travaux de recherche de manière informative, de façon à *"dilater le regard"* pour observer ce *"nouveau syndicalisme"*, affirmation qu'il convient de discuter sous le sceau d'une contradiction dynamique car, malgré sa portée numérique faible, ce mouvement pose de grandes questions au syndicalisme confédéré.

A. Approche européenne des grands clivages du mouvement syndical

J.-M. PERNOT

Il s'agit de faire un peu de *"tectonique des plaques"* pour comprendre comment bougent les différents agencements de la représentation du salariat.

Trois clivages majeurs déterminent les configurations syndicales, mais aussi les traversent :

- les clivages idéologiques et confessionnels,
- le clivage secteur public/secteur privé,
- le clivage cols bleus/cols blancs.

Ces lignes de clivage, qui peuvent se déplacer ou même disparaître, se manifestent sous des formes différentes selon les pays :

- En Allemagne, le clivage confessionnel, manifeste jusqu'en 1933, n'est pas réapparu en 1945 lors de la renaissance des syndicats. Par contre, le clivage cols bleus/cols blancs y est important, le DGB syndiquant les premiers, le DAG les seconds ; à l'intérieur du DGB même apparaît le clivage secteur public/secteur privé.
- En Grande-Bretagne, le clivage cols bleus/cols blancs engendre des tensions à l'intérieur du dispositif confédéral (TUC).
- En Belgique, un premier clivage (confessionnel) oppose le syndicalisme chrétien (CSC) et le syndicalisme socialiste (FGTB) ; mais il se double d'un clivage cols bleus/cols blancs à l'intérieur de la CSC et d'un clivage secteur public/ secteur privé au sein de la FGTB.
- En Suède, le grand syndicat social-démocrate LO est avant tout un syndicat ouvrier, le TCO regroupant les cols blancs ; mais la ligne public/privé partage aussi LO, qui a connu des tensions internes très fortes dans les années 80 lorsque le "modèle suédois" a rencontré des difficultés.

Il est utile d'examiner comment ces lignes de force agissent en France, plutôt que de focaliser sur des mouvements d'appareils. N'assiste-t-on pas à la réémergence du clivage cols bleus/cols blancs ? Elle transparait à travers :

- le développement du syndicalisme autonome dans le secteur public,
- l'évolution de la CFDT : au départ syndicat d'employés, la CFTC s'est efforcée, dans les années 50/60 de rééquilibrer son assise sociale en direction des ouvriers, mouvement qui a connu son apogée après 1968. La tendance s'inverse aujourd'hui, comme le montrent les résultats électoraux de la CFDT auprès des ouvriers. Ses appuis sociologiques se concentrent sur les "employés supérieurs" ;
- les différents pôles autonomes en cours de constitution, qui peuvent être révélateurs d'une *"bataille pour l'organisation des cols blancs"*.

B. Le mouvement autonome dans l'histoire syndicale française

R. MOURIAUX

Le mouvement syndical français se voulait à l'origine œcuménique, comme en témoignent les statuts de la CGT (1902) et la Charte d'Amiens (1906). Le "parti de la classe ouvrière" avait vocation à regrouper tous ceux qui étaient conscients de la nécessité d'œuvrer à "la disparition du salariat et du patronat". La CGT à l'époque refusait les cols blancs, c'est-à-dire ceux qui avaient délégation d'autorité.

L'accès des fonctionnaires à la liberté syndicale a longtemps posé problème car, si la loi de 1884 ne les exclut pas, son application leur est refusée de facto par l'autorité administrative. Il s'orientent donc vers l'amicalisme qui va rapidement atteindre ses limites.

Un compromis est trouvé en 1903, qui accepte la syndicalisation des fonctionnaires de gestion, mais la refuse aux fonctionnaires d'autorité. C'est alors qu'apparaît la revendication d'un statut de la fonction publique. La CGT accueille les fonctionnaires, mais leur présence crée des tensions internes suscitée par une méfiance à l'égard d'une partie d'entre eux *"porteurs de réformisme et assujettis à la politique gouvernementale"*.

Après la première guerre mondiale, la revendication sera portée essentiellement par les enseignants ; soutenue par la SFIO et les Radicaux, elle aboutira avec la circulaire Chautemps du 25 septembre 1924 qui reconnaît la liberté de se syndiquer aux fonctionnaires. Dès lors la concurrence naît : la CFTC crée son organisation de fonctionnaires et, le courant autonome (FNAPEEC) rejoignant la CGT en 1927, une nouvelle organisation autonome (courant CGT-U) apparaît : la FAF. L'ensemble se résorbera au sein du mouvement unitaire de 1935/1936.

Cette rétrospective éclaire l'évolution ultérieure sur quatre points majeurs :

- la mise à l'écart des fonctionnaires dès 1884 a sous-tendu le clivage secteur public/secteur privé et alimenté une culture spécifique des fonctionnaires ;
- dès avant 1914, la confédéralisation au sein de la fonction publique a reposé sur des minorités radicales ;
- les syndicats , réformistes comme révolutionnaires, ont entretenu une méfiance vis-à-vis des fonctionnaires réputés "gouvernementalistes" ;
- pour maintenir son unité, le syndicalisme fonctionnaire a joué par deux fois l'autonomie (de 1922 à 1927 pour la FNAPEEC, son retour à la CGT ayant alors suscité la création de la FAF de 1927 à 1935).

L'autonomie française s'enracine donc dans l'histoire longue et complexe du syndicalisme des fonctionnaires et ne peut se lire à partir de la seule expérience de SUD.

C. L'expansion actuelle du syndicalisme autonome

J.-M. PERNOT

Ce mouvement est-il la conséquence de l'inaptitude du syndicalisme confédéré à traiter les problèmes du salariat ? Les modes de formation des organisations autonomes sont révélateurs :

- à la suite d'un mouvement (ex. les infirmières) ;
- par reproduction au sein du mouvement autonome : scissiparité (ex. la FSU à partir de la FEN) ou essaimage d'une position forte vers des secteurs proches (SNUI vers les autres secteurs des Finances) ;
- par scission à l'intérieur des confédérations, principal mode de constitution, qui a connu deux grandes vagues :
 - . entre 1946 et 1948, lors de l'explosion de la CGT, certains (ex. la FEN) ayant préféré l'autonomie corporative à l'engagement partisan ;
 - . à la fin des années 80, le débat sur la redéfinition stratégique de la CFDT né en 1986 et clos au Congrès de Strasbourg en 1989 avec l'abandon de la référence idéologique au socialisme, ayant entraîné des suspensions et exclusions. La naissance de SUD est inséparable des intenses dynamiques politiques qui ont alors traversé la CFDT.

Deuxième angle d'approche, qui renforce le caractère "symptomal" du phénomène, les thématiques mises en avant par ces nouveaux syndicats :

- l'insistance portée au rôle des structures de base et la critique de déficit démocratique portée à l'encontre des organisations confédérées ;
- l'unité d'action à la base, thème sensible auprès des salariés, que les confédérations s'avèrent incapables de porter ;
- l'indépendance, accompagnée de la critique de la liaison au politique (le PC pour la CGT, le PS pour la CFDT).

Le mouvement autonome se présente en quelque sorte comme "*l'envers symptomatique*" de la crise des organisations confédérées.

D. La recomposition syndicale

R. MOURIAUX

La crise du syndicalisme est née de la crise économique (à partir de 1976). Son socle politique se situe dans l'éclatement de l'union de la gauche.

Une première phase (de 1976 à 1986) est scandée par de nombreux événements symboliques de l'exacerbation des luttes entre les organisations syndicales, dont les forces disponibles sont alors consacrées à se concurrencer :

- le Congrès de Grenoble de la CGT (1978) auquel répondra le Congrès de Brest de la CFDT,
- l'affaire de Kaboul,
- la publication du livre de H. KRASUCKI "Syndicalisme et unité",
- les présidentielles de 1981,
- la constitution du Groupe des Dix (1981),
- la grève d'Aulnay-Citroën, où interfère la question des immigrés (1982)
- les lois Auroux qui suscitent la mobilisation des syndicats de droite et une position "critique" de FO,
- la manifestation pour l'école libre de 1984,
- l'occupation de SKF (1985)...

Une seconde phase (de 1986 à 1992) voit apparaître les coordinations et des projets de regroupement social-démocrate, dans la foulée des législatives perdues par la gauche. Mais l'unification est contrariée par les mouvements sociaux (SNCF, infirmières) ; leur recherche de cohérence conduit les confédérations à prononcer des exclusions. La recomposition se révèle porteuse de scissions (éclatement de la FEN en 92), et FO se maintient à l'écart : le regroupement social-démocrate échoue.

Une troisième phase, à partir de 1992, est marquée par le retour à l'unité d'action, autre forme de regroupement qui fait disparaître les coordinations et qui culmine en 1995.

Mais la réforme de la Sécurité Sociale fait se fissurer le front politique unitaire et le mouvement de fin 1995 ébranle les grandes centrales :

- à FO, projet de scission porté par J. MAIRE,
- à la CFDT, vague de départ des SUD, création de "Tous ensemble" et repositionnement confédéral sur une ligne hégémonique,
- à la CGT, renfermement de 1995 à 1997 et relance de l'unité d'action interprofessionnelle aujourd'hui...

Dans le même temps, E. BALLADUR reconnaît la représentativité de l'UNSA, ce qui pourrait ouvrir la voie à une sixième centrale...

La situation est donc très évolutive :

- le Groupe des Dix s'est constitué en union syndicale en novembre 1995, et s'interroge sur son devenir avec la poussée des SUD ;
- la FSU est devenue la première fédération de fonctionnaires ;
- la loi Perben pose de nouvelles règles de représentativité dans la fonction publique, qui mettent en cause la FSU...

Une telle fluidité ne permet pas de dégager de perspectives claires. L'époque récente a vu se produire trois configurations unitaires différentes sur des thèmes comme les fonds de pension, la réforme des Prud'hommes ou l'immigration.

Trois scénarios sont possibles :

- la poursuite de la balkanisation (avec le renforcement du Groupe des Dix et de l'UNSA),
- le regroupement en deux pôles (réformiste et contestataire),
- une jonction large au niveau national, alimentée par la crainte du Front National.

La situation présente une certaine analogie avec 1934, et il faut se souvenir qu'en France, les avancées sociales

sont nées de la conjonction des réformistes et des révolutionnaires.

Débat

Pierre-Eric TIXIER, Professeur des Universités, Directeur du GIP-MI

Une telle prise de distance par rapport aux événements est salutaire ; l'observation des pratiques conduit à souligner :

1- l'absence de lisibilité actuelle, qui pose aux entreprises un problème majeur de gouvernabilité : elles ne savent pas comment se comporter en face de ce nouveau syndicalisme et manifestent des attitudes très ambivalentes. Faut-il y voir une "*machinerie à conflits*" ou l'émergence d'un nouveau type de relations sociales, plus étroitement articulé sur la base ? La fluidité de la scène sociale au niveau national s'accompagne d'une rigidité accrue dans les entreprises (notamment de service public). Quel principe de cohérence, qui permette de reconstruire des régulations, dégager d'une telle situation ?

2- l'incertitude sur les forces à l'œuvre : y a-t-il apparition de nouveaux types de valeurs, adaptés aux enjeux actuels, ou simple réagrégation de valeurs traditionnelles ?

3- les problèmes d'organisation posés par les principes affirmés par ces nouveaux syndicats :

- comment construire des arbitrages entre groupes sociaux distincts hors de la forme confédérale ?
- comment gérer une organisation avec des décisions basées sur le consensus, quelle régularité de fonctionnement installer dans la durée ?
- comment gérer le rapport entre le champ de la négociation et la relation aux adhérents ?

4- les formes de compromis sociaux que peut passer ce nouveau syndicalisme : entre risque d'éclatement et réagrégation des forces, comment stabiliser le système de relations professionnelles dans le contexte économique et sociétal actuel ?

C'est toute la question de l'évolution du modèle français qui est ainsi posée.

Gérard ALEZARD, Président du groupe CGT au Conseil Economique et Social

Organiser un débat sur ce sujet est à mettre au crédit de RDS : il est rare qu'on puisse en discuter ainsi à visage découvert. Il faut réfléchir sur les manques mis en évidence :

- l'exigence d'un renouveau du syndicalisme, traversé par une crise d'identité et de représentativité. Le rapport à l'autonomie est lié à la crise de société et à la capacité globale du syndicalisme à y faire face. Il interroge aussi le management et le fonctionnement des institutions ;
- la prégnance de questions telles que le chômage, la précarisation, qui dépassent le syndicalisme... Les syndicats se trouvent globalement dans une position de dépendance vis-à-vis des décideurs gouvernementaux ou d'entreprises. Ils sont en position de réaction, faute de propositions.

Dans un monde du travail bouleversé, le rapport interprofessionnel est posé : il faut réfléchir à une redéfinition du syndicalisme, à un autre type de confédéralisation, fondé sur une conception pluraliste.

Annick COUPE, Secrétaire générale SUD-PTT

La distinction entre cols blancs et cols bleus, pertinente historiquement, reste-t-elle valide aujourd'hui, notamment sur le plan idéologique ? Tous les syndicats sont interrogés par l'éclatement du travail et le développement de la précarité. Il faut aussi souligner le bilan négatif des relations sociales instaurées dans les années 80, sous l'influence des nouveaux modes de management, dont les conséquences sociales douloureuses n'ont pu être gérées.

La question du compromis social passe par une redéfinition des types de structures, notamment au niveau interprofessionnel ; et personne ne détient la réponse.

Jean-Michel GARAY, Secrétaire national SNUI

Il apprécie l'esprit des échanges, où chacun admet être en recherche de solutions face à ce qui est une crise globale de société.

Le syndicalisme autonome est effectivement plus présent dans le secteur public que dans le privé, mais cela n'est pas facile pour autant. Non institutionnalisé, il doit prouver sa légitimité en permanence et n'est pas encore admis par les interlocuteurs politiques.

Le manque de lisibilité tient peut-être au fait que les dirigeants d'entreprises ou de services publics ont joué l'écartement ou le contournement du syndicalisme, comme le fit E. BALLADUR au Ministère des Finances.

Le caractère autonome, voire corporatiste, ne dispense pas d'être confronté aux problèmes sociétaux. Le choix du SNUI est de s'appuyer sur d'autres mouvements actifs, tels AC, non de traiter le problème sur le plan dogmatique. Préoccupé par la mondialisation, il s'est joint à la manifestation contre la tenue du sommet du G7 à Lyon ; il est très vigilant sur la xénophobie.

Questions

L. ALLIOT (CFE-CGC) souhaiterait une prise de distance vis-à-vis de phénomènes d'apparition et de disparition qui ne sont autres que le mouvement normal de la vie. Dans la situation actuelle, la négociation est plus nécessaire que jamais. Il est relayé par C. COMPANIE (CFE-CGC) et C. SCHARAGER (CFE-CGC), qui demandent si les syndicats tels SUD sont prêts à prendre des responsabilités dans les institutions qui ont en charge les problèmes plus globaux de la société (assurance maladie, retraite etc.).

Un élargissement de la perspective est demandé par M. REDOUTE (Comité des Bassins d'emploi), qui souhaiterait que l'approche universitaire inclue les pratiques locales et le mouvement de décentralisation, et par F. LAGANDRE pour qui la réflexion doit englober le champ des PME-PMI, ainsi que les rapports actifs/retraités. Il s'interroge sur l'avenir d'un syndicalisme sans adhérents et conclut sur le fait que le morcellement syndical est "*pain béni*" pour le patronat, qui reste ainsi maître des arbitrages. Th. LEROY se dit frappé par l'absence d'interrogation sur la philosophie même du syndicalisme.

Réponses

J.-M. PERNOT affirme le caractère incontournable de la fragmentation du salariat, comme du clivage secteur public/secteur privé. En résulte la baisse du taux de syndicalisation. L'action unitaire est avant tout une question de volonté et de stratégie (le document du 30 octobre 1995, balayé par la tourmente de novembre, pourrait être repris). Reste la question du fonctionnement interne des organisations syndicales : la fonction de synthèse de l'échelon confédéral est en panne ; soit il se limite à gérer les rapports avec l'Etat, laissant les fédérations libres, soit il impose la ligne.

Pour P.-E. TIXIER, la déconstruction actuelle est liée notamment au fait que les accords minoritaires passés dans les années 80 n'ont pas fait compromis, mais ils ont éclaté les groupes sociaux et renforcé la différenciation. La question qui se pose alors est de réagréger les forces. Il ne faut pas opposer institutionnalisation et syndicalisme de base : les deux sont indispensables à la puissance syndicale. La France a beaucoup de chemin à faire pour reconstruire son système de relations sociales.

II. Les nouveaux syndicats par eux-mêmes

Annick COUPE, Secrétaire générale SUD-PTT

"L'expérience de SUD-PTT peut-elle servir au syndicalisme ? Oui, mais elle ne constitue pas un modèle exportable, qui serait l'unique réponse à la crise du syndicalisme".

SUD-PTT a été créé en 1989 par un groupe de militants exclus de la CFDT, dans le contexte particulier du lancement, par Michel ROCARD, de la grande réforme des PTT, "*vitrine de la modernisation de la fonction publique*". La confédération avait choisi un positionnement de soutien au ministre en rupture avec la tradition radicale de la fédération.

Pour des militants dont le modèle syndical était CFDT, il n'était pas possible de rejoindre une autre confédération. Le syndicat SUD "Solidaires – Unitaires – Démocratiques" a donc été créé, pour l'essentiel en

région parisienne.

Regroupant environ 1.000 adhérents à sa création, SUD-PTT a recueilli en 1989 5% des voix sur la France entière et 15% sur la région parisienne ; il compte aujourd'hui 9.500 adhérents et a rassemblé, aux élections de 1994, 12% des voix à La Poste et 22% à France Télécom.

Si la légitimité auprès du personnel a été acquise sans difficultés (les salariés ont continué de faire confiance à des personnes qu'ils connaissaient), SUD-PTT s'est heurté à une obstruction tenace pour être reconnu dans les faits comme interlocuteur syndical.

La défense du service public et la pratique de terrain sont les fondements de son action, qui repose sur les points de force suivants :

- un positionnement radical sur les grandes questions-clés,
- la compétence dans l'analyse et l'argumentation des dossiers, fondée sur un réseau militant et non sur des experts extérieurs,
- une pratique solidaire dans et hors de l'entreprise (prise en compte des personnels hors statut et sous contrat précaire – engagement aux côtés d'AC pour les sans papiers par exemple).

D'emblée, SUD-PTT s'est positionné sur le terrain interprofessionnel et recherche les moyens d'une recon fédéralisation, ce qui a conduit au rapprochement avec le Groupe des Dix. Malgré une certaine méfiance réciproque au départ, des points de convergence avec les syndicats autonomes se sont rapidement révélés, notamment l'absence de dogmatisme et le souci de pratiquer un syndicalisme de terrain.

Le mouvement de fin 95 a été le révélateur des problèmes du syndicalisme français : la CFDT s'oriente vers un syndicalisme d'accompagnement social d'une politique libérale et recherche une hégémonie en termes de forces et de pensée ; FO est partagée ; la CGT est dans l'incapacité de dégager des propositions alternatives sur les grandes questions actuelles. Les turbulences sont loin d'être achevées.

Or il est essentiel que des choix sociaux et économiques soient faits, appuyés sur de vrais débats hors de tout sectarisme. SUD cherche à construire un scénario fondé sur la convergence de forces syndicales dont le Groupe des Dix pourrait constituer le pôle.

Jean-Michel GARAY, Secrétaire national SNUI (impôts)

(voir en annexe le schéma de présentation du Groupe des Dix)

L'objectif d'origine était d'offrir une structure d'accueil à une réflexion sur l'action syndicale, pour contrecarrer une déliquescence suicidaire, d'où l'appel adressé à l'ensemble du monde syndical le 12 janvier 1982. Certains syndicats ont quitté le groupe d'origine (FASP et SNI qui ont rejoint l'UNSA, FGAAC...). La scission de la FEN a eu pour effet d'entraîner le départ de la FMC, la FGSOA et la FAT, qui ont rejoint l'UNSA pour atteindre rapidement la représentativité dans leur secteur.

Le Groupe des Dix reste assez hétérogène : l'essentiel de ses effectifs provient du SNUI (22.000) et de SUD-PTT (9.500) mais il accueille des syndicats qui n'ont que quelques centaines de membres. Dans la fonction publique, le SNUI et SUD-PTT rassemblent plus de 90.000 voix, plus que la CFDT et la CGT réunies. Il n'est pas représenté dans le secteur privé.

Le Groupe des Dix est fondé sur le partage de valeurs et de pratiques syndicales dans une démarche à long terme ; devant les problèmes du chômage, de la mondialisation, de la montée du racisme, il veut constituer un pôle alternatif, qui retrouve les voies et moyens de la solidarité interprofessionnelle ; il n'exclut pas la confédéralisation. Ainsi s'insurge-t-il contre la demande des confédérations de se voir réserver l'exclusivité de la représentation aux Prud'hommes (au motif de faire obstacle au Front National).

Pierre REANT, Secrétaire général SNUDDI (douanes)

Il souhaite mettre l'accent sur un point d'actualité : la nouvelle loi Perben sur la représentation des salariés dans la fonction publique, qui limite la possibilité pour les syndicats non confédérés de se présenter aux élections professionnelles. La loi répond à la demande de FO et de la CFDT, qui sont avant tout soucieuses de bloquer leurs candidatures, alors quelles tirent argument de la montée du Front National. Ce type d'attitude ne va pas résorber l'émiettement syndical ni résoudre les problèmes de fond.

Débat

Gérard ALEZARD

Son attachement à la CGT l'autorise à porter témoignage : une réflexion et un débat interne y sont engagés sur la crise syndicale, et il y est maintenant reconnu qu'elle est aussi touchée.

Un problème particulièrement difficile à résoudre est celui de la reconstruction d'une nouvelle régulation sociale, au moment même où le syndicalisme est très affaibli. La balkanisation traverse aussi les confédérations, car les problèmes posés appellent des analyses et des positions différentes selon les secteurs, et l'on trouve des attitudes de repli sur soi au niveau des entreprises. La crise touche également les organisations patronales, ce qui a un effet négatif sur la négociation.

Les salariés souhaitent que les syndicats jouent un rôle important, mais attendent d'eux d'autres attitudes et d'autres pratiques.

La "*nécessaire révolution culturelle*" est en cours à la CGT, avec :

- le souci de mieux regarder le monde du travail tel qu'il est, mais aussi la difficulté à sortir d'une vision univoque,
- la conscience que l'efficacité syndicale repose sur la capacité de proposition et pas uniquement sur le refus,
- une discussion sur le blocage dû au monolithisme des équipes dirigeantes,
- une réflexion sur l'unité,
- une position plus ouverte sur l'Europe,
- la décision, qui fut difficile à prendre, de quitter la FSM...

Une question particulièrement délicate est celle de l'unité : si tout le monde en parle, encore faut-il bousculer les réflexes culturels qui confondent unité et ralliement autour de soi ! Car si l'accord d'octobre 1995 a échoué, c'est parce qu'il n'y avait pas de volonté d'affronter le débat sur le fond.

Et cependant, il est nécessaire de trouver les voies permettant de construire un projet syndical capable d'affronter les enjeux majeurs de l'époque, d'une façon autonome qui permette de sortir du positionnement en réaction. Cela passe par le respect de l'identité de l'interlocuteur, la volonté d'aborder le débat sur le fond, la construction de lieux d'échanges et le dépassement des blocages entre les confédérations.

Questions

Elles s'adressent d'abord à A. COUPE : P. HOUDENOT(BEMS), militant PTT "*depuis 1947 à la CFTC, puis à la CFDT et maintenant en tant que retraité*" s'interroge sur la ligne idéologique de SUD. Il témoigne de la compétence de ses militants "*dont beaucoup ont été formés par la CFDT*"; bien que n'étant pas un inconditionnel de la Confédération, il estime qu'il faut faire confiance à la base pour faire évoluer "*la forteresse*" de l'intérieur. Même opinion d'une personne du SGEN-CFDT, qui "*reconnait avoir beaucoup de difficultés à fonctionner avec la CFDT depuis 1995*" mais ne croit pas utile de multiplier les syndicats, d'autant que SUD manifeste parfois des attitudes proches de celles dont il fait grief à la CFDT. Elle regrette également que la dimension européenne soit absente du propos.

J. PLANET (RDE) soulève la question de la difficulté plus grande de s'implanter dans le privé ; mais la balkanisation est une difficulté pour les directions d'entreprise également : car, si certains jouent le jeu de la division, d'autres au contraire ont le souci d'avoir en face d'eux des syndicats représentatifs. Autre difficulté : la nécessité d'être fort et celle, qui peut paraître contradictoire, de laisser se développer le débat interne. A chaque fois, la scission est-elle la seule réponse ?

Pour L. ALLIOT, les vraies propositions sont concrètes, comme d'accepter l'assouplissement des heures d'ouverture des bureaux.

Réponses

A. COUPE maintient que la CFDT n'a pas su maintenir une capacité de débat interne : les gens de SUD ont été exclus. Il s'agissait d'un choix politique de fond, celui de soutenir la réforme des PTT (de même que le soutien apporté au plan JUPPE n'était pas une erreur médiatique de N. NOTAT ; c'était aussi un choix stratégique). Elle se refuse à personnaliser.

Sur les orientations politiques de SUD, il est exact qu'un certain nombre de militants *"sont le produit de l'époque 70"*. Mais elle refuse de laisser réduire SUD à une émanation de l'extrême-gauche : la force d'une organisation syndicale tient au fait que ses adhérents se reconnaissent dans sa pratique. *"Le syndicat ne doit pas être apolitique, mais produire des idées en toute indépendance : ni courroie de transmission ni dépendant d'un parti, il doit produire son propre projet"*.

Sur l'implantation dans le privé : *"On aurait tort de croire qu'il n'y aura pas d'évolution significative"*.

Sur la balkanisation, l'époque est plutôt à l'agglomération des forces, comme en témoigne la constitution du Groupe des Dix en union syndicale.

J.-M. GARAY ajoute que : *"On ne fait pas le choix de l'autonomie par confort"*. Le problème de l'absence dans le privé tient à celui, plus global, de la désyndicalisation dans ce secteur.

Le mot de la fin revient à G. ALEZARD : les PME/PMI restent un énorme champ d'intervention à investir pour les organisations syndicales, qui ont la responsabilité d'y travailler : *"Je n'ai pas envie que les salariés nous jugent par contumace"*.
