

La Révolution Prolétarienne

A C T U A L I T É D U S Y N D I C A L I S M E

REVUE FONDÉE PAR
PIERRE MONATTE EN 1925

**Collaborateurs
depuis la création**

Alfred Rosmer
Robert Louzon
Maurice Chambelland
Ferdinand Charbit
Roger Hagnauer
Simone Weil
Albert Camus
Jean-Paul Finidori
Simon Rubak
Raymond Guilloché
Gilbert Walusinski
Marcel Martinet
Roger Lapeyre
Jean et Josette Cornec
Jacques Reclus
Nicolas Faucier
Jacques Gallienne
Jean-Louis Bureau
Roger Bossière
Georges Lamizet
Michel Descarsin
Marc Rosentaub
Félix Franc
Robert Debré
Jean Cornec
Jacques Ruffié
Albert Memmi
Pierre Aubery
Paul Heutching
Jacques Faure
Daniel Béresniak
Jacques Simon
Laurent Preziosi
Pierre Roubin
Christophe Bitaud
François Lonchamp...

La Révolution Prolétarienne

Directeur : Jean MOREAU

Siège social :

26, rue des Rosiers, 75004 PARIS
(01 48 87 59 80)

Edité par :

Les Amis de la Révolution Prolétarienne

Trimestriel. Abonnement : 23 €

CCP : 8044 64 Y Paris

Imprimerie « E.P. »

232, rue de Charenton, 75012 PARIS
Commission paritaire n° 62443

1906 – 2006

L'Histoire renseigne. De même les voyages forment, à tous les âges de la vie. Je rentre de Guyane. Dans ce département de la République Une et Indivisible, j'ai rencontré les Bushiningsés : les Marrons, descendants des esclaves. Ceux-ci, enfuis dans la forêt, résistèrent pour vivre libres. Aujourd'hui encore, ils sont des citoyens de seconde zone. D'aucuns, sans papiers. Nombre de leurs enfants, non scolarisés.

À la manière d'un Jean Maitron pour le Dictionnaire biographique du Mouvement ouvrier, il reste à réaliser un Dictionnaire du Marronnage¹.

Tout cela invite à comparaison.

En 1906, à Amiens, des syndicalistes de diverses tendances rédigent une Charte qui affirme l'autonomie – c'est-à-dire l'aspiration laïque – d'un prolétariat qui campe alors dans la Nation. Ils sont, sur ce plan, les « Marrons » de la société industrielle.

Depuis, le paysage a changé. Le capitalisme financier domine le village planétaire et les relégués de tous les quartiers sensibles de la Terre – quelle que soit leur communauté – sont en situation de marronnage, avec ce que le terme comporte d'errance et de désespérance.

Quelle minorité agissante – à l'instar de nos Anciens de 1906 – saura écrire la Charte syndicaliste internationaliste de la post-modernité ?

Réaliste – méfiante à l'égard de l'éternelle tentation de parvenir – et idéaliste, refusant de s'enfermer dans la seule condition corporative, elle promouvrait un humanisme sans épithète. Pour lui, par exemple, tuer un nègre, un juif ou un arabe, à cause de son appartenance, est toujours intolérable et constitue, dans tous les cas, un crime raciste. Les chiens dévorateurs sont de tout temps au service de l'ordre des nantis. Ils sévirent jadis aux Antilles et à Auschwitz. On les retrouve, naguère, en Irak, auxiliaires féroces de cette jeune et souriante soldate américaine qui tenait en laisse un prisonnier nu.

Jean MOREAU

¹ Ebauché dans *Le Chacal et l'Enfant génie* par Jean Moreau.

Cent ans après, dans la lutte

L'année 2006 est l'occasion pour les syndicalistes de revisiter un pilier fondateur: la Charte adoptée par le congrès de 1906 de la C.G.T.¹ Que représente toujours cette Charte? Avant tout, une volonté d'indépendance et de détermination dans la lutte. C'est donc d'abord l'occasion de réfléchir sur ce qu'est, ou du moins ce que doit être le syndicalisme.

Cent ans après, la Charte d'Amiens ne peut que remplir d'admiration le militant d'aujourd'hui par son énergie et sa volonté, par les bases clairement exposées de ce qui fonde et permet le syndicalisme à la fois de masse et de lutte que nous préconisons: maison commune en ordre de combat.

En même temps, on ne peut faire l'économie des cent années qui ont suivi, et l'enthousiasme retombe bien vite. Quoi qu'on puisse penser de l'état dans lequel se trouve notre syndicalisme, on peut toutefois le comparer avec l'état dans lequel a sombré la branche politique du mouvement ouvrier. Au moins, même divisé et bureaucratisé, même avec un taux de syndicalisation des plus bas d'Europe, le syndicalisme reste une organisation de masse qui fondamentalement ne peut aller très loin dans les trahisons des intérêts des salariés: la « crise » d'une CFDT qui a franchi la ligne jaune le montre bien. Dans le champ syndical, on ne peut jamais être renégat qu'à demi. Jamais davantage, ou c'est la désyndicalisation.

Unité et indépendance

Un syndicalisme de masse (le seul qui soit efficace et qui ait du sens) implique l'unité des syndiqués et l'indépendance politique de l'organisation syndicale qui les réunit. La Charte d'Amiens pose clairement le problème en proposant l'autonomie, organisationnelle et militante: l'*indépendance* n'y est pas *neutralité*, elle est moyen et condition du *rassemblement dans la lutte*.

Mais le concept même d'indépendance politique du syndicalisme a son histoire. Cent ans après, on a d'ailleurs fait le tour des références en tous genres à la Charte. Ceux qui en font un drapeau de l'« apolitisme » syndical ne sont pas les moins comiques de la cohorte. Comme si la Charte n'était pas déjà en soi, un texte profondément *politique*, même s'il rejette avec force toute idée de *subordination*. Les rivalités politiques du temps, notamment les luttes de tendances entre socialistes et anarchistes, n'expliquent pas, avec le recul de l'histoire, les tendances profondes qui font et feront enjeu. Ceux qui tentent de récupérer la Charte au Panthéon anarchiste ne sont d'ailleurs pas moins *tendancieux* que les « apolitiques ». Ils savent la plupart du temps que la Charte était autant dirigée contre les thèses anarchistes que contre les thèses socialistes de l'époque. Quand la Charte parle des « sectes », il ne s'agit pas des Témoins de Jéhovah: il s'agit très exactement des anarchistes. Car si une partie des pionniers du syndicalisme

viennent de l'anarchisme, ils s'en séparent justement sur la question syndicale. Pour Malatesta, le syndicalisme « *n'est et ne sera jamais qu'un mouvement légalitaire et conservateur, sans autre but accessible — et encore! — que l'amélioration des conditions de travail* »². Amiens proclame le contraire. S'il peut être lu, en un sens, comme un manifeste d'indépendance organisationnelle et idéologique de la jeune CGT *par rapport* à la jeune SFIO, chacune se proclamant organisation ouvrière, on constate pourtant que dès la première divergence majeure entre la CGT et la SFIO, à savoir la loi sur les retraites de 1910, les lectures antérieures ne fonctionnent déjà plus. Les marxistes comme J. Guesde, qu'on avait toujours plus ou moins considérés comme « ennemis » de la Charte en raison des réticences exprimées très tôt sur le mythe de la grève générale et aussi en raison du modèle allemand associant le syndicat au parti³, les marxistes donc s'opposent dans la SFIO à la majorité du groupe parlementaire et soutiennent explicitement la CGT dans son opposition à cette loi⁴. En tout cas, la CGT ne veut ni être groupusculaire, ni devenir un appendice d'un parti socialiste qui aurait décidé seul, dans une logique essentiellement électorale, de ce qui convenait comme revendications ouvrières. A cette époque, les militants ouvriers restent obsédés par la question du « ministérialisme » (Millerand), mais la question n'en est pas moins *de fond*. L'avenir le confirmera sans exception: de tout temps et partout, les militants syndicalistes ont dû, *par expérience*, prendre leur distance avec le parti de gauche gouvernemental de leur pays et de leur époque.

Avec la Charte d'Amiens, la CGT réunit donc *tous* les ouvriers, devient porteuse d'une véritable contre-culture et obtient assez rapidement le seuil nécessaire à sa survie: l'instauration d'un réel rapport de force durable dans le pays face au patronat et au gouvernement. Elle entrera dans la mémoire collective comme l'outil qui aura permis à une classe sociale de sortir de la misère et de la soumission fataliste. Elle devient l'outil d'une dignité conquise par la lutte sur le lieu de travail.

Dès les lendemains de la première guerre mondiale, il est devenu toutefois évident que le modèle d'Amiens de l'unité organique ne fonctionnera plus. Il faut lui substituer celui d'une cohabitation des *tendances*. La puissante minorité a besoin de s'organiser pour virer les apparatchiks qui, dispensés du front, ont collaboré à l'effort de guerre. Ce seront les Comités syndicalistes révolutionnaires (CSR) de Pierre Monatte et Marie Guillot. En 1921 c'est la première scission. D'un côté la CGT

² Polémique avec Monatte au congrès d'Amsterdam, 1907.

³ L'histoire du syndicalisme allemand mériterait d'être développée. L'aspiration vers le socialisme politique s'y est faite au nom du refus du corporatisme politiquement neutre, justement rejeté *aussi* par la Charte d'Amiens.

⁴ Motion de la majorité de la Seine au Conseil national de la SFIO du 9 juillet 1911. Le texte va même jusqu'à dire « *Le CN déclare que chaque fois qu'il s'agira d'une question ouvrière, le PS agira d'accord avec les résolutions de la CGT* » !

¹ Voir page <http://www.snuipp-ensemble.org/amiens/charte1906.pdf>

de Jouhaux préfère le plan et le Bureau international du travail à l'action directe des débuts, de l'autre la CGTU qui s'inféode statutairement au PC stalinisé à son congrès de 1929.

Nous-mêmes, à *Ensemble*, sommes strictement syndicalistes, notre courant d'orientation syndicale ne dissimule pas un groupe politique extérieur au syndicat, mais nous sommes lucides, nous savons bien qu'une organisation syndicale de masse ne saurait guère se passer du travail de militants déjà politiquement organisés pour lesquels le droit de tendance constituera une garantie. Ce sera, aussi, un cadre de cohabitation plus franc, à visage ouvert.

Dans la période de la guerre froide, seule la Fédération de l'Education nationale a réussi à sauvegarder l'unité de ses personnels. Elle l'a dû au droit de tendances. Pourquoi a-t-on 20 % de syndiqués chez les enseignants et 5 % ailleurs ? Parce que, face à la division confédérale, l'autonomie a permis cette unité et que l'unité a permis de sauvegarder un syndicalisme de masse. La scission provoquée par le courant UID en 1991-1992 n'a pas supprimé le réflexe d'unité pluraliste installé chez les enseignants. Là, et nulle part ailleurs, est l'échec inattendu de l'UNSA. Et soyons honnêtes : l'idée de cohabitation des tendances, à laquelle nous sommes attachés par l'expérience, est une entorse à la logique d'Amiens. Face à la nécessité de reconstruire l'unité syndicale, y compris l'unité organique, l'expérience enseignante des tendances montre qu'elles permettent de faire militer ensemble des gens qui ne le pourraient pas autrement. Il ne s'agit pas là de présenter implicitement la FSU comme *modèle*. Non seulement, comme ailleurs, la direction majoritaire y impose systématiquement tous ses points de vue, mais la scission de la FEN a montré les limites et les contradictions du système des tendances, se cristallisant en défense d'intérêts bureaucratiques spécifiques et concurrentiels entre eux. En même temps, on voit bien, dans le SNUipp, que c'est dans les sections département où la pluralité est effective que le jeu démocratique formel y est le mieux respecté.

Enfin, la Charte d'Amiens n'a jamais été une divinité protectrice du mouvement ouvrier, qu'elle aurait protégé par les principes qu'elle condensait. Elle n'a pas empêché la CGT de sombrer dans l'« Union sacrée » lors de la première guerre mondiale, ne l'a pas empêchée de sombrer très tôt dans la collaboration gouvernementale, la bureaucratisation du fonctionnement, la politisation des clivages d'orientation...

Promue en 1930 par la Ligue syndicaliste et le Comité des 22^s comme moyen d'une réunification de la CGT et de la CGTU, la Charte d'Amiens ne présidera pas vraiment à celle-ci. Le Comité des 22 échouera. L'unité se réalisera, certes, quelques années plus tard, mais par la voie *politique*, en 1935. Ce sera la Charte de Toulouse, singulièrement « oubliée ». Unité et divisions, combativité ou collaboration dans le mouvement syndical français, ne devaient guère s'affirmer ou se déliter en référence réelle à la Charte d'Amiens, même lorsque celle-ci était à l'occasion citée, voire brandie. Ce furent plutôt les aléas

de la crise ou de la croissance, et des rivalités entre impérialismes, qui tissèrent l'histoire du syndicalisme.

Une « victoire posthume » : Le seul outil de masse pour les luttes d'aujourd'hui

Cette histoire n'est pas finie et le syndicalisme s'affirme, à l'heure d'aujourd'hui, comme la dernière organisation de masse qui tienne encore debout face au rouleau compresseur du nouveau capitalisme, et donc à l'environnement particulier dans lequel les salariés d'aujourd'hui doivent s'organiser et combattre pour leurs intérêts collectifs. Cet environnement s'est précisé depuis pas mal d'années maintenant : précarité, chômage de masse, désindustrialisation, délocalisations, dérégulation. Un patronat offensif a remis en cause les conventions, a encouragé un gouvernement réactionnaire à s'attaquer aux retraites, à la Sécurité sociale, au statut des dernières grandes entreprises de services publics...

C'est dans cet environnement particulièrement hostile que le syndicalisme d'aujourd'hui doit relever le défi. Il s'inspirera évidemment de la Charte, qui reste d'une immense actualité. Il retiendra la leçon fondamentale, déjà proclamée par la Première Internationale, selon laquelle *l'émancipation des travailleurs sera l'œuvre des travailleurs eux-mêmes*⁶. L'histoire a tranché en faveur de la Charte, de la supériorité même du syndicalisme comme organisation des salariés tout simplement capable de *survivre*. Mais cette victoire posthume de la Charte (il n'est qu'à voir la prise d'indépendance *obligée* qu'ont dû adopter les syndicalistes anglais et allemands par rapport à leur social-démocratie) se fait dans la division syndicale et dans un environnement désastreux qui oblige à réagir. On ne cherchera donc pas forcément à en faire une icône mythologique, voire encombrante (dans certaines de ses lectures, de ses utilisations intéressées), pour parvenir à nos fins : relever d'urgence et avant tout un rapport de forces décidément trop défavorable aux salariés. Le syndicalisme, de par sa nature, n'est jamais porteur d'une politique du pire, il ne peut se satisfaire de cette dégradation. Notre époque appelle à la mise en ordre de mobilisation la plus efficace possible pour la reconquête de nos droits perdus. Là est la tâche immédiate qui nous saute aux yeux. Dès que ce rapport de forces aura été un tant soit peu rééquilibré, bien d'autres questions se poseront à nous. La Charte, là encore, nous aidera à y trouver des éléments de réponse. Mais centenaire ou pas, l'urgence n'est pas là. A chaque jour suffit sa peine⁷. Voyons d'abord où nous en sommes et pourquoi nous en sommes là. Commençons par voir en *quoi* consiste l'outil syndical. Quelles sont ses bases ?

Principes de base

Dès qu'il y a *salariat*, il y a nécessité pour les salariés de s'organiser pour défendre leurs intérêts collectifs face au patronat. Cette organisation doit d'abord être sur le lieu même de tra-

⁶ Voir pages http://www.snuipp-ensemble.org/bibliotheque/guerin_comite22.htm et <http://www.snuipp-ensemble.org/reference/030manifeste22.htm>

⁶ Statuts de l'A.I.T. (1864) page

<http://www.marxists.org/francais/marx/works/1864/00/18640000.htm>

⁷ Les camarades de la revue *Syndicaliste !* disent qu'avant de se préoccuper de « *recomposition* syndicale » il faut d'abord palier à la *décomposition* syndicale.

vail, c'est le syndicat. En même temps elle ne peut s'y limiter, les syndicats s'unissent, se fédèrent nationalement, par branches ou par corporations. Cela, c'est le syndicalisme.

Le syndicalisme permet aux salariés, en portant collectivement des revendications concrètes :

– de se défendre contre l'*exploitation* (la sous rémunération intrinsèque du travail fourni) par ce travail de Sisyphe qu'est la bataille des salaires, contré longtemps par l'inflation, désormais par la mise en concurrence de la main d'œuvre potentielle grâce au chômage de masse et plus récemment aux délocalisations, et dans la Fonction publique tout simplement par le blocage des salaires. Depuis plusieurs décennies, le rapport capital-travail dans le revenu national ne cesse d'évoluer en faveur du capital. Dans le secteur privé, la mise en œuvre des 35 heures avec annualisation (lois Aubry), suivie peu de temps après de nouvelles dispositions sur les heures supplémentaires et de « renégociation » de convention sous le chantage aux délocalisations⁸, s'avère un champ de ruines pour les salariés. La dernière réforme des retraites pousse très loin la dégradation du salaire différé que constituait, grâce aux cotisations, la pension.

– de combattre l'*aliénation* (la fatigue, la pénibilité physique et psychique) en luttant pour l'amélioration des conditions de travail⁹.

– d'atténuer la *domination* (le pouvoir et l'arbitraire patronal¹⁰) par les droits collectifs, en rejetant les attaques comme le service minimum ou en défendant de nouvelles positions (contrôle ouvrier de la gestion, contrôle syndical du recrutement, etc.)

Ces différents types de catégories de revendications sont avant tout « portés » par les salariés eux-mêmes, c'est-à-dire que l'expérience historique acquise montre que des acquis uniquement obtenus par la voie « parlementaire » s'avèrent systématiquement fragiles (attention, il ne s'agit pas de négliger l'intérêt de la législation du travail!); les salariés doivent donc « porter » *constamment* ces revendications sur le terrain économique, et le font d'autant plus que finalement ces revendications leur sont « naturelles ». Des salariés « inorganisés » peuvent entrer en lutte, le plus souvent localement, mais l'expérience de la difficulté de la lutte les amène le plus souvent à créer une section syndicale pendant ou juste après le conflit social¹¹. Les revendications collectives des salariés ont besoin d'une *permanence*, en moyens militants et financiers propres, c'est l'*organisation* syndicale.

⁸ Cf. « *Le chantage au licenciement doit être rendu illégal!* » page http://www.cgt.fr/internet/html/lire/?id_doc=1156

⁹ Faut-il rappeler que les instituteurs et PE n'ont pas de médecine du travail, ou même qu'ils n'ont parfois pas de toilettes « adulte » sur leur lieu de travail...

¹⁰ Il n'y a pas de statut de délégué syndical dans la Fonction publique. Un Inspecteur d'Académie peut changer tout barème des promos ou du mouvement *contre* l'avis des élus du personnel, les CAPD ne donnant qu'un avis *consultatif*.

¹¹ Ceux qui, condamnant le bureaucratisme syndical, et jetant le bébé avec l'eau du bain, furent les plus ardents promoteurs des grèves sauvages et des Comités de grèves indépendants, durent en faire l'amère constatation. Cf. par exemple l'article de Castoriadis sur les grèves belges de 1961 (*L'expérience du mouvement ouvrier*, t.2, 10/18, 1974).

On pourrait dire à ce point: le syndicalisme est donc l'expression organisationnelle du besoin de se défendre collectivement des salariés. Ce serait toutefois oublier qu'il s'est construit sur une *logique* et une *méthode*.

Le syndicalisme considère que son travail essentiel est l'installation et l'utilisation optimale d'un *rapport de forces*¹² entre les salariés et le patronat. C'est sa logique. Pour y atteindre il a traditionnellement usé d'une méthode: l'action directe, c'est-à-dire essentiellement la *grève*. Il ne faut pas comprendre ici que le syndicalisme n'est QUE de l'affrontement, il faut comprendre que dans sa logique une *négociation* n'a de sens que dans le cadre d'un rapport de forces.

Le patronat a tôt et bien compris le danger que constituait pour lui le syndicalisme ainsi conçu. Il y a répondu, avec malheureusement un relatif succès, en essayant d'en expurger la méthode d'action directe, non pas tant par la corruption individuelles de ses dirigeants, mais par un avachissement général par l'intégration dans l'Etat d'un syndicalisme réduit à une fonction d'expertise-conseil et la coopération consensuelle dans l'entreprise, pour assurer la « survie » de la boîte, la « survie » du système de soin, etc. L'expérience récente a cruellement rappelé aux salariés que les sacrifices « consentis » par peur du chômage n'empêchent pas le patronat de les jeter aux orties, même lorsque l'entreprise est bénéficiaire pour ses actionnaires mais qu'elle pourrait l'être encore davantage. Mais l'intégration dans l'Etat est un phénomène ancien et désormais très poussé. De la présidence d'une Caisse d'assurance-maladie ou d'un strapontin au Conseil économique et social à l'établi il y a loin.

Organisation et bureaucratization

L'intégration est d'autant plus aisée qu'elle ne sera pas qu'une tentation individuelle honteuse pour quelque dirigeant syndical. Elle sera facilitée par la *bureaucratization* de l'organisation syndicale.

Comme toute organisation, et *a fortiori* toute organisation de masse centralisée, le syndicalisme est exposé au virus de la bureaucratization. Longtemps négligé dans son histoire, ce paramètre doit être mieux pris en compte et occasionner une vigilance qui puisse le contenir.

Le constat de la bureaucratization, que tout militant honnête qui « monte » dans l'appareil fait facilement, semble effectivement être une sorte de « fatalité », mais une fatalité guère bienveillante tant, on va le voir, elle est à la source de toutes les dérives du syndicalisme. Dès lors le dilemme est bien connu: comment agir sans s'organiser? Comment s'organiser sans retomber dans la bureaucratization? ¹³

Les extrémistes sectaires disent qu'il faut jeter le syndicat à la poubelle et s'organiser en comités de lutte ou choses de ce

¹² Eugène Descamps, le 1^{er} secrétaire général de la CFDT disait en 1989: « *Dans la compétition mondiale, seuls un rapport de forces, une résistance collective peuvent éviter l'arbitraire et de larges marginalisations de populations.* »

¹³ Il intéressera certains de noter ici que pour Castoriadis [note 12] il y a *contradiction* entre sa réponse à ce dilemme sur le plan syndical et sur le plan politique, dans des années 50 où il travaille sur ce dilemme. Il contribuera par la suite à théoriser le « socialisme autogestionnaire » d'une CFDT dont on connaît aujourd'hui le point de chute.

genre. On voit bien qu'ils visent avant tout au pouvoir de minorités agissantes (eux-mêmes pardi) dans le feu de l'action, mais le comité de lutte ou de grève est de toute façon en soi une forme d'organisation, et on renonce dans cette logique à toute permanence organisationnelle, donc on renonce à l'action dans la durée, *lorsque la grève est finie*. Sans organisation, pas d'action durable. Parce que nous voulons agir pour défendre nos intérêts collectifs, nous devons nous organiser en syndicats, et nous devons affronter par là-même le problème de la bureaucratisation de nos organisations.

Les militants, qui sont les syndiqués qui s'engagent le plus dans l'organisation syndicale, sont chargés dorénavant d'une responsabilité nouvelle. Ils ne doivent plus seulement affronter le patron ou l'Etat-patron en défendant les revendications de leurs collègues. Ils doivent aussi et en même temps, du moins pour les plus lucides, les plus désintéressés et déterminés d'entre eux, combattre la dynamique bureaucratique inhérente en pesant de tout leur poids au quotidien pour maintenir et renforcer la combativité, en agissant pour développer la démocratie interne et le contrôle des directions syndicales exécutives : respect des mandats de congrès, tenue régulière des assemblées générales, délégations sur mandats impératifs...

Il ne faut pourtant pas s'imaginer que le militant combatte de la même façon sur deux fronts. La bureaucratisation n'est pas l'explication unique d'un « avachissement » par l'intégration pseudo-consensuelle de l'organisation. La centrale syndicale qui a le plus dégénéré dans cette direction, au point de franchir une ligne jaune (« jaune » à tous points de vue !) en mai 2003, est la CFDT. Cette centrale était-elle plus bureaucratique et moins démocratique qu'une autre ? Probablement pas. Mais la dérive spectaculaire de cette centrale n'était pas une surprise. Elle a été progressive, annoncée, mise en œuvre par une orientation droitiste.

Qu'est-ce qu'une orientation syndicale ? C'est justement ce qui va regrouper ensemble des militants pour que les choix stratégiques de l'organisation soient réellement collectifs, en s'exprimant franchement devant les syndiqués.

Il ne suffit donc pas de dire aux salariés : syndiquez-vous, ignorez la division syndicale en préférant tout simplement l'organisation syndicale la plus représentative et militez-y contre la dérive bureaucratique. Il faut encore que cette organisation syndicale soit un minimum combative et/ou qu'on puisse, à l'interne, y défendre des positions combatives. Par exemple : à quoi cela sert-il aujourd'hui de se syndiquer à la CFDT ? Strictement à rien pour un salarié puisque cette organisation défend objectivement les intérêts collectifs des employeurs sous le masque trop transparent de la contractualité moderne. Si c'est une absurdité à première vue, c'est un excellent exemple d'un danger manifestement possible : une organisation qui continue de défendre en partie des intérêts des salariés non vitaux pour, sur l'essentiel, cautionner par le contrat et la signature, les fondements essentiels de la politique patronale.

Les salariés, comme tout un chacun, aspirent à la tranquillité. La combativité, c'est de l'effort, et comme tout effort, c'est de la fatigue. Leur faire croire qu'ils peuvent être tranquilles sans effort, c'est l'imposture et l'astuce de cette logique. Une organisation « syndicale » basée sur une telle logique a, certes, tout son intérêt et sa raison d'être, mais pour les patrons bien

évidemment. Certains qualifient cette forme de syndicalisme, qui prétend la grève désuète et la négociation sans rapport de force possible et souhaitable, de syndicalisme « d'accompagnement ». Nous le qualifions plus franchement de syndicalisme jaune.

Il ne s'agit jamais de se syndiquer pour se syndiquer. Il s'agit toujours de se syndiquer pour faire vivre une permanence organisationnelle de la lutte pour la défense des intérêts collectifs des salariés. Il ne s'agit pas d'engraisser des experts-conseils pour le patronat et l'Etat.

Il s'agit de se donner des moyens financiers autonomes, confiés à des militants révocables, pour organiser sur la durée un combat quotidien.

L'autonomie des luttes objectif premier de l'indépendance

L'indépendance politique du syndicalisme, c'est, on l'a vu, une condition de l'unité des salariés. Mais de tous temps et pour toutes variantes dans l'acceptation de l'expression, c'est aussi, à première vue, le refus de la récupération, de l'instrumentalisation, de l'entrave aux luttes revendicatives. La France a, en la matière, connu une situation particulière. De 1945 à 1978, la social-démocratie n'y a pas été dominante à gauche. La principale centrale était sous la coupe du parti communiste (les dirigeants confédéraux siégeant à son bureau politique), mais celui-ci a, de 1947 à 1981 toujours été dans l'opposition. Quoi qu'on puisse penser de la nature du collectivisme soviétique, quoi qu'on puisse penser du rôle historique du stalinisme et des méthodes détestables qu'il a introduites dans la culture démocratique du mouvement ouvrier, il n'en reste pas moins que la masse des salariés se fichait donc de l'inféodation politique de la CGT dès lors qu'il ne semblait pas y avoir de « conflit d'intérêt » entravant les luttes revendicatives. Dans bien des cités ouvrières, le travail syndical et les réalisations pratiques du communisme municipal ne semblaient pas si divergents. Le discours sur la nécessité de l'indépendance syndicale pouvait même être discrédité car taxé d'anachronisme instrumentalisé à des fins anti-communistes. Surtout, les salariés n'étaient pas préparés à préserver l'autonomie des luttes en cas de gauche au pouvoir¹⁴.

Dans l'Education Nationale, le courant majoritaire de la Fédération, autonome, était globalement socialiste tout en proclamant son attachement aux principes d'indépendance. Il n'a pas mieux passé le cap. Son discrédit a été flagrant, et fatal, quand le SNI-Pegc¹⁵ a misérablement co-organisé la division statutaire des instituteurs avec le ministre Jospin.

Mais l'indépendance est-elle réductible à une séparation organique entre appareils ? D'un certain point de vue, l'indépendance politique du syndicalisme apparaît comme une nécessité préventive liée aux principes de base et à leur application pratique : la permanence d'intérêts collectifs spécifiques des salariés à défendre quels que soient les gouvernants.

¹⁴ La question du rapport au pouvoir peut devenir la pomme de discorde par excellence parmi des syndicalistes aux opinions politiques diverses. Elle n'est résoluble que dans une communauté d'action dans l'autonomie des luttes pour la défense d'intérêts collectifs objectifs.

¹⁵ Syndicat des instituteurs qui s'est « suicidé » en créant le SE-UNSA avec exclusion des sections minoritaires.

Nous avons acquis la conviction, cent ans après Amiens, que la division et la politisation syndicales ne sont pas les seules plaies du syndicalisme contemporain. La dernière génération, celle forcément que nous connaissons le mieux pour l'avoir vécue, pose de nombreuses questions. Pourquoi le syndicalisme a-t-il négligé à ce point les effets de la conversion de la social-démocratie au monétarisme au tournant de 1983¹⁶ ? Pourquoi n'a-t-il pas su engager une lutte contre la réforme Balladur des retraites du privé en 1993 ? Nous pensons qu'un des problèmes majeurs du syndicalisme est dans l'actualisation de ses méthodes face à de nouveaux rapports de forces entre salariés et patronat, de nouveaux développements pris par l'économie, et que les principes de lutte d'Amiens sont pour cela utiles. Dans quelle mesure y a-t-il eu un certain « avachissement » et pourquoi ? Il y a une histoire des *méthodes* de lutte au sein de l'histoire des luttes des salariés.

Combativité ou intégration Une vieille histoire

Revenons sur ce point vital, sur lequel la Charte d'Amiens est claire : « *Le Congrès considère que cette déclaration est une reconnaissance de la lutte de classe, qui oppose sur le terrain économique, les travailleurs en révolte contre toutes les formes d'exploitation et d'oppression, tant matérielles que morales, mises en œuvre par la classe capitaliste contre la classe ouvrière* ». Le problème de la *tentation* d'intégration du syndicalisme, en dépit de telles proclamations, s'est posé dès les lendemains de la première guerre mondiale, puis s'est constamment accentué entre les deux guerres sous deux formes : l'intégration aux sphères périphériques de l'appareil d'Etat et la recherche d'appuis par la voie législative ; et l'entrave dans des conventions de négociations collectives, qui non seulement autocensurent les luttes par contrat, mais peuvent constituer des formes de négociations entravées comme nous allons l'expliquer.

Cette intégration à deux niveaux s'est renforcée après la seconde guerre mondiale par deux facteurs majeurs : l'osmose croissante entre l'appareil d'Etat et les trusts capitalistes, et le ralliement à une nouvelle forme d'Union sacrée en temps de paix : l'effort de reconstruction¹⁷. A l'inverse du détricotage opéré par le néolibéralisme issu des années 80, les impératifs de la reconstruction d'après-guerre ont en effet rendu nécessaire une mobilisation des capitaux et des moyens où l'Etat a joué un rôle important, et pas seulement dans le cadre permis par d'importantes nationalisations. Le travailleur ne reçut plus qu'une seule consigne, et malheureusement y compris de ses syndicats : il fallait avant tout *produire*.

L'inféodation du syndicalisme devenait éminemment politique, et n'avait même plus l'excuse des impératifs d'une situation de guerre. L'exclusion des ministres communistes du gouvernement et la guerre froide devaient *politiquement* ramener la

CGT vers une pratique de lutte, mais le précédent avait été posé. S'il doit y avoir sacrifices consentis en temps de guerre, puis en temps de reconstruction, pourquoi n'y en aurait-il pas aussi, trente ans plus tard, en temps de crise économique ?

La première forme d'intégration a plus insidieusement commencé avec la « politique de présence » inaugurée par Jouhaux après la première guerre mondiale, probablement conçue comme espoir d'économiser par la voie de la réglementation l'effort que constitue l'action directe, politique dénoncée comme « *l'ornière de la collaboration gouvernementale* »¹⁸. Mais « politique de présence », cela ne vous fait-il pas un peu penser à la sacro-sainte formule « *on n'est pas pour la politique de la chaise vide* »¹⁹ qui couvre bien des attitudes aujourd'hui ? Aux espoirs bien naïfs que certains camarades ont pu porter sur le Conseil d'Orientation des Retraites ou sur le pseudo « grand débat » sur l'école ? Chaise vide ou occupée, cela ne devrait-il pas dépendre de ce qu'il y a sur la table à laquelle on doit s'asseoir ? Et ce qu'il y aura sur la table ne dépendra-t-il pas du rapport de forces que les salariés auront pu créer, et non du beau discours du bien assis ?

Les conventions collectives ne concernent pas la fonction publique, aussi sont-elles mal connues des syndicalistes fonctionnaires, leur histoire encore plus. Elles furent le premier cas concret à se poser, avec la loi du 25 mars 1919. Dès le départ, la CGT refuse d'y voir une « forme de collaboration » mais considère qu'« *elles limitent l'autorité patronale* ». Soit, si c'est dans le cadre d'un *rapport de forces* comme énoncé plus haut. Après tout, elles sont volontaires pour des deux parties. En 1936, elles deviennent obligatoires et ne sont plus forcément conclues par une négociation basée sur un rapport de forces, mais peuvent résulter d'un *arbitrage obligatoire* par arrêté du ministère du Travail. Devenues *réglementaires*, les conventions peuvent évidemment devenir une entrave à la liberté d'action syndicale et au rapport de forces qui doit les soutenir pour qu'elles fassent écho aux intérêts des salariés²⁰. Dans l'immédiat, et sous la pression des grèves, on ne mesure pas bien le danger. De nombreuses conventions collectives sont signées, avantageuses pour les salariés. Ne l'auraient-elles pas été tout autant sans devenir réglementaires parce qu'à ce moment-là un rapport de force était à l'avantage des salariés ?

Mais la notion d'arbitrage n'était déjà pas nouvelle ! Dès ses débuts en 1909, la rédaction de *La Vie Ouvrière* se penche prophétiquement sur le contrat collectif conclu après la grève des maçons parisiens : « *Un contrat collectif a pour but de fixer pour un certain temps les rapports entre patrons et ouvriers. C'est donc un moyen de paix sociale auquel les patrons n'ont songé que lorsque les ouvriers étaient déjà assez forts pour se faire craindre. Auparavant, les salariés étaient soumis à l'arbitraire des employeurs* ». Mais « *Une première remarque s'impose, c'est que le contrat collectif implique la suppression*

¹⁶ Monétarisme qui devait prendre une emprise nouvelle avec la libre circulation des capitaux en 1986 et une Banque Centrale européenne indépendante en 1992.

¹⁷ Voir l'intervention de Marcel Valière au congrès de la CGT en 1946, page <http://www.snuipp-ensemble.org/bibliotheque/valiere46.htm> et la brochure de Monatte *Où va la CGT ?* la même année, page <http://www.snuipp-ensemble.org/bibliotheque/monatte46.pdf>

¹⁸ Monatte, 1929.

¹⁹ Cf. l'édito d'*Ensemble* n°11 à propos des « Assises des libertés locales » préparant la décentralisation Raffarin.

²⁰ Lire l'article écrit en 1937 par Michel Collinet, page <http://www.snuipp-ensemble.org/bibliotheque/collinet37.htm> (« *les ouvriers sont muselés et livrés à l'arbitraire des pouvoirs publics* »)

de la grève, pendant tout le temps de sa durée. À cause de cette suppression des grèves, les réclamations ou contestations ne peuvent plus être laissées à l'initiative des intéressés directs (individus ou équipes d'un même chantier); elles doivent être remises aux mains d'un comité central (bureau syndical ou fédéral) qui se met en rapport avec le comité patronal, représentant l'ensemble des patrons. La réunion de ces deux comités forme une sorte de tribunal arbitral, disons une commission mixte (...) Plus de révoltes spontanées, mais simplement des réclamations portées devant le tribunal commun». La commission mixte « sera donc un excellent instrument de paix sociale. Elle réglera tout par de bonnes paroles, elle apaisera toutes les révoltes, elle les condamnera au besoin : et les ouvriers seront matés par leurs propres délégués. » Le système va d'ailleurs tendre à se généraliser. Dès janvier 1917, en pleine « Union sacrée »²¹, un décret régleme les conflits du travail, interdisant tant le licenciement par le patron que la grève par les salariés avant examen par des commissions d'arbitrage. Qu'est alors devenue la CGT si verbalement « révolutionnaire » avant guerre ? Commentant la grève des « midinettes » de 1917, Jouhaux dira au congrès de 1918 avoir essayé de « coordonner ce mouvement impulsif, fait avec des gens qui ne peuvent pas avoir la conscience syndicale, qui sont venus à l'organisation syndicale parce qu'elle leur paraît capable de leur donner satisfaction ».

Tout est dit. Une certaine conception du syndicalisme considère, déjà en 1918, qu'il est en charge d'autre chose que de défendre les intérêts immédiats des salariés.

Exemple inverse, aux Etats-Unis en septembre 1941. La Fédération des mineurs des mines de charbon, sous la direction d'un John Lewis qui n'a rien d'un « révolutionnaire », se lance dans la grève malgré les menaces gouvernementales. Les mineurs obtiennent des augmentations de salaires et le contrôle syndical de l'emploi²². *A contrario* de l'intégration, le syndicalisme indépendant qui agit par l'action directe des salariés obtient toujours de meilleurs résultats.

La combativité ne se juge pas au discours que l'organisation syndicale tient sur elle-même. Elle se mesure à la pratique réelle et concrète de son action. Et le haut niveau atteint par une centrale comme la CFDT dans l'intégration et le remplacement de la défense des intérêts des salariés par la signature de la réforme Fillon n'est pas accidentel. Il s'inscrit dans une *histoire*. Peu importe aux adeptes de l'intégration à l'« intérêt général » (la CFDT n'est pas toujours la seule dans certaines boîtes...) que certains soient « déçus » en venant à une « organisation syndicale parce qu'elle leur paraît capable de leur donner satisfaction », car ils jouent un autre rôle dans la société, un rôle d'auxiliaire objectif du patronat qui ainsi peut se donner une façade contractuelle (en signant un accord collectif d'entreprise avec des syndicats minoritaires...). Si on en revient aux principes de base énoncés plus haut, de tels syn-

dicats ne contribuent-ils pas au maintien et au renforcement de l'*exploitation* et de l'*aliénation* des salariés, au maintien et au renforcement de la *domination* réelle du patronat ?

Enfin, l'ampleur du « virus de l'intégration » semble, jusque récemment, avoir pris une proportion préoccupante. La CGT elle-même, n'a-t-elle pas soutenu les lois Aubry, ou signé en décembre 2002 un relevé de conclusions sur une réforme du régime spécial d'EDF-GDF désavoué par la *base* ? La direction confédérale ne s'engageait-elle pas dans une neutralité bienveillante envers le traité constitutionnel avant que ses instances (le CCN) ne réagissent²³ ? La Confédération européenne des syndicats (CES²⁴) ne signait-elle pas un communiqué commun avec le patronat européen (UNICE) en pleine campagne référendaire disant : « *John Monks, Secrétaire général de la CES, et Philippe de Buck, Secrétaire général de UNICE, ont exprimé leur soutien au Traité constitutionnel et à sa ratification partout en Europe* »²⁵ ?

A vrai dire, l'époque actuelle nous pose ces questions de façon particulière. Car négocier avec le patronat sans forcément réel rapport de forces, et s'intégrer administrativement et psychologiquement dans la cogestion d'institutions paritaires mixtes et étatiques en période de croissance ou de relance par politiques publiques keynésiennes, c'est une chose. En période de chômage de masse et d'attaques d'un patronat offensif fort d'un gouvernement complice²⁶, c'en est une autre. Les salariés n'ont plus de « dialogue social »²⁷ (relatif et de circonstance) dans l'appareil d'Etat, n'ont plus de « patronat tranquille » (s'il y en eut jamais) *pourvu que la production soit assurée* (elle l'est de plus en plus ailleurs). Ils n'ont plus qu'à compter sur eux-mêmes. Mais *compter sur eux-mêmes* n'est pas *être livrés à eux-mêmes*. Le syndicalisme est justement là pour ça : organiser la lutte. Pas de la bravade : des batailles non seulement à mener, mais aussi et surtout à gagner. Comment les gagner ? En commençant par le b.a.ba de la détermination, la mobilisation et l'action interprofessionnelle. Il n'y a que les combats que l'on ne mène pas qu'on ne peut jamais gagner. Car la question que tous les salariés se posent aujourd'hui est simple : si on ne fait rien, où cela s'arrêtera-t-il ?

Cette combativité retrouvée est en effet rendue incontournable par l'évolution actuelle de la société. Le syndicalisme y joue très probablement sa survie, maintenant et dans les prochaines années, et à travers lui, la capacité de défense, de riposte et de reconquête des droits perdus par les salariés.

Stéphane JULIEN

²³ Voir http://www.snuipp-ensemble.org/europe/cgt_non.htm

²⁴ Sur la CES, lire l'article d'Isabelle Voltaire dans *Ensemble* n°29, page <http://www.snuipp-ensemble.org/europe/isabelle.htm>

²⁵ Voir l'analyse faite alors avec le camarade Quentin Dauphiné, page http://www.snuipp-ensemble.org/europe/comm_honte.htm

²⁶ Cela fait 3 ans que nous le démontrons. Un exemple entre mille : en décembre 2002 a été abrogé le contrôle par commissions des fonds publics alloués aux entreprises.

²⁷ Cf. l'édition d'*Ensemble* n°28.

²¹ Sur le ralliement de Jouhaux à l'effort de guerre, voir le document « *Conduisons la guerre jusqu'à la victoire* », page <http://www.snuipp-ensemble.org/bibliotheque/jouhaux1915.pdf>

²² cf. Daniel Guérin/ *Le mouvement ouvrier aux Etats-Unis*