

impac

Journal des Travailleurs
des Industries du Livre, du Papier
et de la Communication



N° 144 - Décembre 2008/Janvier-Février 2009

Prix 1,54 €
Commission paritaire 2999 D 73 S

Réflexions sur le Syndicalisme

Mai 68





le groupe de protection sociale pour
l'audiovisuel,
la communication,
la presse,
et le spectacle.

Professionnels de la presse :
à vos côtés
tout au long
de votre vie



santé, retraite, prévoyance,
épargne, logement, action sociale

Pour en savoir plus : **0811 65 50 50***

www.audiens.org

* Prix d'un appel local

De Mai 68 au 29 janvier 2009

Impac, désormais trimestriel, est rattrapé par l'actualité en ce sens qu'elle en booste le contenu. Loin d'être académique, ce numéro est bouclé le lendemain du 29 janvier. Question centrale, le syndicalisme, segmenté, éclaté, éparpillé, dans lequel la Cgt demeure de loin la première force, peut-il efficacement s'opposer au front de bœuf du libéralisme ? Peut-il construire un mouvement social sur la base de revendications portant les intérêts du plus grand nombre ?

De la même manière, Mai 68, abondamment (mal)traité l'année olympique écoulée, revient au centre de l'actualité. Le président a été le candidat qui voulait « tourner la page de Mai 68 ». L'exercice de son pouvoir, obturant toutes les issues d'une société taraudée par le marché, dépouillée de ses oripeaux démocratiques et sociaux, n'appelle pas de réactions à demi-mesure, trempées dans l'eau tiède.

La sortie du sarkozysme sera explosive ou ne sera pas.

Impac aura comme fonction d'être l'organe de réflexions fédérales pour le 49^e Congrès confédéral de décembre 2009. Il trouve tranquillement sa place à côté d'un « 7 Jours *Filpac Cgt* » électronique et hebdomadaire, et d'un site qui devra prendre son essor en se transformant en base de données d'actualité syndicale. Du travail, mais la communication n'est-elle pas la mère de toutes les batailles ?

Bonne lecture.

SOMMAIRE

**Questions
sur notre
syndicalisme**
page 4

**Nouveau
syndicalisme**
page 7

**Papier :
Les bobines
de la résistance**
page 9

**Renforcer
et construire**
page 12

**Le Graal
du salariat**
page 16

**Dossier
Le mouvement
syndical
international**
page 21

**Le mouvement
syndical français
et ses grands
acquis sociaux**
page 22

**Dossier
Mai 68**
page 26

**Les luttes
dans nos
industries**
page 27



Journal des travailleurs
des industries du Livre,
du Papier et de la
Communication
263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex
Téléphone : 01 48 18 80 24
Fax : 01 48 51 99 07
Site : <http://www.filpac-cgt.fr>
E-mail : filpac@filpac-cgt.fr

Comité de rédaction
Responsable : Jean Gersin

Equipe rédactionnelle :
Eric Birger, David Dugué,
Yvon Huet,
Jean-Pierre Ghiotto,
Thierry Lanchon,
Antoine Peillon
Florence Peyronneau,
Correspondant :
David Roussel

Montage :
Madeleine Fougères

Révision :
Michelle Marquis-Pardo

Imprimerie Alliages
115, avenue Raspail
94250 Gentilly



Questions sur notre syndicalisme

Jean Gersin

Le présent article prétend, de façon modeste et non exhaustive, poser quelques problèmes clés, brûlants, du syndicalisme. Mis à mal depuis des années, décrié et, pire, fausement dorloté (vous savez, ceux qui déclarent qu'il faudrait en France des syndicats forts pour mieux les assassiner), malmené, arnaqué, le syndicalisme doit se régénérer. Le 49^e Congrès de la Cgt représente un moment privilégié pour aborder les questions majeures de sa survie et de son rebond.

PRINCIPES ACTUELS DU SYNDICALISME

Adhésion libre

Le préambule de la Constitution, toujours en vigueur, indique : « *Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.* » La loi Waldeck-Rousseau de 1884 autorise le regroupement des salariés sur une base professionnelle. Depuis le 9 avril 2008 et l'adoption de la « Position commune », les critères de représentativité syndicale ont été modifiés.

Quoi qu'il en soit, l'adhésion à un syndicat appartient au domaine de la liberté garantie par la Constitution de la République.

Critères de représentativité

Sept critères de représentativité entrent progressivement en vigueur depuis l'accord du 9 avril 2008, baptisé « Position commune » (cf. fiche).

- ☞ des effectifs cotisants réellement existants
- ☞ une transparence financière
- ☞ l'indépendance à l'égard des pouvoirs
- ☞ le respect des valeurs républicaines
- ☞ une influence réelle
- ☞ une ancienneté minimale
- ☞ une audience électorale

Ces critères varient quelque peu de l'entreprise à la branche. Mais ils

influencent sur le paysage syndical, car ils poussent certaines centrales syndicales au regroupement, pour s'y soumettre.

Une combinaison désignation - élection

Une partie des représentants syndicaux des différentes centrales syndicales sont tributaires de la désignation de leur direction syndicale : il en va, entre autres, des groupes de représentants à l'Unedic, au Conseil économique et social, à la Caisse nationale d'Assurance maladie, Instituts de protection sociale, formation professionnelle, etc. Il en va ainsi pour les délégués syndicaux (toujours prélevés parmi les candidats aux élections DP ayant compté au moins 10 % des suffrages sur leur nom).

L'autre partie des représentants syndicaux sont élus sur liste syndicale soumise au corps électoral : conseillers prud'homaux, délégués au comité d'entreprise, délégués du personnel. Le mode de représentation combine donc deux méthodes, désignation et élection.

Une combinaison de la loi et de la négociation collective

Ainsi du droit de grève, de l'ordre de la loi organique (Constitution), encadré de cette manière : « *Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent.* » La loi, sous la



Photos Daniel Hommeau

FICHE REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

La loi 2008-789 du 20 août 2008 change les règles de représentativité syndicale, à l'entreprise, à l'échelle de la branche, et au niveau interprofessionnel. Elle connaît une application progressive.

Les règles de représentativité du syndicat dans l'entreprise entrent en vigueur dès la première élection suite à la publication de la loi. Donc, tout de suite.

Cette représentativité établit de nouveaux critères qui permettent au syndicat de négocier et signer des accords d'entreprise. Ces critères sont les suivants :

Respect des valeurs républicaines.

Indépendance.

Transparence financière.

Ancienneté d'au moins deux ans à compter du dépôt légal des statuts dans le champ géographique et professionnel de l'entreprise.

Audience : au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles du comité d'entreprise, de la délégation unique, ou à défaut des délégués du personnel.

Influence caractérisée par l'activité et l'expérience.

Effectifs d'adhérents et de cotisations.

Il faut souscrire à tous ces critères en même temps pour être considéré comme organisation syndicale représentative à l'entreprise.

La représentativité de la Cgt dans l'entreprise dépend de ses capacités à recueillir 10 % des suffrages.

Cette fois, l'élection ne consiste pas seulement à répartir des postes au comité d'entreprise. Elle sert à établir la représentativité de l'organisation syndicale à l'entreprise, puis, par additions des résultats des entreprises, sa représentativité dans la branche.

Le syndicat n'est représentatif que si sa liste a recueilli 10 % des suffrages exprimés au premier tour (hors blancs et nuls).

Attention : même si le quorum n'est pas atteint au premier tour, le dépouillement doit être effectué afin de mesurer l'audience. C'est dire qu'il y a bien séparation entre :

L'enjeu traditionnel de la répartition des sièges.

Le nouvel enjeu de la mesure d'audience dès le premier scrutin, afin de déterminer la représentativité syndicale de chaque organisation.

Quand une liste commune est déposée, à défaut de répartition des suffrages entre organisations lors de son dépôt, la répartition se fait à parts égales. Pour une liste d'entreprise Cgt-Cfdt, par exemple, le décompte de la représentativité se fera de cette manière, à parts égales.

Voilà ce qui pousse à présenter des listes Cgt.

Il s'agit bien de la représentativité dans toute l'entreprise. Seule la Cgc, organisation catégorielle, répond aux critères de représentativité dans les seuls collèges où elle a vocation à présenter des candidats.

La seule dérogation qui existe, toutes branches industrielles et tous syndicats confondus à l'échelle nationale, est celle obtenue par les syndicats de journalistes. Leur audience n'est mesurable que dans le collège journalistes. Il leur suffit d'atteindre 20 % dans ce collège pour être réputés représentatifs dans l'entreprise, même si ce score ne représente pas 10 % des suffrages de l'entreprise.

1. Pour des listes Filpac Cgt ou Cgt

Pour les organisations de la Filpac Cgt, et de la Cgt en général, il s'agit bien de recueillir 10 % des suffrages tous collèges confondus pour être reconnues syndicat représentatif dans l'entreprise, c'est-à-dire en capacité de négocier et de conclure des accords. C'est pourquoi le secrétariat fédéral recommande expressément de composer des listes rassemblant toutes les organisations de la Filpac Cgt et, s'il y a lieu, toutes les organisations de la Cgt de l'entreprise.

Les listes intersyndicales réglaient peut-être la question des postes, du nombre d'élus. Ce qui n'est pas une question négligeable. Mais, cette fois, la loi pousse à établir la représentativité de chaque organisation syndicale. Elle donne la priorité

au premier tour de l'élection professionnelle au comité d'entreprise. D'où la nécessité pour atteindre ces 10 % des suffrages de rassembler les organisations de la Filpac Cgt, ou toutes les organisations de la Cgt si d'autres organisations Cgt non fédérées existent à l'entreprise.

Toute autre démarche, quels qu'en soient les motifs, affaiblira la représentativité des organisations de la Filpac Cgt et donc de la Cgt à l'entreprise, dans le groupe et dans la branche.

Il ne s'agit pas de rompre avec toute démarche unitaire. L'unité doit se conclure sur des revendications et des objectifs précis. Mais, cette fois, à ce premier tour des élections professionnelles après la nouvelle loi, c'est l'attribution de la représentativité qui se joue.

2. Le nouveau protocole électoral

Ce nouveau protocole électoral entre en vigueur dès la première élection après la loi d'août 2008.

Qui est convoqué pour conclure ce protocole ? (articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du Code du travail).

Les syndicats représentatifs selon les anciens critères.

Les syndicats affiliés à une organisation représentative nationale ou interpro (anciens critères).

Tout syndicat satisfaisant aux critères nouveaux et constitué depuis deux ans dont le champ géographique et professionnel couvre l'entreprise.

Comment se conclut un accord préélectoral nouveau ? (articles L. 2314-3-1 et L. 2324-4-1 du Code du travail).

A la majorité des organisations syndicales présentes et intéressées par le protocole ;

Et, dans ces organisations signataires, doivent se trouver les syndicats représentatifs selon les anciens critères.

3. Qui peut être candidat ?

La loi.

La loi modifie les deuxièmes alinéas des articles L. 2314-24 et L. 2324-22 du Code du travail. Le premier tour du scrutin est ouvert aux candidats des organisations syndicales qui établissent le protocole électoral.

L'orientation syndicale Filpac Cgt.

Le secrétariat de la Filpac Cgt recommande expressément de composer des listes regroupant les organisations de la Filpac Cgt et de la Cgt en général le cas échéant. S'agissant des candidats, le secrétariat fédéral recommande l'application de deux critères simples et universels :

Les candidat(e)s présent(e)s sur les listes doivent être à jour de leurs cotisations et porter en priorité le sigle des organisations de la Filpac Cgt ou de la Cgt, dans le souci d'établir sa représentativité à l'entreprise.

4. Conséquences organisationnelles

pour les syndicats et sections de la Filpac Cgt

Il apparaît clairement que les syndicats et sections Filpac Cgt qui présentent des listes sont tenus :

De s'adresser à tout le salariat de l'entreprise, ce qui peut changer des habitudes bien établies.

De considérer le premier tour de la première élection professionnelle comme l'épreuve de vérité sur la représentativité syndicale dans l'entreprise.

De revoir l'écart qui existe entre l'ancienne audience électorale et la capacité d'organisation réelle, c'est-à-dire l'écart entre le nombre de voix et le nombre de cartes à la Filpac Cgt.

La désignation du (de la) délégué(e) syndical(e) change : après le premier tour de la première élection professionnelle (comité d'entreprise), selon les termes de la loi, la désignation doit obligatoirement se porter sur un nom ayant recueilli 10 % au moins des suffrages à cette élection.

LE SALARIAT
N'A JAMAIS ÉTÉ
AUSSI NOMBREUX,
MAIS LES SIGNES
COLLECTIFS
D'APPARTENANCE
À CET ÉTAT SOCIAL
DISPARAISSENT
À MESURE
QUE CROISSENT
LA PRÉCARITÉ,
L'INSTABILITÉ
DES ENTREPRISES
ET DES CONTRATS
DE TRAVAIL

forme du Code du travail, des conventions collectives et de la somme des lois et décrets régissant le cadre social, avait, jusqu'à l'avènement du libéralisme, la primeur.

La hiérarchie des normes existait : un accord pouvait améliorer la loi, pas être moins favorable ; de plus, la meilleure formule bénéficiait au salarié, loi, convention ou accord particulier. La mise en cause de cette hiérarchie permet aux patrons de passer des accords contournant lois et conventions, d'autant qu'il a été infligé en France l'accord individuel, qui permet tout et n'importe quoi (comme la rupture à l'amiable du contrat de travail).

Financement

Le financement combine les ressources militantes, les cotisations, avec différentes subventions, indemnités, attributions qui relèvent d'une réglementation mal définie et d'une pratique mal encadrée (cf. trésor de guerre de classe de l'Uimm).

La faiblesse du nombre de syndiqués

La part des salariés syndiqués tend à se stabiliser à 8 % depuis une quinzaine d'années, selon une étude du ministère du Travail (Dares avril 2008, « *le paradoxe du syndicalisme français* »). Soit 1,8 ou 1,9 million d'adhérents depuis le début des années 90. Voilà donc vingt ans que le nombre de syndiqués stagne et la Cgt n'est pas exempte de cet arrêt. L'écart public-privé est considérable : 15,2 % dans les fonctions publiques d'Etat, locales et hospitalière, 14,7 % dans les entreprises publiques et la Sécurité sociale, 5 % dans les entrepri-

ses privées. La France, dans l'Europe des 25, se situe au dernier rang, derrière l'Estonie, la Lituanie et la Lettonie, le Portugal, la Hongrie et la Pologne pour ne parler que du peloton de queue. Pour autant, elle se situe au dixième rang des mêmes pays si l'on établit un rapport entre présence syndicale et taux de syndicalisation. Cela veut dire que, faibles en adhérents, les syndicats français restent actifs et assurent une présence intense malgré leur peu d'attractivité.

Le culte minoritaire de la tradition historique est bien ancré. La France n'a jamais été un pays de forte syndicalisation, sauf de très courtes périodes, comme 1919-1920, 1936-1938, 1945-1948. Donc, estime une idée bien répandue, s'il se fixe pour but de devenir majoritaire, c'est que le syndicalisme veut rompre avec son héritage historique de classe.

Dispersion et précarisation du salariat

La transformation de l'appareil productif français a contribué à faire disparaître le mouvement syndical et ouvrier qui avait cours pendant les trois quarts du XX^e siècle. La présence d'une classe ouvrière industrielle groupée dans des usines aux dimensions géantes marquait son mode d'identification et d'apparition. La dernière partie du XX^e siècle, spécialement l'après-Mai 68, a connu un lent éparpillement de la classe ouvrière, qui culmine aujourd'hui. Ce qui a été détruit, ce n'est pas la classe, mais les unités de production où elle se massait.

Le syndicalisme est confronté à une situation inédite : le salariat n'a jamais été aussi nombreux, mais les signes collectifs d'appartenance à cet état social disparaissent à mesure que croissent la précarité, l'instabilité des entreprises et des contrats de travail. Les rapports au contrat de travail et à l'entreprise ont été individualisés par un travail lent et patient du patronat, la destruction des liens de solidarité noués au cœur du processus de production.

L'une des conséquences est la difficulté rampante de trouver une identification professionnelle à la syndicalisation. L'appartenance à une usine, un groupe salarié, à une catégorie sociale, donc à un syndicat, paraît pour les jeunes salariés aussi périmée que la trilogie un métier, un syndicat, un emploi. La méfiance des jeunes à l'égard de l'embrigadement, de l'encartage, de la bureaucratie syndicale peut-elle être levée si le ressort professionnel d'adhésion est élucidé ?

La tendance à l'institutionnalisation est la conséquence quasi mécanique du déficit d'assise sociale. Toute organisation syndicale tend à compenser sa perte d'influence par des positions institutionnelles. Ce qui contribuait à un équilibre social relatif est devenu caduc quand les échanges paritaires, du fait du libéralisme dominant, ont été réduits à une portion congrue.

La grève à l'heure de la mondialisation du capital

Pas un jour ne passe sans que la grève ne soit dénoncée par le pouvoir. Grève des cheminots, des transports collectifs, des enseignants, des personnels de la Poste ou de Santé, etc. Sous prétexte de défendre la liberté des usagers, le pouvoir met en accusation ses personnels, cogne sur le service public en avançant un coin dans la liberté constitutionnelle de faire grève. La grève est donc un enjeu immédiat et quotidien. La grève, l'action d'arrêter la production au nom de revendications afin de leur donner du poids grâce à une pression économique, présente une efficacité réduite dès lors que, dans le privé, la question majeure est celle de la riposte aux fermetures partielles ou totales d'entreprises.

Or le nombre d'heures et de jours de grève demeure dans les statistiques officielles l'indicateur absolu de la situation sociale française. La conflictualité établit la température de la situation sociale du moment. Mais, plus les salariés sont en état de précarité, moins ils sont disponibles aux appels à des arrêts de travail. Si bien qu'est né en 1995, lors du conflit des cheminots avec le gouvernement Juppé, le concept de grève par procuration. Nombre de salariés sont solidaires, mais leur statut personnel ne leur permet pas de participer, à moins d'y laisser leur emploi.

La grève est un acte collectif d'un groupe de salariés solidaires. Elle est frappée



de plein fouet par la mondialisation. La globalisation du capital permet aux patrons d'attiser la concurrence entre salariés, d'un pays à l'autre, d'un continent à l'autre, mais aussi dans une même nation d'une entreprise à l'autre. La réussite de la mondialisation permet, par la concurrence des salariés, tous contre tous, de faire décroître les grèves, expression du tous ensemble. Le syndicalisme ne fait que balbutier son nouveau rôle international. Il apparaît que le poids de l'Union européenne, la globalisation du capital et la taille transnationale des groupes appellent à un syndicalisme qui déroule ses actions, revendications, manifestations et grèves à cette échelle. La grève peut-elle retrouver toute sa vigueur si elle met en branle, par-delà les frontières, les producteurs de tous les pays confrontés aux empiètements du capital ?

Le syndicalisme, acteur mineur ?

Longtemps le syndicalisme a été considéré comme un enfant subordonné au parent politique. Une espèce de partage des tâches a été instaurée, substitut à la Charte d'Amiens, où il revenait au syndicalisme de faire chauffer la situation sociale pour préparer les lendemains politiques qui, immanquablement, chanteraient.

Si bien qu'aujourd'hui, cette dualité, cet esprit binaire, syndicat-parti(s), affectent le moral des salariés car ce qu'il est convenu d'appeler débouché politique, c'est-à-dire une issue favorable aux travailleurs, apparaît fort éloigné. Ce qui contribue à la débandade individualiste. A peu de moments de sa longue histoire, le syndicalisme a envisagé de créer sa propre école de pensée, qui, loin de tourner le dos aux partis politiques et à la question politique en général, fixe ses propres objectifs.

Dans ce contexte, il peut apparaître tentant de faire jouer au syndicalisme, Cgt en particulier, un rôle de substitut aux partis. Le syndicalisme doit pourtant relever le défi d'une idéologie libérale qui a entraîné dans son sillage plus de la moitié de salariés lors de l'élection présidentielle. Et ce fait mérite autre chose que quelque raccourci importé.

Le décor du débat syndical à mener, dans la perspective du 49^e Congrès, est-il planté ? Les quelques questions qui précèdent devront trouver des réponses dans les assises nationales qui viennent. ●

Nouveau syndicalisme

L'union contre le « capitalisme séparateur »

En décembre 2007, Thierry Pech, éditeur au Seuil et ancien secrétaire général de la République des Idées, a publié sur le site de ce magazine électronique une analyse parmi les plus fines et, pour autant, parmi les plus vigoureuses sur ce qu'il est convenu d'appeler la « faiblesse » du syndicalisme français. Le titre, « Le syndicalisme à l'épreuve du capitalisme séparateur », en est la formule la plus condensée.

Ce texte, précis, original et très complet, ne peut se lire rapidement. Il nous a semblé intéressant d'essayer d'en extraire les lignes principales et de le présenter en regard d'autres analyses sociologiques ou politiques actuelles. L'intention finale de Thierry Pech était de susciter, en urgence, la « discussion », afin de déboucher ensuite « rapidement sur des initiatives d'envergure ». La Filpac-Cgt, qui mène des réflexions proches de celles de cet auteur, entend déjà porter cette « discussion » au sein d'elle-même.

Antoine Peillon

Sombres horizons

Analyser, puis proposer quelques « pistes » de regain syndical, ne peut se faire, en toute conscience de cause, sans esquisser le tableau d'un déclin accéléré du syndicalisme, en France bien entendu, mais aussi dans l'ensemble des pays développés. Il est assez significatif qu'un article signé par Jean-Marc Vittori, éditorialiste aux *Echos*, titré « *La faiblesse syndicale, drame national français* » (*Les Echos* du 4 septembre 2007), soit cité presque à tout bout de champ et pas seulement par les contemporains des syndicats.

Dans un « document de travail pour l'université d'été de la Ccs des dirigeants syndicaux européens » (Florence, juillet 2005), l'expert Jeremy Waddington souligne : « *En Europe, depuis 1950, la proportion des affiliés syndiqués n'a jamais été aussi faible qu'elle ne l'est aujourd'hui.* » Puis détaille des « évolutions nettes et interdépendantes dans le profil des travailleurs syndiqués » :

- « concentration accrue » des syndiqués dans le secteur public (66,3 %, en France) ;
- féminisation du « personnel » syndiqué (48,3 %, en France) ;
- part croissante des retraités et des sans-emploi parmi les cotisants ;
- moyenne d'âge des syndiqués « *sensiblement plus élevée* » que la moyenne d'âge des travailleurs ;
- hausse de la proportion de cadres parmi les syndiqués.

Pour expliquer ces évolutions, J. Waddington met en exergue l'« *individualisme* » et l'« *utilitarisme* » des salariés d'aujourd'hui, mais aussi la hausse du chômage et la « *multiplication de formes atypiques d'emploi, d'emplois dans de petites entreprises et de nouvelles formes de rela-*

tions sociales ». De fait, d'après une étude du ministère du Travail sur la syndicalisation (Dares, octobre 2004), le taux de syndicalisation dans les entreprises de moins de 50 salariés est de 3,5 % (contre 5,2 % dans le secteur privé) ; il n'est que de 2,4 % chez les salariés en Cdd ou en intérim (contre 9,5 % chez les salariés en contrat à durée indéterminée et à temps complet). Le mémoire de Master en ressources humaines de Jef Blanc-Gras (université d'Aix-Marseille II, 2006), intitulé « *L'évolution des relations sociales dans une société en mutation* », confirme « *que les salariés aspirent à être reconnus pour ce qu'ils sont et pour ce qu'ils font et qu'ils attendent des organisations syndicales qu'elles soient un rempart contre l'arbitraire, tout en souhaitant pouvoir négocier individuellement en dehors de règles trop formelles* », avant d'affirmer que « *l'individualisation des rapports au travail est sans doute l'évolution sociétale majeure à laquelle le syndicalisme a le plus de mal à répondre et qui provoque son affaiblissement et sa perte d'influence* »...

L'avènement du capitalisme séparateur

Ces analyses de J. Waddington et de J. Blanc-Gras, bien plus riches que ce que nous pouvons en citer, sont, selon nous, débordées par celle de Thierry Pech, qui hiérarchise les causes de l'affaiblissement du syndicalisme français. Certes, la culture politique et sociale de notre nation (toute-puissance régaliennne puis jacobine de l'Etat, goût des hiérarchies bureaucratiques ou paternalistes dans les entreprises, radicalisme conflictuel et contestataire, pour ne pas dire « révolutionnaire », dans la sphère

syndicale...), ainsi que l'individualisme et l'utilitarisme des salariés d'aujourd'hui et l'institutionnalisation des directions syndicales sont des facteurs indéniables de cette « faiblesse » croissante du syndicalisme. Mais, Thierry Pech assure, pour sa part : « *C'est bel et bien du côté des transformations du système productif qu'il faut se tourner pour y voir plus clair, avant même d'envisager les explications de nature plus sociologique, qui mettent en général l'accent sur l'individualisme croissant des salariés.* »

D'où un brillant décortiquage de « *l'avènement d'un capitalisme séparateur* », car ce sont d'abord les « *transformations du tissu productif qui éloignent toujours*

*“L'INDIVIDUALISATION
DES RAPPORTS AU TRAVAIL
EST SANS DOUTE L'ÉVOLUTION
SOCIÉTALE MAJEURE
À LAQUELLE LE SYNDICALISME
A LE PLUS DE MAL
À RÉPONDRE
ET QUI PROVOQUE
SON AFFAIBLISSEMENT
ET SA PERTE D'INFLUENCE...”
JEF BLANC-GRAS*

davantage de salariés des syndicats et qui (...) jouent sur un triple principe de dispersion, d'individualisation et de séparation : dispersion du salariat, individualisation du rapport au travail et de la relation d'emploi, séparation des intérêts respectifs des acteurs du compromis sur lequel on construisait l'espoir d'une régulation interne du capitalisme ». Mais quelles sont les grandes lignes de forces du « *capitalisme séparateur* » dénoncé par Th. Pech ? En voici une liste, bien entendu non-exhaustive :

- tertiarisation de l'économie liquidant les grands collectifs de travail (ateliers industriels) ;
- progression de l'économie de services multipliant les entreprises de plus en plus petites (la taille moyenne des entreprises françaises a diminué d'un tiers environ lors de la grande période de désindustrialisation, 1980-1995) ;
- promotion d'un management individualisé, de la polyvalence, de la mobilité ;
- marginalisation ou même liquidation des statuts au profit des relations d'emploi « *marquées aujourd'hui par la flexibilité et/ou l'instabilité* » ;
- multiplication des contrats à durée déterminée (près de deux tiers des embauches, en France, désormais !) et des temps partiels ;
- croissance des formes de travail soi-disant « *indépendant* » ;
- individualisation des modes de rémunération...

Le commentaire de l'auteur s'impose de lui-même : « *Du point de vue des syndicats qui se structurèrent d'abord sur un modèle corporatiste et qui s'adaptèrent ensuite au modèle de l'organisation industrielle taylorisée, ces nouveaux parcours professionnels sont très difficiles à suivre...* ».

Pistes d'avenir

Il n'empêche ! S'en tenir à ces sombres constats et lucides analyses serait peu responsable. Aussi, Thierry Pech, Jeremy Waddington et Jef Blanc-Gras nous gratifient de quelques « pistes » de refondation, car la cause sociale reste toujours d'actuali-



té puisque « les difficultés éprouvées par les salariés ne sont pas aussi singulières et diverses qu'on le prétend souvent et qu'ils le croient eux-mêmes ». Le premier expert souligne : « Nombre de problèmes restent de nature sociale et collective... » Puis préconise :

- l'ouverture de « grands forums électroniques syndicaux à l'expression des difficultés du travail (rémunération, cadences, gestion du temps...) » ;
- la construction d'un syndicalisme transnational, « ne serait-ce qu'au niveau européen » ;
- l'articulation du mouvement syndical et du mouvement associatif en général, notamment pour traiter plus complètement les enjeux émergents (environnement, par exemple) ;
- contribuer à l'organisation de la consommation, ou reconnaître dans celle-ci « un levier d'action tout aussi puissant que la grève »... ;
- faciliter l'intégration des exclus, des chômeurs de longue durée et des jeunes sans qualification sur le marché du travail, « notamment en militant activement pour la réorientation des ressources de formation en leur faveur ».

De son côté, Jeremy Waddington résume ainsi son conseil aux dirigeants des syndicats européens : « Il devient de plus en plus évident que les syndicats doivent personnaliser leurs approches en fonction de leurs membres potentiels, afin de coller aux circonstances particulières qui sont les leurs. » Parmi les « nouveaux thèmes » sociaux qu'il souhaite voir inscrits à « l'agenda des négociations », l'expert européen liste « les politiques visant à concilier travail et vie de famille », celles visant à « promouvoir l'égalité » (hommes/femmes, par exemple), celles « relatives à la formation et au recyclage (requalification?) », les négociations « portant sur la répartition plutôt que sur la durée du temps de travail », la soumission des systèmes individualisés de rémunération aux accords collectifs.

Enfin, Jef Blanc-Gras ajoute qu'il est temps de lever le tabou très franco-français sur l'idée de la cogestion : « Ne serait-il pas pertinent et justifié que l'acteur collectif s'implique dans la gestion de l'entreprise quand l'intérêt de celle-ci peut diverger avec celui des actionnaires, plus préoccupés par le court terme que par la pérennité de l'organisation? », s'interroge-t-il très justement. ●

Vaste programme !

SYNDICALISME PAPETIER

Les bobines de la résistance

Les salariés de la papeterie vivent comme nombre d'autres les restructurations, les licenciements, les pressions patronales sur le pouvoir d'achat et les conditions de travail. Mais ils ont un avantage précieux, la présence active et responsable d'un syndicat Cgt bien structuré, offensif et imaginaire qui ne ménage pas ses efforts pour défendre les salariés de la profession, en convergence avec l'ensemble des salariés de notre pays. Travaux pratiques en Seine-Maritime.

Yvon Huet



La délégation des syndicalistes papetiers réunis au local du Ce de Chapelle-Darblay après leur réunion de travail et avant la visite des ateliers.

LUNDI 1^{ER} DÉCEMBRE 2008. En route pour Loissel, dans la banlieue de Rouen, où devait se tenir une réunion rassemblant les responsables syndicaux Cgt de la filière Papier de la Filpac de Seine-Maritime, Patrick Bauret, secrétaire fédéral, attendait avec impatience le moment de retrouver ses camarades de lutte et de fraternité. Il avait dans la tête tous les arguments de la charte papetière à développer certes, mais rien ne pouvait remplacer ce contact spontané qui permet à chacun de faire le point, de confronter son expérience à celles des autres, de faire le point des différences de situation, de points de vue, et de s'entendre sur les objectifs de lutte et de renforcement. C'était aussi une des conditions de la mise en musique de la défense d'une passion, celle d'un métier qui permet de réaliser ce trait d'union irremplaçable entre les hommes et la nature: la fabrication du papier.

Jusqu'où iront-ils ?

Le correspondant de l'*Impac*, chargé de suivre le dossier, fit un cauchemar pendant le voyage. Le président de la République, pour récompenser Mme la Garde des Sceaux d'avoir nettoyé magistralement le monde de la justice, lui offrait le ministère de l'Industrie, avec pour objectif une opération « Zéro papier », sous le double prétexte que le papier tue les arbres, que les encres tuent les rivières, que la révolution numérique suffit à la communication et que les hommes n'ont qu'à apprendre la bonne méthode dite « indienne » pour se nettoyer sur le pot le matin.

Quant aux citoyens qui n'auraient pas d'ordinateurs, ils n'auraient qu'à aller s'informer, qui sait ? dans les commissariats pour connaître leurs droits et leurs devoirs, après avoir écouté les bons conseils de la télévision « sarkosisée ».



Le papier récupéré qui servira de matière première à la fabrication des bobines.

Un trait d'union incontournable

Et pourtant, toujours dans son cauchemar, en faisant le tour de son appartement, en faisant le trajet jusqu'à son kiosque à journaux, en faisant ses courses, il s'apercevait que le papier ou ses dérivés étaient présents partout, de l'hygiène à l'emballage en passant par tous les recoins de ce qui fait une civilisation.

Il se prit à étaler toutes les revues qui pouvaient l'inspirer pour écrire son article avant de s'apercevoir qu'il ne lui restait plus de place sur son bureau et sur sa table de travail. Il s'imaginait même écrire un dictionnaire (en papier) pour faire la liste de tous les objets qui nécessitent sa présence dans la vie de nos sociétés urbaines.

Pour conjurer le sort, il se vit déjà envoyant une carte d'invitation (en papier) avec une enveloppe (en papier) posée sur l'emballage (en papier) de son dictionnaire pour que sa ministre de tutelle le reçoive avec un colis recommandé (en carton) avec accusé de réception (en papier).

Réunion de la lutte et de la fraternité

Le cauchemar s'arrêta tout net à l'arrivée à la gare quand ils furent accueillis par Gérard Sénécal, syndicaliste de la Chapelle Darblay.

La réunion des syndicalistes fut organisée au siège de la Mutuelle interprofessionnelle (Mierca), animée par des camarades du syndicat à Saint-Etienne-du-Rouvray. Une trentaine de camarades, responsables syndicaux des entreprises de papeterie normandes environnantes, étaient présents (Chapelle Darblay, Europac, Quimberley Clark, M-Real, Georgia Pacific, Otor...) ainsi que le délégué syndical Cgt de *Paris Normandie*, le secrétaire de l'UD Cgt de Seine-Maritime et un élu municipal de Grand-Couronne, lui-aussi membre de la Cgt. Le débat dura quatre bonnes heures et tous les sujets brûlants concernant tant la stratégie du syndicat que la situation des entreprises furent abordés.

Il en a été conclu qu'aucune entreprise ne pouvait échapper, d'une manière ou d'une autre, à la pression des patrons pour continuer les restructurations et les liquidations selon le bon gré des groupes multinationaux. Pour y faire face, la question de la mobilisation, de l'unité et de la coordination de l'activité syndicale fut abordée avec comme objectif principal la recherche d'une meilleure efficacité pour mieux défendre les salariés.

Ceux qui le pouvaient ont ensuite pu visiter l'usine de la Chapelle Darblay, bijou de haute technologie pour le papier presse à partir de l'unique récupération du vieux papier. La visite de l'entreprise, le salut fraternel à ses salariés avaient valeur de symbole. La défense de l'industrie papetière ne pouvait se cantonner aux limites d'une entreprise, si performante soit-elle. Les syndicalistes se sont séparés avec la ferme intention de continuer le combat, de resserrer leurs relations, pour développer une activité qui le mérite vraiment, bien au-delà du « corporatisme ».

Une démarche écologique...

On peut comprendre que ceux qui sont appelés à travailler pour les armes de destruction massive, pour le nucléaire militaire par exemple, préféreraient utiliser leurs compétences à autre chose, même s'ils n'ont souvent pas le choix de leur activité, mais pour le papier, c'est complètement différent, voire même opposé.

Il fut souvent reproché aux usines papetières de polluer, d'utiliser trop d'eau et de consommer toutes sortes de produits chimiques difficiles à stocker et éliminer, avec une part de risque de pollution qui peut angoisser les populations environnantes concernées.

Cette vision de la réalité est de plus en plus fausse. La rapidité de l'évolution des solutions pour résoudre ces problèmes réels au départ est édifiante.

Pour assurer son bon fonctionnement, la vigilance des syndicats est un gage irremplaçable pour deux raisons. La première parce que les syndicalistes sont attachés à leur



Le miracle de la transformation effectuée, les bobines sont prêtes au stockage avant l'acheminement vers les imprimeries.

outil de travail et que ce sont les premiers à faire les frais de la pollution si elle se produit, d'une manière ou d'une autre. La seconde parce qu'ils assurent constamment le lien avec les collectivités locales, les citoyens « ordinaires » pour aider la transparence de l'information.

Quant à la question de la consommation du bois et de la déforestation qui en découle, c'est un problème de plus en plus marginal puisque c'est la récupération qui sert de matière première à la fabrication du papier dans tous les cas possibles, et ils se généralisent comme c'est le cas à l'usine de la Chapelle Darblay de Grand-Couronne.

... et culturelle

Il suffit de lire l'histoire de la fabrication du papier depuis son invention pour s'apercevoir qu'elle a permis un bond du mode de vie, de la communication et de la culture sans précédent de toutes les civilisations avec cette caractéristique originale d'un support multifonctions qui s'adapte à toutes les situations, toutes les exigences des besoins de la société. Du chercheur au producteur, le « miracle » de la transformation d'une matière naturelle en matière propre à la consommation s'est produit, grâce à l'intelligence humaine. Support, couverture et emballage de tous nos caprices, le papier est notre compagnon de tous les jours. C'est la fierté des papetiers d'en être les créateurs et les acteurs.

Alors pourquoi cette crise de l'industrie européenne et française en particulier ? Tous les syndicalistes réunis, quel que soit le contexte spécifique de leur entreprise, ne doutent pas de la réponse. Le capitalisme mondialisé, la course au profit maximum pour alimenter la bulle financière, encore plus quand elle se dégonfle de ses spéculations abusives qui détruisent l'économie dite « réelle », font marcher le monde la tête à l'envers.

Dans la papeterie, cela crève les yeux, d'autant que la fabrication du papier est particulièrement rentable, quel que

soit le secteur. Mais, à force de tirer sur la corde, le patronat de la branche va jusqu'à remettre en cause ses propres investissements lorsque la logique boursière que lui dicte le credo multinational ne peut être respectée.

Cette tendance est confortée par ceux qui diabolisent le papier, à contresens du bon sens et de l'histoire, souvent pour justifier le moins-disant (délocalisation quand c'est possible) et le mépris pour la condition ouvrière sous le prétexte fallacieux de « l'écologie » et de la « modernité », bien virtuelle quand les porte monnaie sont vides.

Le syndicalisme, un contre-pouvoir solidaire et constructif

Alors, au lieu de mettre le doigt sur la couture en écoutant les argumentaires comptables, avec toutes les coupes sombres sur le pouvoir d'achat et l'emploi que cela induit, les syndicalistes papetiers s'organisent et développent une stratégie

qui a pour but de rassembler les salariés, quel que soit le secteur de leur activité (papier presse, transformation, hygiène et packaging).

Les obstacles tels que le repli sur soi, la rétorsion d'information et la peur sont certes monnaie courante, mais c'est aussi une raison de plus pour eux de se serrer les coudes et de donner aux salariés des perspectives claires et fiables susceptibles d'être atteintes sans attendre, en faisant en sorte que tout syndicat d'entreprise qui marque des points, que ce soit en matière de pouvoir d'achat, de formation ou d'emploi, ou tout autre, comme c'est bien souvent le cas, qui se trouve en difficulté face au totalitarisme patronal, ne se retrouve jamais seul confronté à sa problématique. Raison de plus pour que la Filpac Cgt mette son outil de rassemblement et de réflexion à disposition pour faire vivre la démocratie syndicale et changer la donne. C'est dans cet esprit qu'a été conçue la charte papetière et que les propositions sont élaborées. Il est toujours utile de les rappeler. ●

SIX PROPOSITIONS D'URGENCE POUR RELEVER LE DÉFI DE L'INDUSTRIE PAPETIÈRE

☛ **La suspension de toutes les restructurations engagées et envisagées et un moratoire sur tous les licenciements. En effet, la fermeture d'une usine ou d'une machine est souvent inéluctable. Le fait d'en interdire la possibilité permet de réfléchir collectivement à une ou des alternatives que les entreprises souvent ne souhaitent pas pour des raisons de rentabilité financière.**

☛ **Développer la recherche, continuer le développement et le partenariat.**

☛ **Créer un label de qualité et environnemental pour une industrie de première nécessité. Le papier est un produit propre, recyclable, et qui permet une gestion intelligente de la filière bois.**

☛ **Imposer un plan papetier à construire avec les pouvoirs publics, les régions, l'Union européenne.**

☛ **Construire un contrat social papetier en établissant la responsabilité socio-économique des entreprises et des groupes. Développer dans cet esprit des emplois stables concourant à une sécurité sociale professionnelle.**

☛ **Tenir des états généraux avec tous les acteurs (patrons, politiques, pouvoirs publics, syndicats professionnels...) dans les meilleurs délais, autour de l'avenir de l'industrie papetière.**

Les syndicalistes Cgt de l'industrie papetière ont une histoire forte et une capacité d'adaptation aux situations les plus dures. La période de récession qui s'annonce appelle de nouvelles luttes solidaires qui devront se fonder dans le mouvement social pour remettre en cause la politique du Medef et du gouvernement.

Le capitalisme mondialisé a du plomb dans l'aile et, comme toute bête fauve blessée, ses griffes sont d'autant plus dangereuses. Gageons que les salariés de la papeterie sauront contribuer à lui porter l'estocade, pour une société plus juste et plus humaine.

Renforcer... Et construire !

Les nouvelles technologies et les nouvelles stratégies qu'elles induisent, comme la possibilité de faire exécuter des travaux par des entreprises moins « disantes » pratiquant le dumping commercial là où elles se trouvent, d'un simple « clic » d'une souris d'ordinateur, modifient la nature, la forme et le positionnement de l'industrie graphique.

Jean-Pierre Ghiotto

Un parc industriel dont la surcapacité génère une guerre des prix dans l'Hexagone, lui-même confronté au secteur international qui participe à cette quête de marchés, en s'appuyant, pour emporter les contrats, sur des droits du travail (quand ils existent) et des protections sociales amoindries de leurs salariés.

L'industrie graphique aujourd'hui

Une surcapacité des moyens de production, mise en avant par les employeurs pour faire pression sur les salaires et les conditions de travail, alors que dans le même temps d'autres employeurs investissent pour répondre aux exigences des donneurs d'ordre imposant des délais plus courts et une amélioration de qualité.

D'autres, encore, arrêtent leurs rotatives pour restreindre le parc machines, tentant de rendre les besoins d'impression supérieurs aux moyens de les réaliser et faire ainsi remonter les tarifs à leur avantage. Malheureusement pour eux et surtout pour les salariés qui en ont fait les frais, l'effet attendu ne se produit pas.

Il reste de grosses sociétés d'impression, on en dénombre aujourd'hui environ

une centaine qui emploient entre 100 à 700 salariés. Mais inexorablement, on assiste à la multiplication des petites unités d'impression conventionnelle, numérique, de flexographie ou de sérigraphie, dont la mise en œuvre est plus rapide et plus souple, et qui emploient de surcroît un salariat nouveau, plus jeune, composé de techniciens, techniciens supérieurs et ingénieurs, formé aux nouvelles technologies.

Les grosses unités dans le cadre d'une politique de diversification éclatent les différents secteurs de leurs activités en petites entités indépendantes les unes des autres, regroupées sur un site industriel où la logistique joue un rôle essentiel, notamment dans le secteur de la distribution.

Beaucoup de petites entités ne sont pas toujours répertoriées dans le secteur de l'industrie graphique, comme, par exemple, de nombreuses imprimeries intégrées dans leur société.

« Small is beautiful »

Parce que les grosses unités de production utilisent et regroupent davantage de personnel que n'en utilisent les petites, elles « subissent » la présence d'instances représentatives du personnel (Irp) comme les délégués du personnel, délégués syndicaux, comité d'entreprise, Chsc... Alors qu'il n'en va pas de même pour ces petites unités qui n'employant que peu de salariés, se retrouvent en dessous du seuil au-delà duquel il leur est fait obligation d'avoir à mettre en place ce type de structures.

Par ailleurs, les grandes unités de production génèrent des communautés d'intérêts, des solidarités chez les salariés alors que tous les efforts du patronat portent sur l'individualisation des personnes pour exploiter et s'enrichir en paix. Il est donc plus facile de gérer des petites sociétés éclatées tout en complexifiant pour mieux les dissimuler les circuits financiers et diluer les responsabilités des donneurs d'ordres.

Les petites unités se créent aussi vite qu'elles périclitent, mais cela passe



inaperçu dans une opinion publique qui, par médias interposés, n'est obligée que de s'occuper des grands événements dont on ne peut taire l'existence, dès lors qu'ils ont des incidences sensibles sur la vie d'une ville ou d'une région.

Ce qui est vrai pour l'industrie graphique vaut pour les autres secteurs de l'industrie française, où la création de filiales, la mise en en place de micro-sociétés sous l'autorité de « holding » se développe selon les critères nord-américain du « small is beautiful » (ce qui est petit est beau).

Les entreprises s'interconnectent à la demande pour des projets communs, ou bien elles se regroupent sous la forme de grappes d'entreprises juridiquement distinctes mais constituant une communauté d'intérêts.

Notre société industrielle se composera de plus en plus de Pme, Pmi, voire de plus petites entreprises.

Aujourd'hui, alors que 30 % environ des salariés disposent d'avantages que leur procurent les Ce, les Chsct, les structures syndicales et autres dans les grandes entreprises, il n'en va pas de même pour les autres 70 % qui travaillent dans les petites entreprises, où rien n'oblige les employeurs à développer ce type de prestations.

On touche là au côté inéquitable du monde du travail, où lorsqu'on travaille dans une grande entreprise on dispose de droits dont ne bénéficient pas ceux qui se retrouvent éparpillés dans le bas du tissu industriel français.

Un salariat différent

Les salariés sont eux aussi différents, avec un avenir incertain, qui des « 30 glorieuses » n'en voit que le déclin, dans un Etat qui pourfend, sous prétexte de les sauver, les services publics et autres organisations dont les principes de solidarité sont contraires au nouvel ordre que les tenants du pouvoir tiennent à mettre en place.

Un salariat qui tente de se faire un « trou », d'éviter les galères, qui ne croit plus qu'il aura une retraite, qui ne cherche plus à exercer son métier, mais à avoir un emploi, du boulot, un « job », que rien ne sert à rien, bref un salariat sans espoir.

Plus il s'enfonce dans le désespoir, le découragement et l'isolement et plus son sort se dégrade sous les coups de boutoir d'une économie libérale entièrement tournée vers le profit.

La possession des outils d'information par ceux-là mêmes qui cherchent à s'enrichir toujours plus leur permet d'enfoncer davantage le clou de l'inutilité qu'il y a d'essayer de modifier son sort en tentant de se regrouper et de s'organiser. La société fonctionnant sur les bases du « marché roi », disent-ils, il n'y aura de salut que de manière individuelle, en étant le meilleur, le plus performant et le

plus compétitif. Un salariat qui évolue dans des boîtes nouvelles où jamais il n'y a eu de syndicat, de syndiqués, des boîtes où la transmission de l'histoire syndicale et de ses valeurs n'a pas lieu.

Redonner de l'espoir

Il faut absolument redonner aux salariés des raisons de se regrouper sous peine de voir notre propre sort se dégrader davantage. Pour cela, il nous faut développer des perspectives, les rendre crédibles, les faire partager en créant et en organisant des structures adaptées à ce nouveau salariat et à cette nouvelle répartition industrielle.

Aujourd'hui, dans une fédération comme la Filpac, le recensement de la présence adhérente dans les grandes entreprises de la presse et du labeur ne constitue plus que 10 % de ses effectifs globaux, le reste se répartissant dans des « boîtes » qui, au pire, ne regroupent guère plus de 5 salariés, ce qui complique singulièrement la tâche de la Fédération pour assurer une bonne présence syndicale, et cela malgré les référents régionaux et les liens qu'elle entretient avec l'interpro.

Petites entreprises avec des postes de travail dont la définition imprécise camoufle les métiers, rendant difficile la référence à la grille de qualification d'une convention collective pour déterminer précisément le salaire dû. Où chaque salarié fait à peu près la même chose, mais pas tout à fait, avec des outils qui se distinguent les uns des autres, que ce soit le logiciel, l'unité centrale, la capacité mémoire, la vitesse de transfert, le protocole machin ou le système d'exploitation chose.

Alors que, dès l'origine, les syndicats se sont constitués sur la base du « métier », avec une structuration verticale de syndicats d'entreprises regroupés dans des branches professionnelles, réunis dans des fédérations syndicales d'industrie défendant les grandes causes nationales (conventions collectives, le droit du travail...), la transformation de notre société industrielle, notamment dans l'industrie graphique, remet en question ce modèle.

Le syndicalisme doit s'adapter à cette nouvelle situation sous peine de ne devenir qu'une institution d'enregistrement, d'accompagnement, voire de disparaître et, sachant que ce qui fait la force d'une organisation c'est la « masse » que constituent ses adhérents, il faut reconstituer cette force impérativement, donc être en capacité de démontrer l'intérêt qu'il y a pour les salariés de se regrouper en son sein.

Remettre au goût du jour les notions de solidarité, en proposant la sécurité sociale professionnelle, la formation professionnelle, la protection sociale, concepts qu'il faut développer encore et encore pour résister à la « communication » patronale et gouverner

... IL FAUT
ABSOLUMENT
REDONNER
AUX SALARIÉS
DES RAISONS
DE SE REGROUPER
SOUS PEINE
DE VOIR
NOTRE PROPRE
SORT
SE DÉGRADER
DAVANTAGE...

... REMETTRE
AU GOÛT
DU JOUR
LES NOTIONS
DE SOLIDARITÉ
EN PROPOSANT
LA SÉCURITÉ
SOCIALE
PROFESSIONNELLE,
LA PROTECTION
SOCIALE...



La dynamique de l'épargne salariale au service de votre entreprise.

- 4,5 milliards d'euros d'actifs gérés.
- 36 500 entreprises clientes.
- 1,5 million de comptes de salariés gérés.
- Certification ISO 9001.

CM ■ CIC *Épargne Salariale*

mentale. Une organisation ne doit fonctionner que pour les autres et non pour elle, et si elle doit développer des idées rassembleuses, elle doit aussi s'interroger sur son propre fonctionnement et mettre ses structures en rapport avec les nouvelles pratiques économiques et industrielles. Ce qui a été possible dans une grosse entreprise devient une gageure dans les petites structures industrielles et, plutôt que de vouloir développer un syndicalisme d'entreprise, mieux vaudrait raisonner sur les bassins d'emplois, abandonner la verticalité pour se redéployer sur un territoire, une région, une localité.

Qui sera notre interlocuteur ?

Mais, pour fonctionner, une organisation syndicale doit avoir des ressources, celles que lui fournissent les adhésions de ses membres, mais aussi les accords de droits syndicaux tels que les heures de délégations, les détachements accordés aux représentants des personnels dans le cadre de la loi qui régit les entreprises. C'est encore vrai pour les grosses entreprises, mais rien de tel dans les petites unités qui ne regroupent qu'une poignée de salariés.

Obtenir, si le rapport de forces le permet, des accords de droits syndicaux, oui, mais vers qui se tourner si on abandonne le terrain de la seule entreprise ?

Il faudra se tourner vers les chambres patronales locales, les chambres de commerce, les responsables patronaux des filières industrielles et les structures territoriales d'Etat pour qu'ils assument leurs responsabilités et que puissent se négocier des accords de droits syndicaux, en prenant exemple sur ce qui s'est fait avec la Fédération du commerce où la prise en compte d'un délégué syndical de « site » dans un centre commercial a été négociée.

Ce délégué est représentatif des différentes « enseignes » commerciales du site et, dans la foulée, un Chsct a vu le jour dans les mêmes conditions.

Les accords devront se construire à partir du territoire

Il faut solliciter quand ils existent les organismes paritaires collecteurs agréés (Opcas) pour que se financent des formations professionnelles ciblées sur des problématiques de site ou de région. Ce type de fonctionnement amènerait d'ailleurs un peu plus d'équité dans le traitement réservé aux salariés des petites entreprises, comparé à celui des grosses unités.

Plus que jamais, des structures solidaires doivent se développer dans ces bassins d'emplois, comme des organismes de formation professionnelle, de protection sociale, adaptées aux besoins du site.

Il faut également imposer que tout événement, tout incident, fût-il minime et local, fasse l'objet d'un examen général sur le site, dans la filière ou la région et qu'il ne soit rien arrêté, rien décidé tant que toutes les voies permettant un maintien de l'emploi n'ont pas été totalement explorées.

La gestion prévisionnelle des emplois (Gpec) ne doit plus se cantonner à l'examen de la situation d'une entreprise, elle doit prendre impérativement en compte sa région, la filière, le bassin d'emplois.

Si l'on raisonne en termes de bassin d'emplois, si on obtient des représentants des personnels, des délégations d'heures, des CE de sites, de bassins, qui devra représenter les salariés ?

Une autre question, quels seront les interlo-



cuteurs avec qui il faudra discuter, négocier, revendiquer sur les bassins d'emplois pour que se règlent les problèmes qui se posent aux salariés ?

Cela fait naître une autre difficulté, car qui dit bassin d'emplois dit aussi des métiers qui se ressemblent mais aussi d'autres qui sont légèrement différents, voire complètement différents. On aborde alors des considérations multiprofessionnelles qu'il va falloir mettre en musique dans des nouvelles structures adaptées à la lumière de cet éclairage nouveau.

Quelles structures syndicales ?

Que deviennent les fédérations de métiers classiques, elles travaillent ensemble, par rapprochement, par fusion, par transformation ou par mutation ?

Vaste débat, mais débat nécessaire où devront être mis de côté les égoïsmes structurels, les intérêts de groupe, les désirs hégémoniques pour être capable de déboucher sur un ou des types d'organisations en mesure d'éveiller l'intérêt des salariés, de susciter de l'espoir. Les métiers des uns évoluent, se transforment et ne se distinguent plus aussi nettement du métier des autres.

Une convention collective peut maintenant concerner plusieurs métiers, comme un métier peut trouver sa place dans plusieurs conventions collectives, le positionnement

final ne se faisant que par choix plus que par raison. Cette nouvelle donne positionne maintenant plusieurs fédérations sur la même convention et il faudrait éviter que cela ne dégénère en conflits d'intérêts, en défenses de « pré carré » contraires à la cohésion indispensable des salariés et de leurs représentants.

Par ailleurs, rien ne dit que seules des modifications des structures syndicales feront que les salariés s'organiseront. Il faudra plutôt compter sur leur prise de conscience et leur volonté de se défendre en groupe.

Donc, nécessité d'avoir des discours et des attitudes syndicales, qu'ils fussent nationaux, régionaux ou locaux, qui inspirent aux salariés l'idée qu'il est possible de se défendre.

Mais, avant toute chose, ce sera aux salariés de s'organiser, aux salariés de se prendre en main, aux salariés de savoir s'ils veulent mettre en place une structure, un syndicat, une section syndicale ou bien s'ils préfèrent affronter leur employeur en ordre dispersé, au nom de l'indépendance et de l'individualisme.

Dès lors qu'ils auront fait le choix de se syndiquer, de se regrouper, aux organismes, aux structures déjà en place de les aider à créer leur organisation en fournissant la logistique, la formation syndicale, en les mettant en relation avec l'interpro, les référents régionaux des fédérations qui les concernent.

Il reviendra ensuite aux organismes syndicaux de s'adapter aux mouvances du tissu industriel, sachant que la démocratie syndicale devra être le « fil rouge » de toute cette construction, il faudra donner la parole, écouter, être présent, mais au bout du chemin ce sont les salariés qui devront avoir le sentiment d'avoir créé leur organisation. On défend mieux ce que l'on a enfanté.

Il devront se syndiquer, ce qui n'est déjà pas mal, mais insuffisant, s'ils ne trouvent pas en leur sein des « militants », des animateurs pour que vivent leur syndicat, leur « orga » et que se tisse sur leur site industriel, leur région, leur bassin d'emplois, une couverture syndicale qui puisse inverser le rapport de forces en leur faveur.

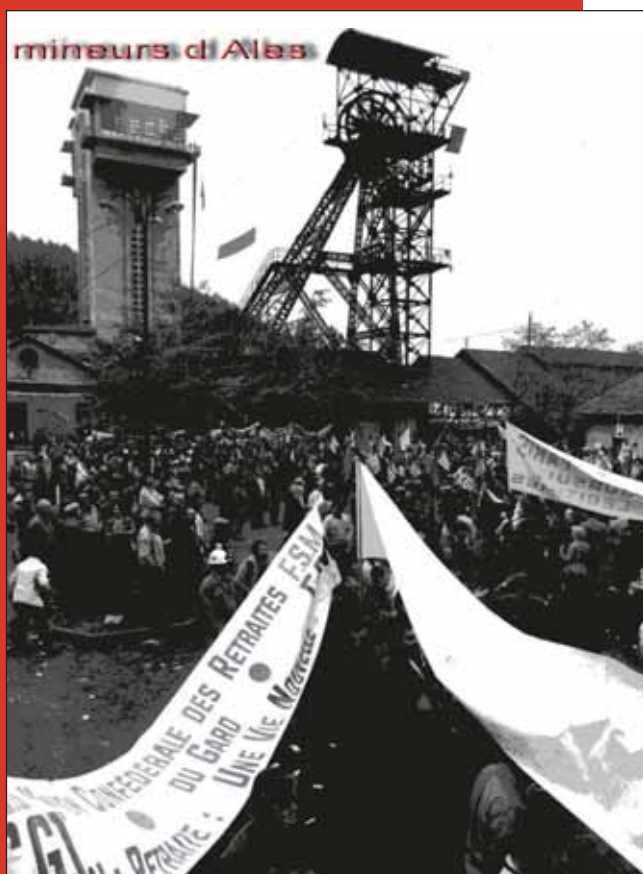
Congrès de la Cgt

L'année 2009 verra se tenir le 49^e Congrès de la Cgt et nul doute que ces sujets feront l'objet d'un travail de réflexion et de débats, d'autant qu'au congrès de Lille des interventions avaient déjà soulevé ces problèmes liés aux transformations de notre société en général et des nouvelles organisations industrielles, en particulier. ●

Avec mes remerciements aux camarades Pascal Lefèvre et Denis Rayer, qui de leurs lumières ont, ma lanterne, éclairé.

Le Graal du salariat : « L'unité syndicale »

Jean-Pierre Ghiotto



« L'union fait la force »

La puissance sociale des syndicats dépend du nombre de leurs adhérents, c'est-à-dire de la masse des salariés, de leur agrégation dans et pour l'action.

L'unique puissance sociale du côté des salariés est leur masse. Cette puissance de masse est brisée par la désunion. Et pourtant, les salariés aspirent à voir le front commun se réaliser.

Tout cela est d'une navrante simplicité, alors comment expliquer qu'il puisse en être autrement dans l'esprit de nos concitoyens.

Comment, dans ces conditions, en sommes-nous toujours à courir derrière une unité d'action alors qu'a priori tous sont d'accord sur les objectifs ?

Diviser pour régner, les Horaces et Curiaces, tout le monde connaît et tous ceux qui, pour diverses raisons, aspirent à exercer une autorité, à prendre un pouvoir et, surtout, à le conserver s'emploient à désunir tout ce qui pourrait constituer un obstacle à leur ascension.

***Les syndicats de salariés
existent officiellement depuis
la loi Waldeck-Rousseau
de 1884 qui les a autorisés***

C'est la préoccupation d'unité, d'efficacité, étroitement associées à la notion de syndicats de masse, la nécessité d'apporter une réponse dépassant l'hétérogénéité

du salariat résultant de la division sociale du travail, qui ont généré la structure du syndicalisme confédéré et les adaptations qui sont intervenues, telle la création de l'Ugic, de l'Ucr, des régions Cgt.

L'implantation du syndicat dans l'entreprise et au sein des groupes, y compris internationaux.

Dans cette préoccupation de recherche d'une organisation unitaire de masse, de structures adéquates à cet objectif se situent directement l'unité syndicale, réalisée dans la Cgt jusqu'en 1919, et son substitut, ultérieur, l'unité d'action. Réponse à la division ou au pluralisme syndical qui résulte de l'apparition de nouvelles organisations ou de scissions dans la Cgt.

La possibilité de cette agrégation unitaire que réalise le syndicat réside fondamentalement dans l'intérêt commun des travailleurs du fait de leur commune exploitation par les capitalistes.

Encore faut-il que cette communauté objective de situation soit perçue par les salariés, qu'ils acquièrent conscience de leurs intérêts de classe. Or, ce mouvement est inégal, contrarié par de nombreux obstacles.

« Unité syndicale conflictuelle »

C'est la Cfdt, elle-même, qui même dans un moment où l'unité d'action se réalisait effectivement, la qualifiait d'« unité conflictuelle », expression que, pour sa part, Henri Krasucki acceptait.

L'unité d'action a, elle aussi, une histoire, ponctuée de débats, d'affrontements idéologiques. Elle présente un caractère plus ou moins durable, plus ou moins solide. Ses objectifs varient en fonction des situations économiques et sociales, des conjonctures politiques et idéologiques.

Au cœur de cette période, le mouvement de mai 1968 mériterait une analyse particulière, justifiée par son caractère de mouvement de masse alors qu'il existe des désaccords manifestes entre les directions des Confédérations, mais dans l'action, fécondée par les initiatives de la Cgt, l'unité d'action se réalise fréquemment entre fédérations, Ud et le plus souvent dans les entreprises, dans la masse du salariat et parfois même au-delà. Le nombre des grévistes, l'étendue de l'arrêt du travail sont alors si considérables que les services officiels, eux-mêmes en grève, renonceront à compter les grévistes. Ce qui montre l'unité profonde des travailleurs et sa puissance que traduisent les résultats imposés par la lutte.

Dans l'histoire de l'unité d'action, l'accord, de juin 1974, entre la Cgt et la Cfdt, représente un moment particulier. En effet, il définit des objectifs communs, les formes de luttes, les méthodes de l'unité d'action

syndicale à mettre en œuvre pour les revendications, tout en préservant la personnalité de chacune des organisations. Il favorisera une période faste d'unité d'action qui a duré environ trois ans.

L'unité d'action constitue cependant un « ersatz » de l'unité syndicale. Celle-ci demeure le but. On peut, néanmoins, considérer que l'unité d'action constitue une pratique sociale favorable à l'unité syndicale, qu'il y a bien une dialectique entre les deux pratiques.

Mais elle est complexe, combattue par certaines organisations qui la redoutent.

Les évolutions de la Cfdt, son recentrage, les changements de sa stratégie, ses crises internes, ses tractations avec le pouvoir, son satisfecit à l'accord de réforme des retraites, son soutien à Juppé pour sa réforme de l'assurance maladie, son option déclarée en faveur du réformisme, sur sa conception de politique contractuelle dominée par la recherche du consensus à tout prix ont rendu l'unité d'action beaucoup plus difficile et élevé la barrière à l'unité syndicale.

Ce que représentent les syndicats de salariés

Le taux de syndicalisation des salariés (environ 7 à 8 % en France) rapporte le nombre de salariés syndiqués à l'ensemble des salariés, exprimé en pourcentage. Attention donc, le taux de syndicalisation peut diminuer et les effectifs syndiqués augmenter si le nombre des adhérents (le numérateur) augmente plus lentement que le nombre des salariés (le dénominateur).

Dans son *Livre noir sur le libéralisme*, Larroustou, avant même la mondialisation, fait des gains de productivité la principale explication des bouleversements sociaux de ces 30 dernières années en Europe, et en particulier en France. « *Alors qu'il avait fallu 140 ans pour que la productivité soit multipliée par deux entre 1820 et 1960, elle a depuis lors été multipliée par cinq.* »

L'économie française produit 76 % de plus avec 10 % de travail en moins. Depuis 1974, le total des heures travaillées (tous secteurs confondus) est passé de 41 milliards d'heures à 36,9 milliards (Insee). Dans le même temps, grâce au baby-boom et grâce au travail des femmes, la population active disponible passait de 22,3 à 27,2 millions de personnes. Le travail nécessaire à l'économie a baissé de 10 %, mais le nombre de personnes disponibles a augmenté de 23 %.

Ainsi, de 1958 à 1978, le taux de syndicalisation est resté relativement stable et supérieur en moyenne à 25 %, car le nombre des syndiqués a crû aussi rapidement que celui des salariés. Depuis, la baisse des

DE QUOI SE NOURRIT LA « DÉSUNION » ?

L'unité des syndicats patronaux

Ceux qui ont intérêt à ce que ne soit pas remise en cause leur position de classe dominante sont capables de tout : création de syndicats « bidon », intimidation, subordination, mensonges et truccages pour influencer une opinion publique qu'ils désinforment nuit et jour grâce au fait qu'ils possèdent, peu ou prou, la totalité des moyens de communication. Alors, entre ceux qui n'y croient plus, qui n'y comprennent rien, qui penchent à droite ou à gauche, déterminer une analyse commune de la situation pour essayer de se mettre en accord devrait être rajouté aux travaux d'Hercule.

Les « certitudes »

La recherche de l'unité syndicale suppose d'être à l'écoute d'autres qui risquent souvent d'avoir des vues différentes, d'autres approches pour aborder la résolution des problèmes que pose une société capitaliste. Vouloir imposer ses choix, ses analyses crée inévitablement des ressentiments chez ceux que l'on n'entend pas et cela ne favorise pas la construction d'un syndicalisme unifié pour résister aux attaques lancées contre les salariés. La cohésion sociale correspond à la situation d'un groupe fortement solidaire et intégré ; en découlent l'existence de buts communs, l'attraction des individus les uns par rapport aux autres et, enfin, l'attachement des individus au groupe. Tout ce qui sépare doit être banni, ce qui suppose pour tous un effort permanent pour contrôler ce que notre « nature humaine » voudrait nous conseiller. Appartenir à un groupe amène à créer et à respecter des règles imposées, ce qui n'est pas forcément facile tous les jours. Cela est d'autant plus vrai qu'on peut parler de crise du lien social pour trois raisons au moins.

Le déclin de l'autorité (parents, enseignants) ; les « ratés » lors du processus de socialisation (faiblesse des liens familiaux, des liens de voisinage, etc.) ; les difficultés d'établir de nouvelles règles de vie commune du fait de l'individualisme croissant.

Le facteur humain

Un groupe structuré suppose qu'il soit encadré par des personnes élues, cooptées, désignées... ce qui inévitablement crée des désirs, des envies, des désillusions, du ressentiment, de la compétition. Il existe aussi des intérêts de groupes qui n'entendent pas partager un pouvoir détenu grâce aux circonstances du moment, pouvoir qui pourra s'étioler, voire disparaître compte tenu des transformations technologiques, géographiques et politiques. Ces groupes sont toujours dirigés par quelques-uns qui du pouvoir ont pris goût et n'entendent pas s'en départir. On dit toujours que le pouvoir ne se donne pas, il se prend. C'est peut-être pour ces raisons que sont nées des « coordinations » de salariés sur des sujets et des luttes précises ; coordinations nées de l'impuissance des organisations syndicales à trouver le chemin de l'unité d'action, comme dans le conflit des camionneurs ou des infirmières.

*"IL N'Y AURA PAS
DE GRAND PROGRÈS SOCIAL
DANS CE PAYS SANS UNITÉ
SYNDICALE, DONC SANS
UNITÉ D'ACTION. IGNORER
CELA SERAIT COMMETTRE
UNE ERREUR GRAVE"*
BERNARD THIBAUT



LA CONSCIENCE
DE CLASSE
N'EST PLUS AUSSI NETTE
QU'AUTREFOIS

effectifs associée à la hausse du nombre des salariés a causé une très forte chute du taux de syndicalisation.

Le résultat des votes aux élections prud'homales mesure l'audience de chacun des syndicats et la capacité de mobilisation se mesure avec le nombre de jours de grève totalisés en une année.

La France a un taux de syndicalisation parmi les plus faibles de tous les pays européens, ce qui s'explique en particulier par le fait que les syndicats de salariés, en France, ont longtemps eu un objectif révolutionnaire d'opposition au capitalisme, alors que, en Allemagne ou en Angleterre, les syndicats ne remettaient pas en cause le système économique.

Il est faux de dire aujourd'hui que les syndicats français ne sont pas représentatifs au motif qu'ils n'ont que peu d'adhérents... d'abord, dit-on cela des partis politiques qui eux aussi ont peu d'adhérents ? Pourtant, ce sont bien les partis politiques qui détiennent moins d'adhérents que n'en comptent les syndicats qui présentent des candidats aux élections, parmi lesquels sortiront les dirigeants de ce pays.

Autrement dit, ce sont les moins nombreux qui l'emportent sur le plus grand nombre affaibli par ses divisions.

Mobilisation collective

Se mobiliser, c'est associer ses capacités et son énergie à celles d'autres personnes en vue d'obtenir un résultat positif. Une mobilisation collective désigne alors une coordination des activités d'un groupe souhaitant défendre ses intérêts. Une mobilisation collective a pour but de changer une situation sociale, en un sens favorable au groupe, selon ses valeurs et ses motivations.

Par exemple, une grève, un meeting, une manifestation ou un boycott sont des mobilisations collectives. Les formes de mobilisation sont donc multiples; on remarque simplement qu'elles sont souvent éphémères et relativement spontanées. Il en est de même des objectifs: il peut s'agir d'infléchir des choix gouvernementaux ou patronaux, ou plus simplement influencer l'opinion publique sur un thème particulier.

Les mobilisations collectives témoignent d'une conscience collective de ceux qui y participent, et d'une constitution des identités sociales.

Comment naît une mobilisation collective ?

Les acteurs doivent tout d'abord développer une identité commune, en partageant les mêmes buts et des intérêts communs. Ensuite, le groupe formé doit s'opposer

fermement aux groupes concurrents, ce qui suppose une forte solidarité interne. Enfin, les protagonistes doivent avoir conscience des enjeux de leurs actions et de leur finalité. Une mobilisation collective n'est pas obligatoirement un facteur d'unité syndicale puisqu'elle se fait sur des points précis qui ne concernent que les intéressés.

Les mobilisations collectives semblent aujourd'hui plus difficiles à développer, et lorsqu'elles existent, elles rassemblent moins de population qu'autrefois. Cela va de pair avec la montée de l'individualisme.

Développer une identité commune

L'identité regroupe les façons dont les individus ou les groupes se définissent par eux-mêmes, et sont définis par autrui. L'identité est donc tout à la fois une construction des agents sociaux, à l'intérieur d'eux-mêmes, et une catégorisation de la part de la communauté et des institutions sociales. Les identités collectives rassemblent les membres des groupes professionnels, des classes sociales, des communautés religieuses ou ethniques, des groupes d'âge, etc. Elles se construisent par un double mouvement d'inclusion et d'exclusion de ses membres, qui fait que chacun peut s'identifier à tel ou tel groupe, en fonction de ses références communes et des liens de solidarité qu'il y tisse.

L'identité individuelle est une construction permanente entre des éléments personnels apportés par des expériences de la vie collective (le jeu des interrelations forme une "identité pour soi") et des éléments conférés par l'appartenance sociale d'origine (l'entourage conditionne une "identité héritée", un statut social défini).

L'identité sociale pourrait être la synthèse des deux précédentes: elle désigne la somme des identités particulières, selon les situations rencontrées et en fonctions des différentes appartenances collectives. Ainsi, une jeune employée de service est successivement et à la fois membre d'une classe sociale, partie d'une classe d'âge et adhérente du groupe féminin. Elle réagira donc différemment lorsque l'un des aspects de son identité sociale sera particulièrement engagé.

Nous sommes aujourd'hui dans un monde plus éclaté où l'individualisme prédomine. Nous assistons donc à une multiplication des identités sociales, celles-ci devenant aussi plus éphémères. La notion d'identité sociale s'avère alors parfois incapable de décrire notre nouvel univers social, plus atomisé et plus individualiste, aux contours plus fluctuants et plus instables. Il est donc beaucoup plus difficile de mener dans ce cadre des actions collectives communes.

Classe sociale

Le sentiment d'appartenance à une classe sociale affirmée diminue : la conscience de classe n'est plus aussi nette qu'autrefois. De plus, la classe sociale "subjective" d'appartenance (celle à laquelle on pense appartenir) est de plus en plus fréquemment la classe moyenne, qu'il est bien difficile de définir.

On assisterait donc à une moyennisation sociale : un mode de vie de classe moyenne tendrait à se généraliser dans la population, ce qui fait dire à certains que la classe moyenne devient la "classe centrale". Au final, il n'y aurait donc plus de classes rivales identifiées clairement, mais plutôt des constellations non homogènes, gravitant autour de la classe moyenne. Les deux dernières tendances annoncées expliqueraient la baisse de la conflictualité sur le marché du travail, la perte de puissance des partis de travailleurs et la difficulté pour les syndicats à recruter des adhérents parmi les salariés.

Un an de sarkozy...

Si la conscience de classe semble s'estomper chez les salariés, il n'en est pas de même pour les tenants de la finance et du capital. Seule la division peut leur permettre de gérer une société qui les favorise et leur permet de s'enrichir encore et encore.

La meilleure façon d'éviter une réaction collective unie à leurs exactions est d'attaquer sur tous les fronts, dans tous les domaines pour que se cristallisent les intérêts de groupes professionnels, d'associations, de partis politiques dans des luttes spécifiques qui finissent par s'étioler face à l'indifférence des autres composantes de notre société, elles-mêmes confrontées à leur propres difficultés.

Ce que l'on peut prendre pour un ego surdimensionné chez Sarkozy n'est peut-être qu'une méthode pour éviter que le pays ne s'embrase dans une action commune sur un point précis.

Démonter le Code du travail, transformer les règles de notre société (Constitution), abattre les 35 heures, piller le budget de la France, détruire la Sécurité sociale, que ce soit les retraites ou la santé, au profit des assurances privées, la justice et ses tribunaux de proximité, les tribunaux prud'homaux, les hôpitaux à qui on ne donne plus les moyens de remplir correctement leurs fonctions ou que l'on ferme...

La liste des méfaits est encore longue et chaque point de cette liste aurait dû donner lieu à de grandes mobilisations pour s'y opposer.

Pourtant des mobilisations il y en a, il y en a eu, y en aura-t-il encore ? Comme certains disent, « on ne peut pas être par-

tout et passer son temps à manifester ». C'est ce que le pouvoir recherche, la victoire par épuisement de l'adversaire tout en créant chez lui le sentiment d'inefficacité sur tout ce qui est entrepris. Rien ne sert à rien, ni l'action, ni les syndicats, ni les associations, ni la politique. « Tous pourris ».

Nous assistons à un affaiblissement de la conscience collective et au développement de l'individualisme.

Il faut que son usine ferme pour qu'un salarié prenne conscience de qui il est et c'est déjà presque trop tard.

Penser avoir raison est une chose, parvenir à l'unité syndicale ou, à défaut, à l'unité d'action en est une autre. Il faut que tous les acteurs soient convaincus du bien-fondé d'un objectif revendicatif pour que puisse se réaliser cette unité, et cela malgré tous les paramètres évoqués plus haut et tous les détracteurs, tous les penseurs, sociologues au service du capital. Cela ne veut pas pour autant dire qu'il faille tout accepter au nom de l'unité, au risque d'y perdre son identité et les valeurs qui s'y rattachent, et c'est là toute la difficulté.

La tâche est rude mais nécessaire et incontournable car, comme le dit Bernard Thibault dans la préface d'un livre dont le thème aborde l'unité syndi-

Maryse Dumas, secrétaire confédérale de la Cgt, au cours d'une table ronde sur le mouvement contre le contrat première embauche où l'unité syndicale avait joué un rôle essentiel dans la victoire, déclarait : « Moi, je rêve d'une négociation inter-professionnelle avec le patronat, qui ne commencerait pas avec le texte proposé par le Medef, mais sur le texte proposé par les syndicats.

Pourquoi ce qui a été possible une fois ne le serait-il pas à nouveau ? »

cale ; livre réalisé par des anciens militants de la Cfdt venus à la Cgt après la prise de position de leur ancienne centrale syndicale à propos des retraites : « Il n'y aura pas de grand progrès social dans ce pays sans unité syndicale, donc sans unité d'action. Ignorer cela serait commettre une erreur grave ». ●

Cet article s'est fortement inspiré des travaux de Marx, A. Touraine, J. Magniadas, E. Durkheim.

IL FAUT QUE SON USINE
FERME POUR QU'UN SALARIÉ
PRENNE CONSCIENCE DE QUI
IL EST ET C'EST DÉJÀ
PRESQUE TROP TARD.



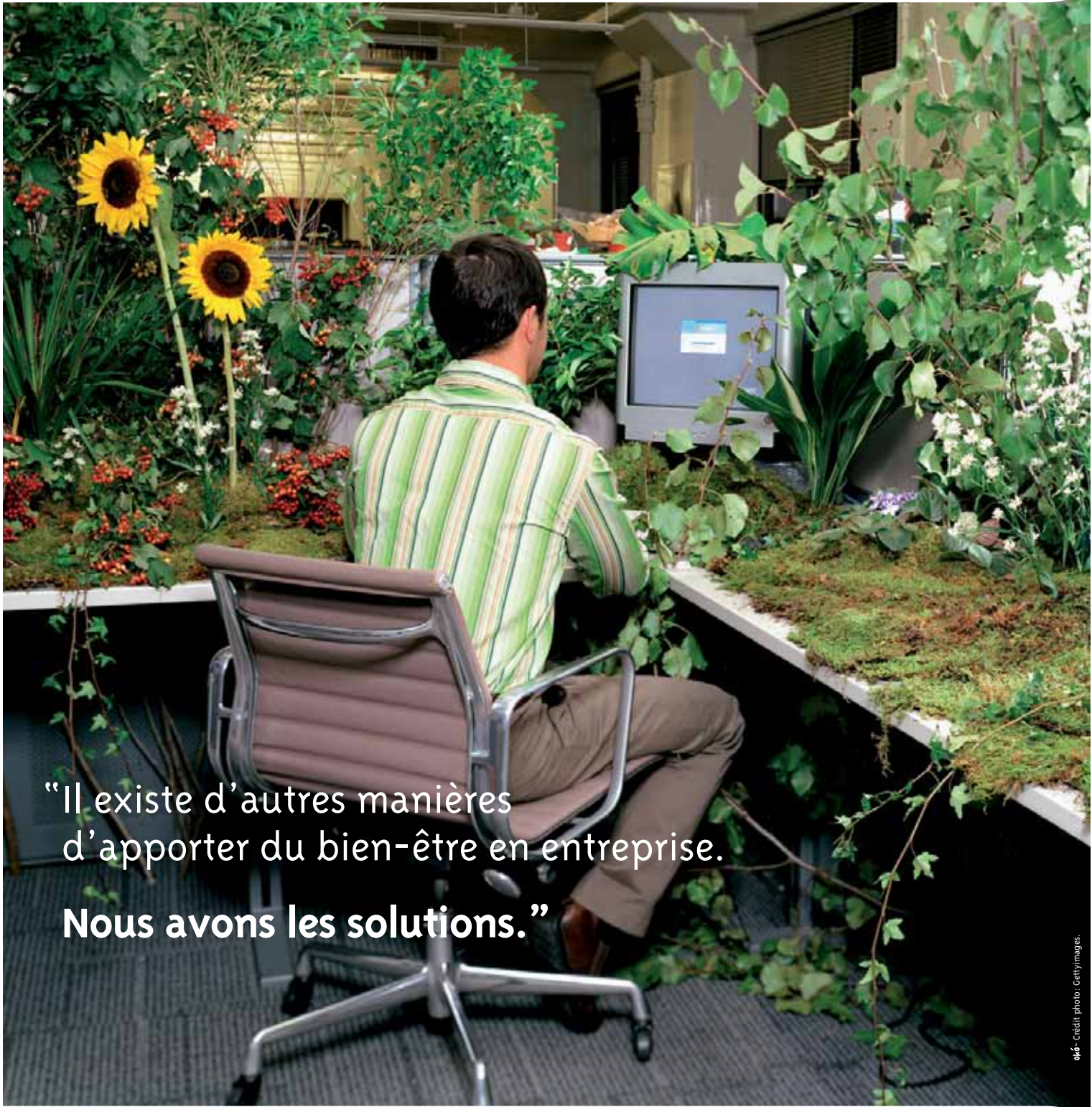
NOUS SOMMES
AUJOURD'HUI
DANS UN MONDE
PLUS ÉCLATÉ
OÙ L'INDIVIDUALISME
PRÉDOMINE

Retraite

Prévoyance

Santé

Épargne



"Il existe d'autres manières
d'apporter du bien-être en entreprise.
Nous avons les solutions."

Chez NOVALIS, nous agissons concrètement pour la protection sociale des salariés.

Solidarité, engagement, exigence. Chaque jour nous défendons et mettons en œuvre ces principes pour mettre en place à vos côtés une politique sociale innovante et motivante pour les salariés de votre entreprise.

Pour les salariés, bénéficier d'un contrat santé, prévoyance, épargne, retraite performant, c'est déjà la garantie de travailler l'esprit tranquille.

www.groupenovalis.fr

dbrule@groupenovalis.fr



NOVALIS

C'est **nous**, c'est **vous**

Le mouvement syndical international

Jean-Pierre Ghiotto
d'après
Jean-Marie Harribey

En novembre 2006, le syndicalisme a connu une fusion entre la Confédération internationale des syndicats libres (Cisl) et la Confédération mondiale du travail (Cmt), c'est-à-dire entre ses deux principales composantes du début de ce XXI^e siècle. Est ainsi née la Confédération syndicale internationale (Cis), qui participera aussitôt après sa création au Forum social mondial de Nairobi, en janvier 2007.

Mais que sont donc ces Internationales ? D'où viennent-elles ?

Les mouvements syndicaux dans les différents pays se sont développés dans le cadre de l'Etat nation. Néanmoins, ils ont pris très tôt conscience des dangers de la concurrence entre les économies capitalistes. A Londres, en septembre 1864, un congrès ouvrier européen décide de créer l'Association internationale des travailleurs (Ait) appelée plus tard « Première Internationale ». Mais celle-ci ne saura surmonter les divisions entre les anarcho-syndicalistes (opposés à toute participation du mouvement ouvrier au pouvoir de « l'Etat bourgeois »), les marxistes (considérant comme essentielle la conquête du pouvoir de l'Etat) et, moins nombreux, les partisans d'un aménagement de la société existante. La dissolution sera prononcée en 1876, au congrès de Philadelphie.

Puis furent fondés des secrétariats professionnels internationaux (Spi), appelés Fédérations professionnelles internationales : en 1889, le Spi des ouvriers du tabac suivi par celui des mineurs, des ouvriers textiles, des chapeliers et des typographes. En 1903, la concertation interprofessionnelle donne lieu au Secrétariat international, qui deviendra en 1913 la Fédération syndicale internationale (Fsi), concurrencée à partir de 1922 par l'Internationale syndicale rouge (Isr) ou Profintern, mais aussi dans une moindre mesure par la Confédération internationale des syndicats chrétiens (Cisc) créée en 1920 dont le développement restera limité.

Entre les deux guerres, la Fédération syn-

dicale internationale trouve un interlocuteur officiel international avec l'Oit et la Société des nations. De leur côté, l'Internationale syndicale rouge et la Confédération internationale des syndicats chrétiens n'accéderont pas à ce statut d'interlocuteurs.

Après 1945 est créée la Fédération syndicale mondiale (Fsm), qui se situe dans la continuité de l'accord entre les vainqueurs du deuxième conflit mondial, et regroupe plus ou moins l'ex-Internationale rouge et l'ex-Fédération syndicale internationale ; les Secrétariats professionnels internationaux gardent leur indépendance.

Pendant la guerre froide, les syndicats américains et sociaux-démocrates, considérant que la Fsm était trop marquée par les syndicats marxistes, fondèrent en 1949 la Confédération internationale des syndicats libres (Cisl). Il faut noter dans cette scission les rôles joués par l'Afl, confédération syndicale étasunienne restée hors de la Fsm, par la Cia, ainsi que par le Département d'Etat américain (ministère chargé des affaires extérieures). Quarante ans plus tard, la chute du régime soviétique précipitera un déclin de la Fsm, déjà amorcé dans les années 70, avec la désaffiliation de la Cgil italienne et le retrait de la direction de la Cgt française. Déclin, mais pas disparition, puisque aujourd'hui la Fsm compte encore quelques dizaines de millions d'adhérents, notamment en Inde.

De son côté, la Confédération internationale des syndicats chrétiens renaît après 1945 et se tourne vers l'ensemble des continents, dès 1952, pour s'ouvrir aux autres religions (musulmane et bouddhis-



te). En 1969, elle se donne un nouveau nom, Confédération mondiale du travail (Cmt), afin de marquer une relative déconfessionnalisation. En novembre 2006, elle fusionne avec la Cisl, donnant naissance à la Confédération syndicale internationale (Csi). Mais que peut-on dire aujourd'hui de ce tournant et de la nouvelle page qui s'ouvre pour le syndicalisme international ?

Sur son site Web, la Csi se présente ainsi : « *L'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleuses et des travailleurs et de leurs familles, et la lutte pour les droits humains, la justice sociale, l'égalité de genre, la paix, la liberté et la démocratie, ont été le rôle historique du syndicalisme et restent sa mission. Plus que jamais dans son histoire, face à une mondialisation capitaliste débridée, un internationalisme efficace est essentiel à la force future du syndicalisme et à sa capacité à accomplir cette mission. La Confédération demande aux travailleurs et aux travailleuses du monde entier de s'unir dans ses rangs, pour en faire l'instrument nécessaire pour l'avènement d'un meilleur avenir pour eux-mêmes et pour toute l'humanité.* »

La Csi regroupe 168 millions de syndiqués, de 153 pays. Aucun syndicat chinois, sauf Hongkong, n'est présent et seuls 13 millions d'Indiens parmi une trentaine de millions de syndiqués sur l'ensemble du territoire. Ce qui s'explique notamment par l'affiliation de syndicats indiens à la Fsm. Nous voyons ainsi que la Csi n'est pas encore totalement en capacité d'impulser des mobilisations à l'échelle de la planète, contrairement aux entreprises transnationales qui exercent leur pouvoir à ce niveau, mettant en concurrence les travailleurs des Etats nations de la planète, de la Chine à l'Inde en passant par les pays africains, européens ou américains. Ainsi les limites de la Csi font que le dialogue entre la Csi et la Fsm reste une exigence, les responsables de ces fédérations en ont évidemment conscience.

L'intégration de la Chine pose un problème dépassant les frontières : le syndicalisme y est le plus souvent soumis au pouvoir politique, sujet à la répression. La conquête des libertés syndicales en Chine est aujourd'hui un enjeu mondial, un enjeu qui interpelle l'ensemble du syndicalisme international. ●



Le Livre s'invite chez Bouvard.

Chronologie de l'évolution du mouvement syndical français et de ses grands acquis sociaux

LES GRANDS ACQUIS SOCIAUX

La chronologie qui suit n'est pas exhaustive. Elle ne retient que les aspects concernant l'ensemble des salariés, ce qui exclut les très nombreux résultats de luttes d'entreprises, locales, professionnelles.

Trois remarques s'imposent :

La tradition française favorise la plupart du temps la loi pour entériner les acquis sociaux.

Ces acquis ne sont jamais octroyés.

Ils sont toujours le fruit de luttes souvent âpres, opiniâtres, faites de terribles sacrifices de la part de ceux qui y participèrent.

On note des "creux" très importants à certaines périodes (1919-1930, par exemple). Ce sont des périodes (généralement liées à des phases de récession économique) au rapport de forces très difficile pour les salariés souvent contraints de se battre sur la défensive.

1884 - Loi autorisant la création des syndicats.

1892 - Interdiction du travail de nuit des femmes.

1906 - Repos obligatoire de 24 heures hebdomadaires.

1910 - Loi sur les retraites ouvrières et paysannes.

1919 - Limitation de la journée de travail à 8 heures (et la semaine à 48 heures), loi sur les conventions collectives (sans réel effet avant 1936).

1930 - Mise en place des assurances sociales.

1932 - Mise en place des allocations familiales.

1936 - Augmentation générale importante des salaires - mise en place des "délégués ouvriers" dans les entreprises de plus de 10 ouvriers - loi sur les 40 heures hebdomadaires - Loi sur les congés payés (deux semaines) - loi sur les conventions collectives.

1945-1947 - Au nombre des acquis durables de la Libération figurent les nationalisations de grandes entreprises et la participation des salariés à leur gestion - les comités d'entreprise - mise en place de la Sécurité sociale - statut de la fonction publique - grille des salaires - inscription du droit de grève dans le préambule de la Constitution.

1950 - Création du Smig (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti).

1956 - Adoption de la troisième semaine de congés payés - fonds de solidarité pour les "vieux travailleurs" - réduction partielle des abattements de zone sur les salaires.

1958 - Création des Assedic.

1968 - Extension de la 4^e semaine de congés payés (adoptée le 2 mai, avant les mouvements de grève) - loi reconnaissant la section syndicale d'entreprise - augmentation du Smig de 35 % - augmentation des salaires de 15 à 20 %, parfois plus - échelle mobile des salaires dans de nombreuses branches - retour progressif aux 40 heures hebdomadaires abandonnées après la guerre.

1971 - Loi sur le paiement mensuel des salaires - accords syndicats/patronat, puis loi sur la formation professionnelle continue.

1974 - Décret sur les Chs (Comité d'Hygiène et de Sécurité) - accord interprofessionnel, instituant l'indemnisation du chômage à 90 % en cas de licenciement économique.

1975 - Loi sur le contrôle des licenciements économiques.

1979 - Loi délimitant les contrats à durée déterminée.

1982 - Réduction de la durée légale du travail à 39 heures - institution de la cinquième semaine de congés payés - abaissement de l'âge de la retraite à 60 ans - extension des droits syndicaux, création du droit d'expression des salariés - création des Chsct (Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail).

A partir de 1985 : Avec l'assaut sur la flexibilité du travail notamment, des efforts considérables sont déployés par le patronat et le pouvoir politique. Ils remettent en cause, soit par voie législative, soit par voie contractuelle, la plupart des acquis sociaux (la loi quinquennale de 1993 et les remises en cause des différents éléments de la protection sociale constituent des pièces maîtresses de l'offensive). L'action syndicale doit s'efforcer de conjurer l'action défensive contre la remise en cause des garanties collectives et l'obtention de nouveaux acquis.

A partir de janvier 2000 : S'appuyant en la détournant sur la loi Aubry des 35 heures, le patronat et l'Etat entreprennent la casse programmée du code du travail et des conventions collectives nationales sans oublier de remettre en cause les grands acquis sociaux et les statuts de la fonction publique hérités de l'après-guerre.

Syndicalisme

CHRONOLOGIE

1886

Création à Lyon de la Fédération nationale des syndicats et groupements corporatifs de France. Le mouvement ouvrier s'était reconstitué peu à peu après l'écrasement de la Commune. Deux ans après la loi de 1884 autorisant les syndicats, ce premier regroupement constitue une incontestable avancée de l'autonomie ouvrière contre les tentatives de contrôle de la bourgeoisie. La tutelle du Pof (Parti ouvrier français de Jules Guesde et Paul Lafargue) qu'elle subit très vite, souvent de manière bureaucratique, permet cependant d'ancrer la conception d'un syndicalisme de lutte de classe.

1892

Fondation à Saint-Étienne de la Fédération nationale des Bourses du travail. Elle se crée essentiellement par opposition à la Fédération Nationale des syndicats. Elle est dominée par les anarchistes. En son sein, et sous l'impulsion de Fernand Pelloutier, se forment les thèses anarcho-syndicalistes (un syndicalisme révolutionnaire antiétatique basant son action sur la grève générale) qui marqueront profondément le mouvement syndical français.

1895

Naissance du syndicalisme confédéré. Du 23 au 28 septembre des militants représentant des Bourses du travail, des syndicats fédérés ou indépendants se réunissent en congrès. La Confédération générale du travail est née.

1902

Congrès de Montpellier. Il faut, en fait, attendre cette date pour que le syndicalisme s'unisse vraiment : la Fédération nationale des Bourses du travail s'intègre définitivement dans l'organisation de la Cgt. La Cgt adopte alors ses structures durables basées sur la double organisation horizontale et verticale. Progressivement, se mettent en place des Fédérations d'industries regroupant les salariés d'une même branche (en remplacement des fédérations de métiers). Les Bourses du travail se transformeront de leur côté en Unions départementales.

1906

Le congrès d'Amiens confirme les grandes orientations du syndicalisme français :

Reconnaissance de la lutte de classe.

Lutte pour la suppression du salariat et du patronat ("l'expropriation capitaliste").

Prise en charge de l'économie par le syndicat devenant "groupement de production et de répartition, base de réorganisation sociale".

La grève générale comme moyen d'action.

Si les syndiqués ont l'entière liberté d'agir en dehors du syndicat, au sein d'organisations politiques ou philosophiques, le syndicat, pour sa part, mène l'action contre le patronat sans se préoccuper "des partis ou des sectes qui, en dehors ou à côté, peuvent poursuivre en toute liberté la transformation sociale".

1909

Démission de Victor Griffuelhes, secrétaire général de la Cgt depuis 1901, très représentatif des "syndicalistes

révolutionnaires". Après un passage éclair du réformiste Louis Niel, il est remplacé par Léon Jouhaux. Celui-ci, également issu du syndicalisme révolutionnaire, se réclamera surtout du réalisme puis du réformisme. Il restera secrétaire général de la Cgt jusqu'en 1947.

1914-1918

Malgré les engagements antérieurs contre la guerre, la majorité de la Cgt s'engouffre dans l'union sacrée. Léon Jouhaux accepte des responsabilités nationales l'impliquant dans l'effort de guerre. Une minorité continue à s'opposer à la guerre.

1919

Création de la Cftc, surtout implantée en milieu employés. Sa naissance discrète, son peu d'influence jusqu'à la Seconde Guerre mondiale ne peuvent masquer deux éléments majeurs : l'introduction du pluralisme syndical dans la vie française, et sa justification par un engagement idéologique (ici, la religion). Cette même année 1919 voit se réaliser un fort courant d'adhésions à la Cgt dans un climat d'exaspération après la terrible épreuve de la guerre et les promesses sociales non tenues. Cette flambée retombera après l'échec des grands mouvements de grèves de 1920 partis des chemins de fer et les débats très durs auxquels ils donneront lieu à propos de la tactique des luttes.

1921-1922

La révolution russe de 1917 divise profondément la Cgt. Les positions se cristallisent entre réformistes estimant que la société peut être modifiée progressivement et les révolutionnaires qui entendent la changer brutalement. La scission est consommée par l'éviction de fait du courant révolutionnaire, contraint de créer la Cgtu en 1922.

1922-1933

Les deux courants demeurent éloignés. Le courant révolutionnaire, qui semblait en passe de prendre la majorité à la veille de la scission, stagne dans une Cgtu s'enfermant dans une attitude sectaire et une tendance à la politisation systématique. La Cgtu mène cependant des luttes courageuses malgré une répression féroce. La Cgt, de son côté, favorise le compromis au détriment de l'action des salariés. Chacune prône l'unité tout en campant sur ses positions.

1934-1936

Face au péril fasciste intérieur et extérieur, les deux courants se rapprochent. Ils mènent des pourparlers dès 1934. En 1935, les deux congrès simultanés décident de la réunification qui se réalise au congrès de 1936. Cgt et Cgtu avaient participé à l'élaboration du programme du Rassemblement populaire



(appelé ensuite Front populaire) qui devait remporter les élections législatives en mai 1936 (deux mois après le congrès de réunification).

1936-1939

Les grèves de juin 1936, leurs acquis, entraînent un fort courant d'adhésions au syndicalisme qui profite essentiellement au courant révolutionnaire dans la Cgt. Celle-ci se trouve renforcée dans ses orientations par l'apport des deux courants : insertion dans la vie nationale et lutte de classe se conjuguant pour donner son originalité au syndicalisme français.

1939

Avec la désagrégation du Front populaire, les désaccords se creusent entre les deux courants. L'attitude face aux événements internationaux va jouer un rôle majeur dans la division. Le pacte germano-soviétique permet à un groupe particulièrement réactionnaire (conduit par Belin qui deviendra ministre du Travail de Pétain) d'emporter la décision de la direction confédérale majoritairement réformiste : les militants appartenant au Parti communiste et les organisations qu'ils dirigent sont exclus de la Cgt. C'est à nouveau la scission.

1940

Dissolution le 9 novembre de la Cgt et de la Cftc par Pétain. Le 15 novembre, signature par neuf dirigeants de la Cgt et de la Cftc du "Manifeste" tentant de préserver l'indépen-

dance du syndicalisme. Sous la direction de Benoît Frachon, le courant révolutionnaire conduit la lutte syndicale clandestine.

1943

Des responsables des deux courants signent dans la clandestinité les accords du Perreux entraînant la réunification.

1944-1947

Cohabitation des deux courants dans la Cgt unique, symbolisée par l'existence de deux secrétaires généraux : Benoît Frachon et Léon Jouhaux. La Cgt qui a participé à l'élaboration du programme du Cnr (Conseil national de la Résistance) contribue à la "bataille de la production" et aux grandes réformes qu'il prévoyait. Pour la troisième fois de son histoire, après 1919 et 1936, le syndicalisme français prend un véritable caractère de masse. Dans cette période, en 1945, est fondée la Fsm (Fédération syndicale mondiale), fédération syndicale internationale unitaire. En France, une organisation catégorielle de cadres (la Cgc) se crée en 1946.

1947-1949

Les tensions politiques à l'intérieur du tripartisme (alliance au gouvernement et à l'Assemblée des trois grands partis politiques : socialistes, démocrates-chrétiens et communistes) se répercutent sur le mouvement syndical. Le choix de la tutelle américaine sur la vie nationale avec le plan Marshall renforce les désaccords. En décem-

bre 1947, le courant réformiste, désormais minoritaire et réuni autour de la revue Force ouvrière, fait scission. Il crée la Cgt-Fo l'année suivante, tandis que la Fédération de l'Education nationale choisit l'autonomie, ainsi que différents autres syndicats de moindre importance. La scission frappe également le syndicalisme international : en 1949, se crée la Cisl (Confédération internationale des syndicats libres) véritable internationale réformatrice, à laquelle adhère Fo. En 1948 est créée l'Union générale des ingénieurs et cadres Cgt (Ugic).

1950-1960

Ces années sont marquées par la guerre froide et la politique dite de troisième force (alliance du Mrp et du Parti socialiste contre les gaullistes d'un côté et les communistes de l'autre) appuyée par Fo et en partie par la Cftc. Celle-ci voit son influence progresser. Une minorité organisée depuis 1948 autour du Sgen (Syndicat général de l'éducation nationale) tente d'orienter la Cftc dans une voie plus moderne. Elle souhaite l'abandon de la référence à la collaboration de classes, une prise de distance à l'égard de l'Eglise. Elle défend une vision progressiste, voire socialiste, de la société. La Cgt, tout en conduisant les luttes revendicatives, mène un combat contre les guerres coloniales et pour la défense de la paix. Quant à Fo, essentiellement soudée par l'anticommunisme, elle prône la politique de la "présence" (être partout où se décide le sort des salariés).

1964

Le courant "Reconstruction" de la Cftc (l'ancienne minorité) obtient du congrès la "déconfessionnalisation" de l'organisation qui devient désormais Cfdt (Confédération française démocratique du travail). Une petite minorité décide cependant de maintenir la Cftc et fait scission.

1966

Le premier accord d'unité d'action est signé entre la Cgt et la Cfdt. Fo refuse de s'y rallier.

1968

Si les grèves de mai-juin sont d'une puissance inégalée, elles n'entraînent pas le fort mouvement d'adhésions de 1936 et 1945. Les organisations syndicales ont été certes très actives dans le mouvement mais sont divisées sur les perspectives politiques et la tactique des luttes.

1969

L'Ugic devient Ugict-Cgt organisant les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise.

1970

Au cours de son Congrès, la Cfdt se prononce pour un "socialisme autogestionnaire" et reconnaît l'existence de la lutte des classes.

1972

La Cgt approuve la signature du Programme commun de gouvernement par les partis de gauche (communiste, socialiste et mouvement des radicaux de gauche). Depuis plusieurs années, la Cgt défendait l'idée de ce programme à l'élaboration duquel elle était prête à participer, ce que le refus des autres organisations syndicales ne permit pas. Elle devait soutenir ensuite ce programme politique, aliénant ainsi une part de son autonomie. (voir Annexe 3)

1974

Un second accord est signé entre la Cgt et la Cfdt. Plus complet que le précédent, il est plus précis également sur les modalités d'action. Entre-temps, la Cfdt a condamné les actions aventuristes qu'elle favorisait depuis 1968.

1979

À son congrès de Brest, la Cfdt décide du "recentrage" de son orientation. Elle entend désormais s'appuyer sur le réalisme et la

négociation. Elle abandonne ses élans révolutionnaires issus de 1968. Elle réfute la conception d'affrontement global sur laquelle était basée l'unité Cgt-Cfdt. En fait, la rupture est consommée dès 1977, en lien étroit avec celle des partis de gauche. Les accords signés à partir de ce moment auront très peu d'effet.

1980-1990

La Cgt comme la Cfdt saluent la victoire de la gauche en 1981 et appuient les premières réformes. Dès 1982, les attitudes divergent : la Cfdt soutient le plan d'austérité du gouvernement tandis que la Cgt le critique sans pour autant être en mesure de susciter une mobilisation. Fo demeure pragmatique et continue à prôner la "politique contractuelle" (il faut attendre son congrès de 1989 pour qu'elle affirme une certaine volonté de lutte). Dans les années qui suivent, les syndicats sont confrontés à l'approfondissement de la crise de société et aux mutations profondes qui bouleversent le salariat. En même temps que l'on peut parler de crise du syndicalisme, les luttes prennent, depuis 1986, un caractère nouveau marqué par une responsabilité plus grande des salariés.

1990-1995

Ces années voient la remise en cause de la lutte des classes, concept qui a marqué le siècle et influencé le mouvement syndical : les sociétés socialistes se sont effondrées, les tentatives réformatrices ont avorté. Le mouvement syndical connaît de nouveaux éclatements : création de Sud-Ptt et du Crc-Santé par scissions des fédérations Cfdt, explosion de la Fen qui se divise en deux (avec création de la Fsu). Simultanément s'opèrent des recompositions : des organisations autonomes, essentiellement issues du secteur public, se regroupent à l'initiative de la Fen et de la Fgaf (Fédération générale autonome des fonctionnaires) en créant en 1993 l'Unsa (Union nationale des syndicats autonomes), avec comme objectif leur "reconfédéralisation". Dans le même temps, le libéralisme fait des ravages et les syndicats sont confrontés à une situation grave : précarité, chômage, marginalisation, bas salaires, dévaluation des qualifications, remise en cause des droits sociaux menacent la société d'implosion. Confronté à ce défi, le syndicalisme dispersé doit retrouver son efficacité en dépassant ses désaccords idéologiques. L'orientation de la Fsm, que la Cgt tente depuis vingt ans d'infléchir dans le sens de la démocratie et de l'indépendance, tourne le dos à ces principes à un point tel qu'elle décide de la quitter (décision du congrès de 1995). La fin de l'année 1995 voit se développer de grandes luttes sociales.



DOSSIER

MAI

68

Les affiches qui illustrent ce dossier sont celles de l'atelier des Beaux-Arts, occupés en 68.

« JE VEUX TOURNER LA PAGE DE MAI 68 »

NICOLAS SARKOZY-CANDIDAT, DIMANCHE 29 AVRIL 2007, DISCOURS DE BERCY

Mai 68, un passé qui ne passe pas ? Seulement ? Une commémoration pour l'Histoire majuscule, celle du mouvement ouvrier ? A ceux qui rêvent de réconciliation sur Mai, Sarkozy a répondu :

« Dans cette élection, il s'agit de savoir si l'héritage de mai 68 doit être perpétué ou s'il doit être liquidé une bonne fois pour toutes. »

Je veux tourner la page de mai 68. »

Quand ? Mais le 29 avril 2007, lors de son dernier discours de candidat ! Truffé de longs passages anti-68. Obsession ? Paradoxe ? Non, l'idéologie libérale en marche. L'aspirant à l'Élysée (à l'époque) se donne pour ultramoderne contre la gauche archaïque. Mais il veut se faire élire contre un événement vieux de 40 ans, pour exorciser la classe d'en face, celle de 1968. Voilà une célébration bien involontaire des « événements de Mai 68 ». Ils ne sont pas près de s'éteindre. L'incendie, sous la cendre, continue de couver...

Nico la Main droite de Dieu

Celui qui allait devenir un an après chanoine honoraire de l'église Saint-Jean-du-Latran, à Rome, emprunte les accents du feu pape Jean-Paul II pour instruire à charge : *« Mai 68 nous avait imposé le relativisme intellectuel et moral. Les héritiers de Mai 68 avaient imposé l'idée que tout se valait, qu'il n'y avait aucune différence entre le bien et le mal, entre le vrai et le faux, entre le beau et le laid. »*

Des hérétiques ! Un sermon de sainte inquisition, vouant au bûcher le soixante-huitard caché dans les replis du laïc français. *« Voyez comment la contestation de tous les repères éthiques, de toutes les valeurs morales a contribué à affaiblir la morale du capitalisme... »* Moral, le capitalisme ? Mais évident, pas flagrant, pas éblouissant de vérité. En revanche, flamboyante est la noce entre morale papiste et système économique où l'homme est un loup pour l'homme.

Contre Mai 68, Nico la nouvelle Jeanne ?

« Je propose aux Français de rompre réellement avec l'esprit, avec les comportements, avec les idées de Mai 68. Je propose aux Français de rompre réellement avec le cynisme de Mai 68. Je propose aux Français de renouer avec la morale, avec l'autorité, avec le travail, avec la nation. » Autre formule de Travail, Famille, Patrie ? A vous de juger. Renouer avec la morale ? Et le candidat Sarkozy de marteler : *« L'idéologie de Mai 68 sera morte le jour où dans la société on osera rappeler chacun à ses devoirs (...) Ce jour-là sera enfin accomplie la grande réforme intellectuelle et*

morale dont la France a une nouvelle fois besoin. »

Une nouvelle fois ? La seule vraie autre fois ? Celle qui est citée dans les premiers mots du discours de Bercy : *« Ce fut une campagne aux prises avec une crise morale, avec une crise d'identité comme la France n'en a peut-être jamais connue de telle dans son histoire, sauf peut-être au temps de Jeanne d'Arc et du traité de Troyes... »* Le Traité de Troyes, c'est en... 1420. Le roi d'Angleterre par ce traité devient roi de France, et entre dans Paris avec la bénédiction des docteurs de la sainte foi, les théologiens de la Sorbonne. Ceux-là mêmes qui condamneront Jeanne d'Arc et la livreront au bûcher de l'Anglais, le 30 mai 1431. Vous voyez ce qu'il a dans la tête contre 68, le Sarkozy candidat ? Depuis, ça ne s'est pas arrangé.

Morale ? Ce sont les combats ouvriers qui sont visés !

La suite, on la connaît et on la subit. Les promesses de plein emploi, d'augmentation du pouvoir d'achat ont fait long feu. Les escrocs de la finance, Madoff, Kerviel, Tapie, peuplent le Panthéon du krach financier mondial, lui-même construit par une escroquerie au crédit immobilier, dont toutes les banques sont complices.

Si Sarkozy s'acharne contre Mai 68, c'est bien sûr au nom de la morale individualiste du libéralisme. Mais ce serait seulement une question de morale ? Tu parles ! Un problème lié à un instable mégalo-maniaque qui se prend pour la nouvelle Jeanne ? Les voix qu'il entend sont bien matérielles, de classe et ciblées. Et son but de guerre, au travers de l'inquisition contre Mai 68, ce sont les combats ouvriers. Lesquels ?

La longue marche ouvrière vers Mai 68

La France de Mai 68 a été construite au travers de la longue marche des combats ouvriers qui ont jalonné l'après-guerre d'Algérie. La résurrection des luttes est marquée par le tournant de l'année 1963, un an après les accords d'Évian (autodétermination et fin de la présence française).

La grève des mineurs de charbon, l'hiver 1963, porte la revendication salariale : ils veulent 11,5 % de plus, la hausse des prix avoisinant 10 %. Le 28 février 1963, De Gaulle, président de la République, prend un décret de réquisition des grévistes. Du coup, le front syndical Cgt, Cftc, Fo se soude et impulse un mouvement qui va durer un mois.

Le 5 mars, une grève générale d'un quart d'heure est lancée contre les réquisitions par la Cgt, la Cftc, la Fen, l'Unef et Fo. Ce mouvement est très suivi et

agit comme un signal de démarrage d'autres luttes.

La Ratp, en juin, se met en action. Mais elle suscite de la part du pouvoir la mise en place d'un préavis de 5 jours obligatoire.

Le gouvernement De Gaulle fait face en établissant une « politique des revenus », que les syndicats baptisent police des salaires. Elle instaure en effet un blocage des salaires.

En novembre 1964, le groupe Reconstruction de la Cftc se bat pour la déconfectionnalisation de la centrale chrétienne. Chimie, Bâtiment et enseignants l'emportent à plus de 70 %. Le C et sa morale sociale chrétienne est évacué.

Le 10 janvier 1966 le premier accord Cfdt-Cgt est passé, et le 17 mai 1966 une journée d'action du secteur public est appelée conjointement.

1967 : Rhodiaceta, chantiers navals de Saint-Nazaire (pendant 63 jours), Berliet, les mines de fer de Lorraine, Dassault, connaissent des actions qui indiquent la montée en flèche de la combativité.

Le 17 mai, une grève générale interprofessionnelle de 24 heures est appelée par Cgt, Cfdt, Fo et Fen, contre les ordonnances de De Gaulle qui mettent en pièces la centralisation de la Sécurité sociale. Cette grève, un succès colossal, en appelle d'autres.

A la veille de Mai 68, les actions ouvrières se multiplient, avec des manifestations et des affrontements qui montrent le degré d'exaspération et de mobilisation d'un nouveau salariat ouvrier qui se vit comme laissé-pour-compte du boom économique.

Redon, Caen, métallus, Banques, Air Inter, autant de signes avant-coureurs.

Le 23 janvier 1968, à la Saviem de Caen, une grève démarre pour les salaires, un fonds de garantie des ressources en cas de réduction horaire, et pour le droit syndical.

Le 1^{er} Mai 68 est le premier défilé autorisé par la préfecture depuis 10 ans (la prise du pouvoir par le général de brigade de Gaulle en 1958). Gros cortèges...

Le décor est planté, Mai 68 peut commencer.

Voilà avec quelle France de Mai 68 Sarkozy veut rompre. Celle de la solidarité ouvrière, au profit de la morale individualiste, de la précarité et des... profits.

2008, année de toutes les commémorations de Mai, n'a pas été - désolé, Cher Nico -, celle de l'enterrement de Mai. Qui semble, dans l'imaginaire, plus vivant que jamais.

Jean Gersin

Les luttes dans nos industries

En 1968, la Filpac-Cgt n'existait pas. La Fédération française des travailleurs du Livre et la Fédération nationale des travailleurs du Papier-Carton et Cellulose coexistaient au sein de la Cgt. C'est donc au travers de l'histoire fédérale de chacune d'elles que nous aborderons les luttes dans les entreprises du livre et du papier.



Danièle MOREL

DU 4 AU 7 AVRIL 1968, la Fédération du Papier tient son 12^e Congrès national à Facture. Il est intéressant de lire dans le chapitre « Les luttes » du rapport d'ouverture :

Il y a «... une plus large participation aux mouvements de grève qui ont affecté des entreprises qui jusqu'alors restaient en dehors. Les grèves nationales connaissent une participation qui varie entre 15000 et 30000 salariés (papetiers), selon les circonstances....

Nous devons bien voir, les uns et les autres, qu'il existe de nombreuses papeteries, bien que fortement organisées à la Cgt, où le personnel boude l'arrêt de travail ou encore se contente d'une action symbolique. N'est-ce pas adopter une attitude égoïste que de tirer parti des accords signés (nationalement) sans apporter main-forte lorsqu'il est fait appel à tous ? »

Dans le chapitre « Non à l'association capital-travail », nous lisons : « Au moment où il poursuit une virulente offensive contre le pouvoir d'achat de la population laborieuse, le gouvernement a repris sa

campagne pour l'association du capital et du travail, et lancé une diversion avec l'ordonnance sur l'intéressement... En prenant une ordonnance, dans le cadre des pleins pouvoirs, rendant obligatoire une formule d'association dans toutes les entreprises de plus de 100 salariés, le pouvoir gaulliste est fidèle à sa doctrine de collaboration de classe. En même temps, il a déclenché une vaste campagne idéologique afin de faire croire qu'il s'occupe des travailleurs en les faisant bénéficier du fruit de l'expansion de l'entreprise... ».

Pendant que l'une est en congrès, l'autre fédération lance, début avril, un arrêt de travail de 24 heures dans les entreprises du Labeur. Il est immédiatement suivi d'une « quinzaine » d'actions. Le but est d'obtenir un accord de salaire pour l'année 1968 alors que les patrons font traîner les négociations depuis le mois de janvier.

Cette action très largement suivie (environ 80 % des salariés) aboutit à la signature, fin avril, d'un accord d'augmentation des salaires et des primes de 9,96 % sur deux ans

Un Mai qui vient de loin

Le contexte dans lequel explosent les luttes. Mai 68 n'a pas éclaté par hasard... Si les « événements » ont pu surprendre, ils sont la conséquence d'une longue maturation faite d'accumulations propices. La prise du pouvoir par De Gaulle en 1958 s'est réalisée, certes, par un coup d'Etat, mais elle a semé des espérances, exprimées, notamment, lors du raz de marée du référendum le 28 septembre 1958. Elle a engendré bien des illusions qui laisseront vite place à la déception qui créera un climat d'opposition, jusqu'à l'explosion dix années après.

Sur le plan économique, les grandes puissances capitalistes nationales ont trouvé dans De Gaulle un serviteur zélé qui construit ce que l'on a appelé le capitalisme monopoliste d'Etat. Cette période initie la concentration des groupes, un développement qui positionne les entreprises françaises dans la concurrence internationale et des gains de productivité considérables. Autant d'éléments qui accompagnent une progression globale de l'emploi. La modernisation rapide s'accompagne de transformations structurelles, notamment financières, qui se combinent aux concentrations industrielles comme c'est le cas dans l'industrie papetière avec les premières grandes fusions telles que celle de la Chapelle et Darblay. La casse de l'industrie graphique débute en région parisienne et augure d'une redistribution des travaux dans le cadre d'une concurrence sauvage et d'investissements lourds et anarchiques.

Dans les années 60, le patronat et le pouvoir désirent accélérer les transformations engagées et résistent à la volonté des salariés qui veulent une redistribution des bénéfices. Bien que la production industrielle ait augmenté de 63 % au cours des dix dernières années précédant 1968, les plans de stabilisation et d'austérité se succèdent. Le mécontentement grandissant n'est pas seulement une expression de la « langue de bois », il est une réalité.

Pourtant, le chômage qui commence à poindre apparaît comme un épiphénomène et n'inquiète pas encore. En revanche, l'arrivée à grande échelle de nouvelles technologies préoccupe quant à l'avenir : dans la branche production papetière les effectifs baissent de 4 % en 4 ans. L'apparition des ordinateurs effraie également dans les papeteries et les imprimeries, notamment dans les secteurs de préparation. La période est toujours à la croissance mais des signes d'essoufflement se font jour.

Des idées nouvelles germent, souvent sous la seule forme d'interrogation, de questionnements faute de prises en compte et de réponses. Elles posent des problèmes de société, s'ordonnent sur les transformations économiques en cours et portent, de plus en plus, la volonté de contrôler la gestion des entreprises. Le pouvoir,

quant à lui, s'efforce d'entraîner les salariés sur le terrain de la « collaboration de classes » avec une campagne idéologique et des mesures concrètes sur l'association capital/travail et la participation aux résultats des entreprises.

Une nouvelle génération qui n'a pas connu la guerre entre dans la vie sociale et politique avec des raisonnements différents de ses aînés et des attentes plus exigeantes. Elle privilégie souvent les aspects individuels de la vie dans une société qui semble vieillotte et injuste mais, aussi, riche de capacités. En effet, si certaines mutations affectent l'appareil productif, d'autres touchent la société dans son ensemble : transformation des modes de vie, développement de la consommation de masse, mutations sociologiques, besoin de formation et d'éducation...

Des luttes revendicatives importantes sont menées. Elles permettront en 1959/60 de gagner la quatrième semaine de congés payés, la couverture du chômage total et partiel et la généralisation des retraites complémentaires. Elles sont significatives dans nos branches du Papier et du Livre : des acquis importants sont obtenus, des revendications sur les salaires sont en partie satisfaites. Face aux velléités du gouvernement et des puissances économiques et financières de remettre en cause des acquis sociaux (ordonnances sur la Sécurité sociale et menaces sur le droit à la retraite par répartition), des actions fortes et unitaires se multiplient. La grève des mineurs de 1963 joue un rôle substantiel par sa force, les marques de solidarité qu'elle a reçues et les succès engrangés. Les salariés mesurent que le pouvoir peut faire des concessions sur le plan social devant des syndicats forts et unis. L'élection présidentielle de 1965 montrera que De Gaulle n'est pas non plus invincible sur le terrain électoral. Le slogan « Dix ans, ça suffit ! » va bientôt faire son apparition.

L'idée de la nécessité du rassemblement des forces de gauche comme solution efficace et durable aux problèmes posés progresse. La Cgt et le Pcf en font un mot d'ordre et offrent un moyen d'améliorer les conditions de vie et de travail. Cette volonté d'unité gagne en crédibilité grâce à la plate-forme d'action commune

(février 1968) Pcf/Fgds, le Parti socialiste de cette époque. Le mouvement amorcé est dominé par l'espérance d'un changement à portée de main.

L'autoritarisme du pouvoir et du patronat de plus en plus contesté et l'aspiration au rassemblement conduisent, en janvier 1966, à l'accord d'unité d'action entre la Cgt et la Cfdt. Cette entente entre les deux principales confédérations stimule le mouvement social et permet de lancer de puissantes grèves nationales. Dans les entreprises, cette unité s'élargit souvent à Fo, à la Cftc et à la Cgc. La mobilisation grandit et les actions syndicales se multiplient.

C'est le cas le 17 mai 1967 : une grève nationale de 24 heures éclate contre les ordonnances gaullistes. L'engagement des salariés du Livre et du Papier est alors extrême. Ils renouvelleront ce mouvement à la rentrée et suivront l'appel national à une heure de grève avec manifestations. Le 13 décembre est une journée d'action où les graphiques cessent le travail pendant 24 heures. En mars et avril 1968, la mobilisation impose des accords sur les revendications salariales dans nos branches. La manifestation du 1^{er} Mai est, cette fois, autorisée à Paris. Elle surprendra par son ampleur dans la capitale comme en province et dynamisera les salariés dans les ateliers et les bureaux.

La répression policière sauvage contre les étudiants début mai et particulièrement le 11 sera un élément déclenchant. Les salariés, révoltés par la violence des interventions des Crs, se sentiront solidaires ; ils partageront l'exigence d'une université démocratique ouverte aux enfants des travailleurs et aspireront à une lutte commune. Avec la grève nationale du 13 mai, les travailleurs font irruption avec une détermination inégalée sur le champ des luttes. La secousse de mai-juin va marquer l'histoire ouvrière et sociale. Elle prolonge avec éclat le développement des luttes sociales, la progression de l'unité syndicale et politique et le renforcement du mouvement ouvrier.

Daniel Légerot

(1968 et 1969). Au cours de cette période, les débats de la Ffll sont axés sur ces questions d'actions dans le Labeur et sur la signature d'un accord à long terme (sur deux ans).

Le mois de mai

Au lendemain de la répression sauvage des manifestations estudiantines par la police et de la fermeture des universités, le Comité fédéral du Livre se réunit en séance extraordinaire. Deux mesures sont prises : un appel à la grève pour le lundi 13 mai et à la participation aux manifestations organisées à l'appel de la Cgt et de la Cfdt.

Dans la presse, la grève aura lieu de manière à ce qu'aucun journal ne porte la date du 14.

Les mots d'ordre sont « Halte à la répression ! Liberté, démocratie ! Vive l'union des travailleurs, des enseignants et des étudiants ».

Nombre de camarades avaient appelé les Fédérations pour témoigner de leur émotion face aux violences policières. De nombreux travailleurs de la presse parisienne ont participé aux manifestations d'étudiants dans la nuit du 10 au 11 mai après leurs services.

Dès le samedi 11 et le dimanche 12 mai, des militants se réunissent d'urgence dans les entreprises, se mettent à l'écoute de ce que la Cgt va décider et organisent l'affirmation d'une solidarité pour défendre les libertés bafouées dans le pays.

Les réformes successives de l'enseignement ont suffisamment été impopulaires pour que les manifestations d'étudiants rencontrent un écho favorable et la répression apparaît injustifiable. Les revendications syndicales telles celles de la garantie de l'emploi, des salaires, de la diminution de l'âge de la retraite rejaillissent avec force comme un défi au pouvoir.

Dans les entreprises du Livre et du Papier, à Paris et en province, les travailleurs cessent le travail le 13 mai et participent très massivement aux manifestations organisées.

La journée du 13 mai se déroule dans une ambiance festive et de révolte et ce malgré l'existence d'une méfiance envers les étudiants, perçus, à l'époque, comme des fils de bourgeois qui pour beaucoup d'entre eux deviendront demain les cadres dirigeants des entreprises.

Au lendemain de la grève, les échanges et les discussions se poursuivent dans les entreprises, la continuité de l'action se pose,

des assemblées de salariés s'organisent et progressivement, ils décident d'occuper jour et nuit leurs entreprises.

Des assemblées générales se tiennent quotidiennement pour décider de la poursuite de la grève et affiner les revendications ; des idées nouvelles sont débattues avec passion :

- la participation des travailleurs dans la gestion des entreprises,
- la démocratie, le rôle de l'assemblée générale, des militants,
- l'appropriation de l'action par les salariés dans l'entreprise.

Les jeunes travailleurs empreints d'un grand désir de fonctionnement démocratique sont déterminants dans la conduite du mouvement. Souvent ils sont à la pointe de l'action, bousculant quelque peu la routine de certains responsables syndicaux en place.

Des artistes solidaires se produisent dans les entreprises occupées, toute la famille est alors conviée pour partager ces moments de solidarité et de fête.

On est en droit d'affirmer que Mai 1968 fut une vraie libération de la parole, portée notamment par la jeunesse.

Au-delà des revendications salariales, c'est un véritable ras-le-bol du pouvoir politique en place qui s'exprime. Le slogan « 10 ans, ça suffit » est porté avec force.

Chez les travailleurs en lutte, le sentiment de la propriété de l'outil de travail et de sa défense s'accompagne d'un souci, très responsable, de ne pas prêter le flanc à une possible répression policière. Ce sentiment est également développé par la crainte ambiante de voir des groupuscules qualifiés de « gauchistes » nuire au combat engagé.

Dans la presse, de nombreux travailleurs participent à la manifestation du 13 mai. Très déterminés dans les luttes, les ouvriers du Livre subissent des pressions multiples pour leur demander d'intervenir sur le contenu des articles. Les débats sur la maîtrise de l'information sont vifs.

Le Comité inter du Livre parisien est partagé entre la volonté d'occuper les entreprises de presse et la nécessité d'informer. Dans le même temps, la Cgt recommande une autodétermination de la base dans les entreprises.

Le Comité fédéral national du Livre débat vivement de la parution ou non de la presse et afin de ne pas laisser à la radio et télévision, considérées « aux mains du pouvoir », la seule possibilité d'information, il déclare, à l'unanimité des présents, que face à l'ampleur du mouvement ouvrier, la presse quotidienne d'information doit paraître. Il est recommandé d'imposer quotidiennement les communiqués syndicaux et d'être vigilants sur les contenus.

Les travailleurs de la Chapelle Darblay en grève fournissent le papier-journal nécessaire.



Deux exemples pour illustrer l'intervention des ouvriers du Livre sur le contenu de la presse.

- *Le Parisien Libéré* ne paraît pas le 24 mai car nos camarades l'accusent de donner de fausses nouvelles.

- A *L'Aurore*, l'intervention pour changer le contenu d'un article aboutit à sa modification.

Fin du mois de mai

Les 25 et 26 mai 1968 le constat des discussions de « Grenelle » renvoie à la poursuite des négociations vers les branches professionnelles.

Les accords négociés dans les branches du Livre et du Papier ont des répercussions immédiates, par exemple :

les salaires sont augmentés de 10 % en moyenne,

une échelle mobile des salaires est instaurée,

l'abattement de zones est supprimé et le principe des conventions nationales est donc acquis,

les commissions paritaires nationales de l'emploi sont créées, elles ont pour but « la garantie de l'emploi ».

Le premier objectif est de négocier la mise en œuvre du retour progressif à la semaine de 40 heures (la durée moyenne du travail était entre 45/48 et 50 h) et les garanties de ressources correspondantes et ce, avant la fin de l'année 1970.

La cessation anticipée du travail avant 65 ans

La garantie de ressources en cas de maladie et d'accidents du travail.

La garantie de ressources pose également le principe de la mensualisation des salaires qui trouvera son aboutissement dans le Papier en juillet 1970 et dans le Labeur en 1977. De ce fait, les revendications se modifient. Par exemple, dans le Labeur, on passe de la revendication d'une prime annuelle à celle d'un 13^e mois, le calcul du paiement des congés payés.

Les Accords de Grenelle fixent des droits syndicaux nouveaux dans l'entreprise. Ils donnent, en particulier, la liberté de constituer des syndicats ou des sections d'entreprises, de désigner des délégués syndicaux et mener la négociation syndicale dans l'entreprise...

Ces nouvelles dispositions soulèvent débat au sein du Comité fédéral national du Livre qui ne rejette pas l'ensemble des droits syn-



MAI 1968 EST-IL DEVENU UN SEUL "ÉPISODE GLORIEUX DU PASSÉ" OU DEMEURE-T-IL UN ÉLÉMENT DE RÉFLEXION POUR L'AVENIR ?



dicaux mais conteste la reconnaissance des syndicats d'entreprises. Il délègue aux syndicats locaux la désignation des délégués syndicaux dans les entreprises et intervient auprès de la Confédération pour faire prévaloir sa position.

La Fédération du Papier négocie dès le 31 mai l'exercice du droit syndical dans l'entreprise.

Ce sont deux conceptions de l'organisation syndicale que nous retrouvons dans les textes d'accords de branches, signés fin mai et début juin 1968, par les fédérations.

En ce qui concerne le chapitre traitant de la fin de conflit dans les entreprises,

la Fédération du Papier fait acter que « des discussions s'engageront aussitôt au niveau des établissements pour régler les problèmes non couverts par le présent accord et spécifique à l'établissement... et de préciser les conditions... de la reprise du travail ». La Fédération du Livre, sous la pression des salariés des entreprises parisiennes, modifie l'article qui spécifiait « que la signature du présent accord entraîne la reprise immédiate du travail dans toutes les entreprises, que les divers cahiers de revendications présentés... ne seront pas maintenus.... » Elle appelle à la reprise du travail pour le 11 juin 1968.

Dans les entreprises Papier et Livre, les salariés décideront soit :

- La reprise du travail en assemblée générale dès la signature des accords nationaux.
- De négocier dans les entreprises des avantages particuliers et c'est sur la base des résultats obtenus que les travailleurs votent la reprise du travail.

Durant ces journées de luttes et d'occupation des entreprises, la Fédération du Papier dénombre 8 500 nouvelles adhésions et la création de 130 syndicats ou sections nouvelles. La Fédération du Livre délivre 3 000 cartes syndicales supplémentaires aux syndicats locaux.

1968 lance dans nos Fédérations une véritable dynamique de négociations d'entreprises, locales et nationales. Le potentiel du rapport de forces et la possibilité de sa mise en mouvement contraindront le patronat à négocier des avancées pendant la décennie qui suivra.

Dans cette même période, la désyndicalisation va reprendre et le renforcement ne restera que ponctuel.

Ne minimisons pas les réactions du patronat qui tire enseignement de ces luttes et met en œuvre des stratégies d'intégration des salariés aux objectifs de l'entreprise et de découragement en reprenant sur des concessions faites.

Pourtant, ces nouvelles adhésions ont amené une génération de nouveaux militants dont l'aspiration à plus de démocratie pourrait trouver « une » réponse dans l'application du droit syndical à l'entreprise.

Cette dynamique de luttes qui s'appuyait sur l'action unie, sur un besoin de démocratie, sur un syndicalisme de proximité, d'entreprise, est aujourd'hui encore un enjeu.

Après mai-juin 68 :

Le bilan de 1968 offre à la fois des acquis immédiats importants que le patronat s'efforcera de « reprendre » et des points d'appui pour imposer de nouvelles avancées sociales. Il porte en lui le germe de nouvelles attentes et revendications comme on le vérifiera durant la campagne présidentielle

de 1981, où nous retrouverons notamment une grande aspiration populaire à un changement de gouvernement, l'espoir de voir les salaires augmenter, les conditions de travail s'améliorer et la forte demande d'être reconnus au sein de l'entreprise.

Plusieurs lois sont promulguées en ce sens en 1982:

- Réduction de la durée du travail de 40 à 39 heures, sans perte de salaire.

- Droit à la retraite à 60 ans pour tous.

Les Lois Auroux qui ambitionnent de transformer profondément les relations au travail prônent l'extension de la citoyenneté à la sphère de l'entreprise et que le droit du travail stimule les initiatives individuelles et collectives au lieu de les brider.

Parmi les principales innovations qu'elles introduisent, citons entre autres :

- l'encadrement du pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise et du règlement intérieur par l'interdiction de toute discrimination : « aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou de ses convictions religieuses ».

- création d'un droit d'expression des salariés sur leurs conditions de travail.

- attribution d'une dotation minimale de fonctionnement au comité d'entreprise égale à 0,2 % de la masse salariale brute.

- obligation annuelle de négocier les salaires, la durée et l'organisation du travail dans l'entreprise.

- création du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

- instauration d'un droit de retrait du salarié en cas de situation de danger grave et imminent.

Il est certain que nous retrouvons dans l'esprit des lois une influence de la Cfdt, notamment en ce qui concerne l'expression directe des salariés, et que de très nombreuses organisations syndicales Cgt ont boudé ces nouveaux droits d'expression

Ces lois promulguées modifient d'un tiers les textes du Code du travail, elles s'inspirent des luttes portées par les salariés et s'inscrivent dans la continuité de l'esprit de 68.

Même si, aujourd'hui, les conditions ne sont plus les mêmes, la société est différente notamment avec la précarité de l'emploi, le chômage dont souffrent particulièrement les jeunes, l'esprit qui a animé les étudiants et les travailleurs de 1968 n'est pas mort ; l'actualité nous montre que l'on peut faire reculer le pouvoir aussi arrogant soit-il.

Ne sommes-nous pas aujourd'hui dans une situation complexe, pour laquelle un réexamen de cette période d'intense lutte syndicale peut être utile pour notre activité ? ●



Retrouvez chaque
semaine le n° 1
de la presse française
avec votre
quotidien régional



TV Magazine

pour de grands moments
de télévision !

+ d'exclusivité

+ de people

+ d'infos

+ de reportages



Le meilleur de la télé sur www.tvmag.com





DONNEZ UNE DIMENSION DURABLE À VOTRE INVESTISSEMENT

La Macif propose une gamme complète d'investissements socialement responsables destinés aux particuliers et aux personnes morales.

**Avec les fonds de développement durable de la Macif,
donnez de la valeur à vos valeurs.**

***Vous souhaitez en savoir plus ?
macifgestion@macif.fr***