

**Qu'est-ce que
Force ouvrière ?**

DANS LA MÊME COLLECTION

- Robert Buguet, *Qu'est-ce que l'UPA ?*
Jean-Pierre Carnet, *Que sont les CUMA ?*
Marie-Pierre Cattet, *Qu'est-ce que le MRJC ?*
Michel Chassang, *Qu'est-ce que la CSMF ?*
François Chérèque, *Qu'est-ce que la CFDT ?* (2^e éd. augmentée)
Jean-Louis Debré, *Qu'est-ce que l'Assemblée nationale ?*
Michaël Delafosse, *Qu'est-ce que la LMDE ?*
Jacques Dermagne, *Qu'est-ce que le Conseil économique et social ?*
Jacky Dintinger, *Qu'est-ce que la CFTC ?* (2^e éd. en préparation)
Yassir Fichtali, *Qu'est-ce que l'UNEF ?*
Emilio Gabaglio, *Qu'est-ce que la CES ?*
Emilio Gabaglio, *What is the ETUC ?*
Joëlle Garriaud-Maylam, *Qu'est-ce que l'Assemblée des Français de l'étranger ?*
Jean-Michel Lemétayer, *Qu'est-ce que la FNSEA ?*
Jean-François Roubaud, *Qu'est-ce que la CGPME ?*
Ernest-Antoine Seillière, *Qu'est-ce que le MEDEF ?* (2^e éd. en préparation)
Jacqueline Socquet-Clerc Lafont, *Qu'est-ce que l'UNAPL ?*
Bernard Thibault, *Qu'est-ce que la CGT ?* (2^e éd. augmentée)
Qu'est-ce que la Confédération paysanne ?
Qu'est-ce que la Coordination rurale ?
Qu'est-ce que la CGC ? (2^e éd. en préparation)
Qu'est-ce que la FAGE ?
Qu'est-ce que la JOC ?
Qu'est-ce que l'UNHAJ ?
Qu'est-ce que l'Union syndicale Solidaires ?
Qu'est-ce que l'UNSA ? (2^e éd. augmentée)
Qu'est-ce que l'UOIF ?

(Suite en fin de volume)

Jean-Claude Mailly

**Qu'est-ce que
Force ouvrière ?**

l'Archipel

L'information citoyenne

une collection dirigée par Claude Perrotin

L'information citoyenne,
une collection
pour s'informer, comparer, décider...

e-mail : infocit@wanadoo.fr
<http://www.infocit.com>

Si vous désirez recevoir notre catalogue
et être tenu au courant de nos publications,
envoyez vos nom et adresse, en citant ce livre,
aux Éditions de l'Archipel,
34, rue des Bourdonnais 75001 Paris.
Et, pour le Canada, à
Édipresse Inc., 945, avenue Beaumont,
Montréal, Québec, H3N 1W3.

ISBN 978-2-8098-0133-0
Copyright © L'Archipel, 2008.

Avant-propos

Cet ouvrage a pour ambition de présenter au lecteur, qu'il soit ou non militant, un portrait de la CGT-FO lui permettant de connaître les différentes facettes de cette centrale syndicale.

Créée en 1948, après la scission d'avec la CGT, le sixième anniversaire de la création de FO était donc l'occasion idéale de mettre à jour ce document en y incorporant de nouveaux développements liés à l'histoire récente.

L'organisation vit, réagit au rythme des contre-réformes sociales qui font l'actualité. Une crise économique sans précédent depuis 1929 a secoué au début de 2008 toutes les économies du monde, posant la question des choix opérés en matière de répartition des richesses. Des centaines de milliards de dollars, d'euros, de livres sont jetés dans l'incendie allumé par la spéculation et la crise des subprimes.

Pour la CGT-FO, les dogmes économiques du capitalisme vacillent et démontrent leur nocivité. Il serait encore moins admissible que tout reparte comme avant une fois les banques rassurées et recapitalisées avec l'argent public.

Le syndicalisme a sa place dans ce débat. Non pour remplacer un dogme par un autre, mais bien pour faire entendre la voix des salariés, des retraités, des chômeurs.

L'action de Force ouvrière, libre et indépendante, pragmatique et déterminée, est indispensable dans une société où le fossé entre riches et pauvres continue de se creuser.

*Ce petit ouvrage a été mis à jour avec l'équipe de
« L'information citoyenne » que nous remercions.*

En croisant ainsi les points de vue, le résultat recherché est de fournir au lecteur un tableau aussi complet que possible de notre organisation.

Jean-Claude Mailly
Secrétaire général

Jean-Claude Mailly, militant de la réforme

Même mobilier encombré de dossiers, situé à la même place, même couleur des murs, même poste de télévision rouge... L'espace d'un instant, dans le large bureau du 5^e étage du siège de la confédération, avenue du Maine à Paris, le visiteur du secrétaire général de Force ouvrière s'attend à voir paraître la silhouette massive de Marc Blondel. Mais c'est bien Jean-Claude Mailly qui entre. Le « général » tonitruant lui a réellement cédé les lieux en 2004 et s'est discrètement installé, avec son gros cigare, ses larges bretelles, son polo noir et ses babouches, au rez-de-chaussée.

Manifestement, le secrétaire général de FO n'est pas de ces dirigeants qui éprouvent le besoin de chambouler l'espace et les meubles pour marquer leur prise de pouvoir. Il est vrai qu'il est dans la maison depuis tellement longtemps. Depuis qu'en 1980 Marc Blondel alors chargé des questions économiques au bureau confédéral l'a fait entrer comme assistant, il n'a pas quitté l'avenue du Maine. Avant même les militants, les permanents se sont habitués à sa silhouette d'étudiant prolongé, toujours dans l'ombre de celui qui allait devenir secrétaire général. Taille moyenne, abondante chevelure désormais poivre et sel, mèches soigneusement indisciplinées, lunettes cerclées d'intellectuel, vestes de bonne coupe

sur un jean. Comment s'étonner qu'avec cet air sage et classique certains journalistes lisant un peu vite son CV lui aient collé l'étiquette « ancien de Sciences-Po », institution parisienne qu'il n'a jamais fréquentée ?

Modeste, discret ou timide, Jean-Claude Mailly ne se livre pas facilement. Né à Béthune, le 12 mars 1953, il a poursuivi ses études supérieures à Lille. Trop jeune pour avoir pris part aux manifs de Mai 68 (il était alors délégué de classe de seconde au lycée de Lens), il a connu l'agitation universitaire du milieu des années 1970. Il y a participé, mais « *du dehors* » car, se souvient-il, « *de tempérament libertaire* » il n'avait « *aucune envie d'être pris dans une organisation* ». D'une certaine manière cependant, la fibre militante était déjà là. Comment pouvait-il en être autrement quand, chez les Mailly, famille de libres penseurs, le syndicalisme est comme une seconde nature ? Quand le souvenir du grand-père maternel, mineur et militant communiste, mort déporté en Algérie avant la Seconde Guerre mondiale a plané sur l'enfance ? Quand le grand-père Henry Mailly, dont le portrait figure désormais dans le bureau de l'avenue du Maine, mineur et militant de la SFIO, surnommé « *le Jaurès du Nord* », fut à partir de 1927 secrétaire départemental du syndicat CGT des mineurs et participa en 1947 à la fondation de Force ouvrière ? Quand le père, directeur d'une Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale, fut aussi responsable du syndicat national FO des cadres de Sécurité sociale ? Quand un certain Marc Blondel, ami de son père, s'invite à dîner quand il passe dans le Nord ? C'est d'ailleurs au cours d'un de ces dîners, en 1980, que celui-ci, alors chargé des questions économiques au bureau confédéral de FO, proposera au jeune Mailly de devenir son assistant.

Avant cela, en 1978, titulaire d'un DEA de sciences économiques et sociales, Jean-Claude Mailly a été embauché comme « chargé d'études » à la Caisse nationale d'assurance maladie. À peine dans la place, il a adhéré à Force ouvrière, été élu délégué du personnel puis, un an plus tard, nommé délégué syndical avant d'être appelé au siège de la confédération.

En 1989, quand Marc Blondel devient secrétaire général, l'assistant suit son patron. Homme de dossiers et de contact facile malgré sa réserve, doué d'une grande capacité de synthèse, il est choisi en 1994 pour être un des représentants de FO au Conseil économique et social, fonction qu'il abandonne en 1999 à la fin de son mandat de cinq ans dans l'institution. Au congrès confédéral de Marseille en 2000, il est élu secrétaire confédéral chargé de la communication et de la presse syndicale. Dans la chronique « Questions de bon sens » qu'il tient alors pour *FO Hebdo* il dénonce à tour de bras le « *néo-libéralisme galopant* » et le « *thatchérisme* » qui s'insinuent en France.

Ce parcours syndical, presque exclusivement dans l'appareil, sans passer par l'inévitable (en principe) case d' élu responsable d'union départementale ou de fédération professionnelle, lui sera souvent reproché. Il manque même de peser contre lui en février 2004, au congrès de Villepinte à l'heure de briguer l'élection au poste de secrétaire général. Ses adversaires auront beau jeu de dénoncer cet « *apparatchik* » qui n'a pas l'expérience des conflits et des grèves menées sur le terrain, ni celle des négociations.

Lui rétorque qu'être « *parmi les permanents qui permettent à l'organisation de tourner, de mettre les militants en relation, de les informer, de mutualiser leurs expériences, c'est aussi un travail de militant* ». D'autre

part, il peut aussi arguer qu'il y a gagné de bien connaître les fédérations, leurs élus et les rouages de la confédération, atouts précieux alors que se profilent de grandes manœuvres sociales qui toucheront aux intérêts de toutes les catégories, au cœur même du système français de solidarité. De plus, ses motivations ne sont pas très différentes de celles de la majorité des militants dont il est supposé être « éloigné ». Pas de grandes théories idéologiques ou d'envolées sur un possible grand soir. Simplement « *un désir d'œuvrer pour plus de justice et de solidarité. L'engagement syndical, plus concret, plus quotidien répond mieux que la politique à mon envie de voir changer les choses.* »

Mais le changement de registre, du permanent à l' élu, a déconcerté aussi ses proches. Jean-Claude Mailly le reconnaît aisément et se souvient de l'étonnement de Marc Blondel quand, avant le congrès de mars 2000, il est allé lui annoncer son intention de briguer un poste de secrétaire confédéral : « *Il ne s'attendait visiblement pas à cela et n'a pas caché sa surprise. Mais, quand il a vu que j'étais bien déterminé, il m'a appuyé.* » Quoi qu'il en soit, la critique a porté et il met à profit ses nouvelles fonctions de secrétaire confédéral chargé de la communication pour aller à la rencontre des militants dans les fédérations et unions locales. Après le billettiste agressif, connu des lecteurs de la presse syndicale, les militants découvrent un permanent qui « *écoute* » et « *un séducteur* », disent certains.

La préparation de la succession de Marc Blondel au poste de secrétaire général va être l'occasion pour lui de déployer ce dernier talent. Depuis qu'il a fait le choix d'entrer au secrétariat confédéral, il est évident que Jean-Claude Mailly ne s'interdit pas d'envisager d'être un jour candidat. « *Ce n'est pas Blondel qui a suscité ma*

candidature. J'y ai pensé, j'en ai eu envie car c'est une possibilité d'aller plus loin dans la prise de responsabilités. Quand des militants qui me connaissaient de longue date m'ont interrogé sur mes intentions, j'ai pensé que je pouvais le faire. » Le 4 septembre 2003, il officialise sa candidature. Problème : Jean-Claude Mallet, secrétaire confédéral, chargé de la protection sociale est déjà en lice et le « général », qui n'a pas oublié la querelle de succession fratricide qui a marqué quinze ans plus tôt sa propre arrivée à la tête de la confédération, souhaite que la question soit réglée avant le congrès. Il se refuse à choisir ouvertement entre les deux candidats. À qui veut l'entendre, il affirme : « l'un est mon frère, l'autre est mon fils ». Pour autant les structures de l'organisation syndicale devront bien départager les candidats un jour ou l'autre.

Pendant près de cinq mois tendus, chacun recherche et compte ses appuis. Le 14 janvier 2004, la Fédération des services publics et de santé (2 650 syndicats) fait savoir qu'elle soutiendra Jean-Claude Mailly lors du prochain congrès. Jean-Claude Mallet, sagement, fait alors savoir qu'il retire sa candidature. Le 7 février 2004, le comité confédéral national, issu du congrès de FO réuni à Villepinte en région parisienne, élit Jean-Claude Mailly secrétaire général avec 94 % des voix.

À l'extérieur, la nouvelle pourtant attendue est fraîchement accueillie. Répondant au quotidien *Les Échos* qui titrait le 6 février sur « *L'énigme Jean-Claude Mailly* », TF1 et LCI dénoncent l'inquiétante arrivée sur scène de « *l'homme de l'ombre* ». *Liaisons sociales* cache à peine son inquiétude derrière un laconique et peu amène : « *Un apparatchik succède à un général* »... La plupart des observateurs du monde syndical manifestent leurs doutes quant à la capacité du nouveau secrétaire

général à maintenir l'unité et la combativité d'une confédération bien souvent qualifiée d'« *auberge espagnole* » (Raymond Soubie). Le plus virulent est sans doute Philippe Eliakim. Sous le titre rigolard « *Vous avez aimé Blondel ? Vous adorerez Mailly* », le journaliste du mensuel *Capital*, feignant de s'adresser à Marc Blondel, exécute féroce le successeur : « *Il devra faire ses preuves bien sûr, mais au premier regard, il s'annonce presque aussi délectable que vous. Un poil moins poilant, peut-être. Mais avec du goudron et des plumes, il devrait faire l'affaire...* » Pour les autres, les termes qui reviennent le plus soulignent la filiation et donc la continuité : « *Dauphin* », « *Fils spirituel* », « *L'héritier* »... Mais les Cassandra qui prédisent l'effondrement ou l'éclatement de la confédération sous les coups des règlements de comptes en seront pour leurs frais.

« *Il est vrai que, vu de l'extérieur, FO surprend souvent. Ces gens, explique aujourd'hui Jean-Claude Mailly, oublient sans doute notre tradition libertaire qui fait que notre syndicalisme est à la fois réformiste et contestataire et que depuis l'origine nous nous battons pour ne pas être inféodés à un parti. Il y a des camarades qui se réclament du trotskisme ou de l'anarcho-syndicalisme comme d'autres ne cachent pas leur adhésion à l'UMP ou au PS. D'autres encore ne sont nulle part. Notre rôle n'est pas de définir un projet de société mais de défendre tous les salariés, en toute indépendance.* »

Au lendemain du congrès de Villepinte, la nouvelle composition du bureau confédéral aurait dû aussi attirer l'attention des oiseaux de mauvais augure. Jean-Claude Mallet et quatre autres « opposants » y conservent leurs sièges. De plus, Jean-Claude Mailly, continuant sur la voie de l'apaisement, renonce à créer un quatorzième poste au bureau confédéral et s'ôte du même coup la

possibilité d'avoir la majorité absolue. Il n'y aura pas de règlement de comptes.

De sa voix calme, juste un peu éraillée par l'abus de cigarettes dites légères, le secrétaire général s'en explique aujourd'hui : « *Je n'ai pas besoin de l'affrontement pour avancer. Par tempérament, je suis plutôt consensuel. Cela ne veut pas dire que je fuis les affrontements. Au contraire, j'aime que les choses soient dites clairement et en face. C'est une règle que je m'applique à moi-même et j'apprécie ceux de mes adversaires qui en font autant.* » Nicolas Sarkozy ou Laurence Parisot, par exemple... « *Ils annoncent ce qu'ils vont faire et passent aux actes. D'accord ou pas, ce n'est pas la question. On peut se positionner.* » De lui-même, il nuance cet angélisme en prévenant qu'il est « *capable d'être très rancunier* » vis-à-vis de ceux qui manqueraient à cette règle. C'est cette volonté de clarté qui le pousse par exemple à adresser, le 9 juin 2008, une vigoureuse « *Lettre ouverte à Laurence, Bernard et François* » pour dire publiquement son désaccord avec la position commune arrêtée par le Medef, la CGT et la CFDT sur la représentativité syndicale, les enjoindre d'y renoncer et de revenir sur le nouvel assouplissement de la loi sur les 35 heures prévu par ce texte « *en cas d'accord majoritaire dans l'entreprise* ».

Bien avant cela, après avoir donné des gages aux différentes sensibilités qui coexistent dans FO, il a imprimé une première inflexion de la politique d'isolement un peu dédaigneux suivie par la confédération depuis plusieurs années. Au cours de la première conférence de presse qui suit son élection, il invite tous les responsables des confédérations syndicales à le rencontrer pour faire connaissance. « *Je voulais que de telles rencontres ne soient plus un événement. D'accord ou pas, il faut se parler. Un à un, malgré des emplois du temps chargés,*

ils sont tous venus dans les quinze jours qui ont suivi. Cela n'était pas arrivé depuis plus de dix ans. » Et les contacts directs se poursuivent aujourd'hui.

Autant peut-être qu'au recul des sectarismes idéologiques, c'est à une avancée technologique que Jean-Claude Mailly attribue la possibilité de ce dialogue informel entre responsables d'organisations concurrentes, voire opposées. Saisissant le portable posé sur son bureau, il le tend vers son interlocuteur : « *Ça, c'est une révolution. Nous avons échangé nos numéros de portables et nous pouvons nous appeler et nous rappeler très vite sans passer par des intermédiaires. Cela bouleverse tous les protocoles, supprime les faux-semblants d'appareils et simplifie nos relations.* » C'est ainsi que le 25 mai 2007, à l'issue de sa première rencontre avec le nouveau président de la République, il téléphone aussitôt à François Chérèque pour lui conter l'entretien et lui donner ses impressions.

Sans se renier, celui qui était présenté comme un contestataire, voire un sectaire s'emploie à rassembler les troupes autour du thème du « réformisme militant ». Il rappelle à qui veut l'entendre que « *FO a toujours placé la négociation au cœur de son action, ce qui n'exclut pas la recherche du rapport de force si nous ne sommes pas pris en considération. Nous ne sommes pas réformistes à n'importe quel prix. Quand il faut se battre, on se bat. C'est une question d'efficacité.* »

Comme pour Marc Blondel avec qui il continue d'avoir « *une grande complicité* », la question de l'appartenance politique revient inmanquablement. Jean-Claude Mailly a été souvent présenté comme militant du Parti des travailleurs (ex-OCI).

Exaspéré par cette assertion souvent répétée, il nie farouchement et soupire : « *Je ne peux pas prouver ce*

que je ne suis pas. » Puis, avec un petit sourire amusé, il regrette à voix haute que, contrairement à Lionel Jospin, sa situation de fils unique ne lui « *permet[te] pas de [se] défausser sur un frère* ». Il dit et répète qu'il a « *longtemps résisté à l'idée d'être encarté* » avant de rejoindre le parti socialiste dans une section du XIV^e arrondissement de Paris proche de son domicile. Il précise aussitôt qu'il s'agit « *plus d'une adhésion de principe et qu'il y a longtemps qu'il n'a pas participé à une réunion* » et que de toute manière il n'y aurait « *jamais pris de responsabilité pour ne pas mélanger les genres* ». Pour lui, « *un engagement politique actif sera toujours incompatible avec des responsabilités syndicales* ». En dehors de cela, la seule adhésion, déjà ancienne, qu'il reconnaisse est à la Libre Pensée, où il a été introduit par Marc Blondel. Mais le temps lui manque pour y être actif.

L'image qui s'impose progressivement est donc celle d'un homme « conciliant », qui parvient à faire coexister des sensibilités (il n'y a pas de tendances constituées dans la confédération) parfois turbulentes au sein de l'organisation et même à faire évoluer des revendications symboliques comme celle quasi dogmatique des « 37,5 années de cotisation pour tous » vers un « blocage de la durée de cotisation à 40 années ».

À la veille du 21^e congrès (réuni à Lille du 25 au 29 juin 2007), la presse a complètement revu son jugement. Pour *Les Échos*, il « *incarne la stratégie d'ouverture* » de la confédération. *Le Nouvel Observateur* (21 juin et 1^{er} juillet) salue « *l'anti-Blondel* » et son style « *tout en conciliation* ». *L'Express* (21 juin 2007) reconnaît aussi l'erreur d'appréciation et conclut : « *On le présentait comme un gauchiste, il s'est révélé réformiste.* » Interrogé par *Le Nouvel Observateur*, Raymond Soubie,

devenu conseiller spécial de Sarkozy pour les questions sociales, y va lui aussi de son petit compliment : « *C'est un homme fort intelligent, à l'écoute [...], il n'a pas de comptes à régler.* » La presse répercute aussi les propos de Jean-Claude Mallet qui reconnaît que celui qui fut son rival « *a su faire respirer l'organisation* », tandis que *L'Humanité* (30 juin) reconnaît de façon lapidaire les qualités de meneur d'hommes du secrétaire général par un : « *Il a calmé la maison.* »

C'est tellement vrai qu'en janvier 2008 le vif débat au comité confédéral national portant sur la signature (défendue par Jean-Claude Mailly) de l'accord sur le marché du travail n'a pas troublé outre mesure l'organisation. Cette signature confirme que la pratique contractuelle fait toujours partie de la « boîte à outils » du syndicaliste Force ouvrière, pourvu que le contenu lui convienne.

Devant les militants réunis au congrès de Lille, le secrétaire général, seul candidat à sa succession, martèle un propos conforme à cette nouvelle image : « *surtout, camarades, ne devenez pas des dogmatiques ; le dogme finit toujours par être aveuglant. Cela finit en incantation.* » Il n'hésite pas non plus à contredire publiquement ses « camarades ». Sachant pertinemment que les délégués auront le lendemain à voter une résolution dénonçant le projet de loi sur le service minimum, comme « *une attaque sans précédent contre le droit de grève* », il nuance ce propos en expliquant à la tribune qu'il n'y a pas remise en cause du droit de grève car il n'y a pas « *formellement* » de « *réquisition* » ni d'« *assignation* » de personnels. Enfin, défendant plus que jamais le « *réformisme militant* », il conclut sur une mise en garde propre à concilier toutes les sensibilités : « *renier le réformisme c'est se politiser, renier la contestation, c'est s'anesthésier* ».

Le 30 juin 2007, alors que 97,7 % des 2 500 délégués ont approuvé son premier rapport d'activité, les cent trente-cinq membres du comité confédéral national unanimes le reconduisent dans ses fonctions. Des scores jamais atteints par son prédécesseur au cours de ses quatre mandats. La barre est désormais placée très haut.

Stanislas Maillard

Une brève histoire de Force ouvrière

« Le sort en était jeté. Aujourd'hui le mal est consommé. Nous sommes à la disposition de nos camarades pour reconstruire cette maison syndicale de liberté et d'indépendance hors de quoi il n'est pas de syndicalisme viable. "La CGT continue", ont dit ceux qui se sont installés à son siège. Nous, qui avons dû en partir, nous disons : Nous continuons la CGT¹. »

Robert Bothereau résume ainsi la scission de décembre 1947 qui voit la naissance de la CGT-FO. Il souligne de cette façon la continuité dont se réclame la CGT-FO, née d'une déchirure et héritière d'une orientation syndicale fondée sur l'indépendance. Nombreuses sont les analyses qui s'efforcent de réduire cette déclaration à la logique de la douleur de la séparation, et sa répétition aux effets d'un « *deuil impossible* ».

Notre propos sera, à travers ce rapide parcours historique, de souligner la pertinence et la légitimité de la phrase de Robert Bothereau. Assurément, la CGT-FO est née en ces journées des 18 et 19 décembre 1947, lorsque « *les Amis de Force ouvrière* » demandent aux camarades Léon Jouhaux, Pierre Neumeyer, Albert Bouzanquet, Robert Bothereau et Georges Delamarre, de remettre leur démission du bureau confédéral au

1. Déclaration de Robert Bothereau publiée dans *Force ouvrière* du 25 décembre 1947.

deuxième secrétaire général de la CGT, Benoît Frachon. Tous quittent le grand immeuble du 213, rue Lafayette, pour se loger dans un immeuble vétuste et incommode, rue Mademoiselle, avec le projet de « *reconstruire la véritable Confédération du travail, déterminant elle-même et elle seule, son action, librement et démocratiquement, sur les plans revendicatif et gestionnaire, pour l'émancipation totale des travailleurs* ». Il s'agit de renouer avec la charte d'Amiens qui, dès 1906, consacre l'indépendance du syndicalisme en réaffirmant les orientations du congrès de Limoges, lieu de naissance de la CGT, en 1895. Il s'agit de tenter une fois encore d'éradiquer ce qui peut apparaître comme un mal congénital et endémique du mouvement syndical, toujours et attaqué et courtisé par les divers acteurs du champ politique. Revenons à ces premiers moments intimement mêlés aux origines du mouvement ouvrier international.

Les premières luttes

Dès le XVI^e siècle, les travailleurs de l'industrie et du commerce sont groupés en maîtrises et corporations dont les règlements rigoureux codifient, mais protègent, la fabrication et l'exercice du métier et permettent de promouvoir la qualité de leur travail. Parallèlement, la maîtrise tendant à devenir héréditaire, les intérêts des maîtres et des compagnons divergent. Se constituent alors des compagnonnages regroupant les seuls ouvriers, fondés sur l'entraide et la solidarité.

À Grenoble, pourtant, en mai 1788, artisans, boutiquiers et ouvriers montent ensemble sur les toits de la ville et bombardent les troupes du Royal Marine et du comte de Clermont-Tonnerre. Dijon, Toulouse et Pau connaissent à la même époque des affrontements qui eux aussi témoignent de la lutte naissante contre l'oppression

politique. À Paris, en avril 1789, la lutte sociale pour les salaires attise la colère et provoque les émeutes du faubourg Saint-Antoine, après la révolte des ouvriers de Réveillon². Un avocat rennais, député du tiers état, Isaac Le Chapelier, fera voter le 14 juin 1791 une loi (portant son nom) qui interdit toute association entre personnes d'un même métier et toute coalition ouvrière. La liberté du travail l'emporte sur la liberté d'association. Le syndicalisme est interdit avant même de naître.

Pourtant, le mouvement prend forme. De la révolte des canuts en 1831³ à la Commune de Paris en 1871, les barricades témoignent à Paris, en province, mais aussi à Milan, à Vienne, Berlin, dans l'Empire austro-hongrois, de la naissance d'une force de refus de la misère toujours accrue par le développement du capitalisme et la violence de la répression étatique.

Le souvenir tragique du massacre des ouvriers de Paris lors de la révolution de 1848 a certainement retardé l'émergence d'organisations de défense et d'entraide de la classe ouvrière. Pourtant dès la fin du XVIII^e siècle, des associations mutuelles ou fraternelles⁴ s'étaient

2. Manufacturier en papiers peints déclarant qu'un ouvrier peut vivre avec quinze sous par jour. Une miche de pain coûte deux sous ; sur 650 000 Parisiens, 120 000 sont sans travail et vivent dans l'indigence.

3. Octobre et novembre 1831 à Lyon. Six mille canuts, chefs d'atelier et compagnons ouvriers revendiquent un tarif minimum. Louis-Philippe, roi des Français, envoie vingt mille soldats sous la conduite du maréchal Soult. La révolte est brisée.

4. Dès 1790, la « Société typographique », puis en 1804 à Lyon et en 1808 à Paris une « Société de bienfaisance et de secours mutuels », sur la base d'une cotisation mensuelle, assurait à ses adhérents des prestations en cas de maladie ou de vieillesse. Une multitude de groupes locaux (limités à un seul métier) mirent en place les bases d'une solidarité efficace, rompant avec la tradition chrétienne de la charité humiliante et qui, peu à peu, ont cherché à s'unir et à s'étendre.

constituées et transformées en sociétés de résistance, déclenchant des grèves pour freiner la baisse des salaires et réduire la journée de travail. Le droit d'association n'est toujours pas reconnu par le Code civil. En 1868, le droit de coalition sera enfin « toléré ». Les chapeliers seront les premiers à créer en 1870 leur chambre syndicale menant à la formation de fédérations nationales professionnelles. Le 1^{er} décembre 1869, Eugène Varlin annonce la constitution de la première « Chambre fédérale des sociétés ouvrières de Paris ».

Sept ans après, le 20 octobre 1876, le congrès de la salle d'Arras à Paris revendique la liberté de réunion et d'association, le droit au travail, un salaire décent, les assurances chômage, vieillesse et maladie, en même temps qu'il affirme sa volonté d'indépendance vis-à-vis de l'État, des partis et de l'idéologie socialiste. Avant sa naissance officielle, le mouvement syndical apparaît déjà soucieux d'affirmer et de garantir son indépendance.

Sa dimension internationale est en germe, elle aussi, depuis la création, à Londres, le 28 septembre 1864, de l'Association internationale des travailleurs (AIT) dont les statuts ont été rédigés par Karl Marx.

En 1884, la loi Waldeck-Rousseau donne droit d'existence légale aux associations de travailleurs, mais elle soumet le fonctionnement des syndicats à des règles très strictes. L'activité syndicale peut se développer, mais elle reste interdite sur le lieu de travail et dans la fonction publique.

Tout en pesant sur lui, la loi Waldeck-Rousseau, si limitative soit-elle, va néanmoins rendre possible le développement du mouvement syndical en France, avec les caractéristiques, les difficultés, les contradictions dont il est encore porteur.

Le mouvement se donne une organisation

Le septième congrès national corporatif ou congrès de Limoges (23-28 septembre 1895) donne naissance à la Confédération générale du travail.

Après bien des tâtonnements, le mouvement syndical s'unifie. Réunis à Limoges, des fédérations, des syndicats et des Bourses du travail⁵ décident de créer la Confédération générale du travail⁶. C'est la structuration de différentes organisations : unions locales, fédérations locales, fédérations départementales, fédérations régionales, fédérations nationales, fédérations d'industrie, fédérations de métiers et Bourses du travail. Les structures sont encore chaotiques, mais les principes sont clairs : « *Les éléments constituant la CGT devront se tenir en dehors de toutes les écoles politiques. La CGT a exclusivement pour objet d'unir sur le terrain économique et dans les liens d'étroite solidarité, les travailleurs en lutte pour leur émancipation intégrale.* »

Cette double volonté d'unité et d'indépendance sera confirmée lors du congrès de Montpellier, en septembre 1902. Certains historiens le qualifient de

5. En 1886 le conseil municipal de Paris a pris l'initiative de créer une Bourse du travail, espérant contrôler le mouvement syndical en lui offrant bureaux et documentation. L'exemple parisien fait école, on compte 157 Bourses du travail en 1908. Espoir déçu. Le 17 février 1892, le congrès de Saint-Étienne crée la Fédération des Bourses du travail et invite les travailleurs à garantir l'entière indépendance des Bourses du travail. Sous l'impulsion de Fernand Pelloutier, militant anarchiste, les Bourses du travail deviennent des lieux de secours mutuels, d'enseignement, de propagande et de résistance, même si la solidarité s'exprime surtout au niveau local.

6. La jeune CGT fédère 18 Bourses du travail, 26 chambres syndicales, 28 fédérations syndicales, soit 300 000 membres sur les 420 000 syndiqués que compte alors la France.

« *deuxième congrès constitutif* » car il consacre l'unité entre fédérations professionnelles et Bourses du travail. Cette évolution résulte de la baisse de l'influence des guesdistes, du renforcement de celle des anarcho-syndicalistes et du dépassement des divisions et rivalités internes. Ce congrès adopte une profonde réforme organisationnelle, assurant la synthèse entre représentation par secteur d'activité et représentation géographique. Victor Griffuelhes, cordonnier de Nérac, ancien blanquiste converti au syndicalisme révolutionnaire, est, à une large majorité, reconduit dans ses fonctions de secrétaire général. Le nombre déclaré de syndiqués est de l'ordre de 500 000.

14 octobre 1906 : congrès d'Amiens

Quatre ans plus tard, onze ans après sa fondation, alors que la CGT compte environ 800 000 membres, le congrès d'Amiens s'ouvre dans un contexte tendu⁷. D'entrée, la question du politique est à nouveau posée. En avril 1905, à Paris, est née la SFIO⁸ qui, sur ordre de l'Internationale socialiste d'Amsterdam, a unifié les guesdistes du Parti ouvrier français (POF⁹), les blanquistes du

7. Le monde du travail est endeuillé par la tragédie de Courrières : 1 099 mineurs ont été tués par un coup de grisou le 10 mars 1906. La décennie qui précède le congrès d'Amiens a été marquée par des combats très rudes. Le gouvernement à travers Clemenceau mit Paris et les centres industriels en état de siège pour témoigner de l'efficacité de son action.

8. SFIO. Section française de l'Internationale ouvrière, unification politique qui n'atténue pas vraiment les controverses.

9. POF. Créé en 1879, d'inspiration marxiste. Son programme minimum est rédigé en 1880 par Marx, Engels et Guesde. Dès septembre 1882, une scission intervient et donne naissance à la Fédération des travailleurs socialistes, les « possibilistes », de tendance réformiste,

Parti socialiste révolutionnaire (PSR), les allemanistes du Parti socialiste ouvrier révolutionnaire (PSOR), les possibilistes de la Fédération des travailleurs socialistes, et les jaoussistes indépendants. Les socialistes sont animés du sentiment accru de leur force.

Mais les anarcho-syndicalistes, qui se déclarent « *anti-votards* », ont des responsabilités importantes à la CGT, avec Victor Griffuelhes (secrétaire général), Émile Pouget (secrétaire adjoint, chargé de *La Voix du peuple*), Georges Yvetot (successeur de Fernand Peloutier) et Pierre Monatte. Vont se joindre à eux Keufer et le camp des réformistes. De ce fait, la motion du guesdiste Victor Renard demandant une collaboration étroite entre la CGT et la SFIO est rejetée par 720 voix contre 34 et 37 abstentions. Victor Griffuelhes lui avait opposé une autre motion qui sera adoptée à la quasi-unanimité le 13 octobre 1906 (800 voix contre 8). Ce texte qui deviendra la « Charte d'Amiens » rappelle : « *C'est un devoir essentiel pour tout travailleur d'adhérer au groupement qu'est le syndicat ; c'est un droit essentiel de participer en dehors du syndicat à toute action correspondant à ses conceptions religieuses et philosophiques ; c'est un devoir de ne pas introduire ses opinions dans le syndicat. La grève générale illimitée est l'arme absolue. Aucun parti politique n'a vocation à réaliser l'émancipation des travailleurs.*

dont Paul Brousse est le leader. Cette organisation éclate à son tour par la création en 1890 du PSOR qui considère que l'action politique et l'action économique sont inséparables. Son chef est Allemane. En 1888, le Comité révolutionnaire, de tendance blanquiste, donne naissance au PSR qui, avec Vaillant, s'oppose à la mainmise d'un parti sur le syndicat. Jaurès, en 1902, établit un programme réformiste ; il finira, en désaccord avec les guesdistes, par faire admettre l'autonomie du syndicalisme.

L'émancipation des travailleurs doit être l'œuvre des travailleurs eux-mêmes. »

La CGT se construit

Marqués par la lecture de Proudhon, les syndicalistes révolutionnaires rêvent de la transformation des petites et moyennes entreprises en coopératives ouvrières de production. Mais le monde change. Le temps est venu de la grande industrie ; le prolétariat ouvrier augmente, les conditions de vie sont dures pour tous. Le chômage sévit à l'état endémique ; l'insécurité dans l'emploi ne concerne pas seulement ceux qu'on appelait « *les hommes de peine* », mais aussi les travailleurs « *en faux col et aux mains blanches* ». Les employés, même s'ils sont vêtus comme des bourgeois, prennent conscience de leurs servitude et exploitation réelles. À la Belle Époque, l'idée syndicaliste finit par pénétrer dans des milieux jusqu'alors indifférents ou hostiles. Il s'agit maintenant « *du rassemblement de tous les travailleurs, hommes et femmes, jeunes et vieux, professionnels qualifiés et hommes de peine, salariés de toutes les entreprises, des mines comme des chantiers, des usines comme des bureaux, des ateliers, comme des magasins et même travailleurs des fonctions publiques dont certains, chez les postiers et les instituteurs, rejoignent les syndicats vers 1905-1907*¹⁰ ».

L'État s'est endurci. En 1906, à Raon-l'Étape, la troupe tire sur les grévistes des fabriques de chaussures, faisant un mort et trois blessés. Elle tire aussi à Nantes en 1907, à Narbonne lors de la révolte des vigneron. La cavalerie charge le cortège ouvrier et tire sur les

10. *Aspects du mouvement syndical français*, Georges Vidalenc, Éditions Force ouvrière, 1953.

manifestants à Draveil. Il y aura sept morts et plus de deux cents blessés. Sous le règne de Clemenceau, la répression prend des proportions importantes¹¹. En 1908, tout le bureau confédéral est arrêté et emprisonné. En 1910, Aristide Briand brise une grève de cheminots ; il y aura 3 300 révocations.

Les premières victoires

Pourtant la pression syndicale est déjà à l'origine d'une importante législation sociale qui sera codifiée dès 1910 dans le Code du travail. La loi du 2 juillet 1890 porte suppression du livret ouvrier. En 1900, la journée de travail est limitée à 10 heures. La loi du 13 juillet 1900 généralise le repos hebdomadaire, celle du 13 septembre 1907 permet à la femme mariée de disposer librement de son salaire. En avril 1910 et 1912 apparaissent les premières dispositions relatives aux retraites ouvrières et paysannes. Le Conseil des prud'hommes, créé en 1906 à Lyon sous l'influence du patronat, est réorganisé par la loi du 17 mars 1907 qui met en place le fonctionnement paritaire.

À la veille de la Grande Guerre, la CGT est devenue une force avec laquelle il faut compter. Elle a déjà connu et surmonté sa première crise intérieure. Début 1909, Victor Griffuelhes, attaqué par les réformistes, doit démissionner ; il est remplacé par Niel qui rejette le syndicalisme révolutionnaire, mais doit à son tour abandonner son poste, le 28 mai. La jeune CGT est menacée de scission ; en juillet, un homme peu connu, jeune militant de trente ans, fils de communard, ouvrier allumettier qui a fréquenté les milieux anarcho-syndicalistes et les universités populaires, Léon Jouhaux, est élu secrétaire

11. 20 morts, 667 blessés, 392 révocations, 104 années de prison.

général de la confédération. En 1912-1913, il va terminer la réorganisation interne commencée lors des congrès de Montpellier et d'Amiens.

La Grande Guerre et la politique de la présence

La guerre est quasi générale en Europe au début du mois d'août 1914. La mobilisation des hommes affecte brutalement les effectifs des syndicats qui sont contraints d'abandonner les démarches revendicatives et s'orientent vers des activités de soutien et de solidarité aux familles d'ouvriers.

La Fédération syndicale internationale, constituée à Zurich en 1913, est mise à rude épreuve. En dépit de l'internationalisme prolétarien, une partie du mouvement syndical et socialiste estime que le pays, berceau de la liberté, mérite d'être défendu, et l'assassinat de Jaurès, le 31 juillet 1914, ouvre la voie de l'Union sacrée : « *Ils ont assassiné Jaurès, nous n'assassinerons pas la France.* » Les révolutionnaires, telle Rosa Luxemburg, déplorent « *la trahison des chefs* ». Lénine condamne l'opportunisme des dirigeants, mais la CGT qui voulait « *faire la guerre à la guerre* » est emportée par la nécessité de lutter contre l'impérialisme allemand pour tenter d'éviter « *le plus grand danger* ». La guerre prive de contacts les syndicalistes ; mais, dès 1915, l'American Federation of Labour (AFL) propose – aux mêmes lieu et date que la conférence pour la paix – un grand congrès ouvrier international ayant pour mission d'établir une nouvelle législation internationale du travail. La CGT participe aux travaux des conférences interalliées pour la paix, et répond favorablement à la proposition de l'AFL. Les syndicats se perçoivent affaiblis par la guerre et sentent la nécessité de faire reprendre vie à l'internationalisme prolétarien.

L'activité syndicale ne disparaît pas pour autant ; les femmes, réquisitionnées et odieusement exploitées dans les usines d'armement et les ateliers, font grève pour obtenir des augmentations de salaire. Une loi de juillet 1915 institue un salaire minimum pour les ouvriers du vêtement. En 1917, dans les entreprises travaillant pour la défense nationale apparaissent les délégués d'atelier qui doivent être consultés sur tout : organisation de la production, augmentation de la cadence de travail, modification des effectifs. Il en résulte un compromis entre les syndicats, les patrons et les pouvoirs publics correspondant à ce que John Horne appelle « *un réformisme de guerre* ». On est loin des orientations syndicalistes révolutionnaires. Paradoxalement, le conflit, qui oblige à improviser, suscite l'espoir imprévu d'une responsabilité de la classe ouvrière au sein même de l'État.

Les difficultés de l'après-guerre

Au lendemain de la Première Guerre mondiale, « *un monde ancien avait irrémédiablement disparu dans la tourmente* ». La France est victorieuse ; la grande bourgeoisie se grise en rêvant des conquêtes coloniales ; c'est l'atmosphère des « années folles ». Mais la guerre a fait des ravages. La révolution a éclaté en Russie. Octobre 1917 suscite enthousiasme et espoirs immenses. La révolution bolchevique serait-elle un modèle ?

Après la guerre, une vague révolutionnaire traverse toute l'Europe. L'Allemagne et la Hongrie renversent leur souverain. Des conseils ouvriers s'organisent en Finlande, en Allemagne, en Hongrie. Des grèves à caractère révolutionnaire éclatent en France, en Italie, en Angleterre. Le monde capitaliste tremble.

En France, la CGT, forte de deux millions de membres, revendique des nationalisations. Le gouvernement Clemenceau, effrayé, accorde quelques satisfactions législatives : loi sur les conventions collectives, loi fixant la durée de travail à huit heures, loi Astier organisant l'enseignement professionnel. La CGT s'engage dans une démarche participationniste, au nom d'une politique de la présence, c'est-à-dire de la présence partout où sont mis en cause et discutés les intérêts du monde du travail. Cette orientation n'est pas unanime. La révolution russe passionne tous les esprits. Une minorité de militants de la CGT soutient les Soviets et crée des comités syndicalistes révolutionnaires (CSR) qui ont pour objectif de lancer l'action révolutionnaire que la majorité a refusée. La CGT est traversée par de difficiles dissensions internes.

La première scission : 1921

Le mouvement ouvrier est divisé ; le mouvement syndical se divise. Au congrès de Tours, en décembre 1920, le parti communiste naît d'une scission majoritaire de la SFIO.

Dans le mouvement syndical, le souffle de 1917 produit des résultats inverses. Lors du congrès de la CGT à Lille en 1921, une motion qui confirmait la charte d'Amiens et la volonté d'indépendance syndicale obtient la majorité avec 1 582 voix contre 1 325 et 66 abstentions. La minorité provoque alors la scission en donnant naissance à la CGT-U. La confédération est maintenant clivée entre ceux qui demeurent fidèles à la charte d'Amiens, à l'indépendance syndicale et à l'action directe et ceux consentant aux vingt et une exigences de Lénine qui font du syndicalisme un organe mineur, dirigé par le parti

politique¹². La vieille question des relations entre le parti et le syndicat ressurgit. Les thèses léninistes s'opposent à l'orientation wilsonienne d'une possibilité d'amélioration de la condition ouvrière, même en régime capitaliste. Les minoritaires (CGT-U – « *les unitaires* ») sont accusés d'être manœuvrés par Moscou, les majoritaires (« *les confédérés* ») de pratiquer la collaboration de classe. Une lutte sans merci s'engage, lutte qui affecte la force du mouvement syndical.

Parallèlement, l'influence de l'Église et des mouvements catholiques pousse les syndicalistes chrétiens à s'organiser en dehors de la CGT. Les 1^{er} et 2 novembre 1919, la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) prend forme. Elle regroupe 125 000 adhérents ; elle recrute surtout dans les zones cléricales à forte prolétarisation féminine, chez les employés, les cheminots, dans le textile. Inspirée par la doctrine sociale de l'encyclique *Rerum novarum*, elle se prononce pour la collaboration de classe et contre la grève générale.

Le syndicalisme français prend sa configuration particulière : il est pluraliste et divisé.

12. Ce sont en effet les retombées en France de la révolution russe qui sont à l'origine de cette première scission. En juillet 1919, la FSI, à laquelle adhère la CGT, a retrouvé vie à Amsterdam. Ses dirigeants portent leurs efforts sur l'Organisation internationale du travail, manifestant par là le souci nouveau de prendre en considération les grands problèmes sociaux du monde. En août 1920, Marcel Cachin et Ludovic Oscar Frossard sont mandatés par la SFIO pour demander à Moscou les conditions que le parti doit remplir pour adhérer à la III^e Internationale. Quelques semaines plus tard, les 21 conditions sont communiquées. La neuvième condition demande que des noyaux communistes se forment pour conquérir les syndicats. La dixième impose l'affiliation du syndicat à la FISR (Internationale syndicale rouge) et qualifie la FSI d'« *Internationale jaune* ».

Par ailleurs, à l'initiative des pouvoirs publics, les patrons créent la Confédération générale de la production française, le 1^{er} juillet 1919 (CGPF).

Le changement ne concerne pas seulement le contexte syndical des luttes. Depuis la fin de la guerre, productivité, production et revenu national augmentent. L'organisation scientifique du travail selon les préceptes de l'ingénieur américain F. W. Taylor a entraîné une profonde mutation du système productif. De nouvelles catégories de travailleurs vont entrer en scène : les femmes, les ouvriers spécialisés (les O.S.), les « cols blancs ». La crise économique consécutive à 1929 se double d'un malaise social et d'une effervescence intellectuelle et idéologique qui va des ligues fascistes aux courants révolutionnaires.

La CGT est très affaiblie par la scission¹³. Peu à peu, cependant, la situation s'améliore. La Fédération des fonctionnaires décide de rejoindre la CGT où elle retrouve le Syndicat national des instituteurs (SNI) et le Syndicat national de l'enseignement secondaire et supérieur créé par Zoretti. Les effectifs progressent de 373 000 en 1922 à 884 000 au début des années 1930.

L'importance prise par les fonctionnaires à la CGT traduit le pragmatisme du syndicalisme ouvrier et sa volonté de jouer un rôle dans les organismes économiques et sociaux de l'État. La CGT apparaît nettement engagée aux côtés des forces politiques de la gauche parlementaire et veut imposer une présence syndicale là où

13. Matériellement aussi, la CGT a perdu une partie de son infrastructure. Les confédérés, avec Léon Jouhaux, gardent le sigle (et la trésorerie), mais ils perdent les immeubles de la rue de la Grange-aux-Belles et de l'avenue Mathurin-Moreau. Elle s'installe 211, rue Lafayette.

il n'y a habituellement que des juristes, des politiques et des agents de l'État. Elle veut pousser l'État à répondre plus rapidement aux aspirations ouvrières. Ainsi, en dépit de l'opposition des milieux patronaux, de la CGT-U, des milieux catholiques, la CGT soutient le vote, en 1924 et en 1928, des lois sur les assurances sociales¹⁴.

La CGT a le souci d'assurer la formation des militants. Il ne s'agit pas de créer une école de cadres ; il s'agit de transformer les syndiqués en militants, en individus libres et cultivés. En 1932 sont créés l'Institut supérieur ouvrier (ISO), des collèges du travail en province et un Centre confédéral d'éducation ouvrière (CCEO), ce qui contribue au rayonnement de l'organisation. Les « confédérés » s'appliquent à définir de nouvelles orientations d'action. En plus de la grève, la CGT préconise la signature de conventions avec le patronat pour inscrire dans les faits de nouveaux droits pour les travailleurs. Elle élabore un certain nombre de propositions pour l'orientation économique de la France, en particulier « *la nationalisation industrialisée* » qui constituerait une sorte de troisième voie entre la gestion directe de l'État et l'initiative privée. Elle obtient, en 1925, la création officielle d'un Conseil national économique, mais le mot d'ordre selon lequel « *l'organisation scientifique du travail doit entraîner l'institution du*

14. Ces lois protègent les travailleurs de l'industrie et du commerce dont les salaires sont inférieurs à un certain revenu dit « plafond d'affiliation ». L'assurance maladie apparaît ; elle assure un revenu de remplacement égal au demi-salaire moyen après cinq jours d'absence et pour une période de six mois maximum. L'assurance vieillesse prévoit des retraites pouvant aller jusqu'à 40 % du salaire à 65 ans. Elle prévoit aussi le congé de maternité et une assurance invalidité. Rien n'est prévu pour le chômage.

contrôle ouvrier » restera lettre morte. Il importe pourtant de souligner que les idées qu'elle met en place constitueront la matrice de la réflexion économique des années 1935-1936 et du programme national de la Résistance.

L'unité retrouvée

Au milieu des années 1930, la crise de 1929 a rendu les conditions de travail et de vie épouvantables. Dans les ateliers gronde une sourde colère contre les salaires de misère, l'autoritarisme des patrons, la lèpre des taudis. L'arrivée au pouvoir d'Hitler en Allemagne précipite les choses. En France, les ligues fascistes manifestent violemment le 6 février 1934. Le 12, la CGT appelle à la grève générale « *pour la défense et la sauvegarde des libertés* ». La CGT-U s'y rallie. Avec l'approbation de Moscou que Thorez était allé chercher, les communistes français abandonnent la stratégie « *classe contre classe* ». En 1935, la stratégie de front populaire devient la ligne officielle de l'Internationale communiste.

C'est alors qu'est possible la « réunification » de la CGT. Décidée en décembre 1935, l'unité retrouvée est officialisée en mars 1936 au congrès de Toulouse, après de vifs débats. En plus de la question de l'indépendance syndicale, la question des statuts et des structures constitue un point de clivage. Les « unitaires » sont attachés au « *centralisme démocratique* » ; les « confédérés » sont fidèles au fédéralisme. L'affiliation internationale (Fédération syndicale internationale d'Amsterdam ou Internationale syndicale rouge de Moscou) fait problème aussi. Les partisans de l'indépendance l'emportent.

Les « confédérés » disposent d'une majorité des deux tiers, Jouhaux reste secrétaire général, quatre secrétaires adjoints sont des « confédérés » : Belin, Bothereau,

Bouyer, Buisson, deux sont des « unitaires » : Frachon, Racamond.

La CGT ainsi réunifiée demande le passage à la semaine de 40 heures sans diminution de salaire. Le patronat refuse. Le climat social est apparemment calme, mais le climat politique, lui, est tendu. C'est le moment où, réunies en un front populaire, les gauches abordent les élections législatives du 26 avril et du 3 mai 1936. Sans attendre le résultat du deuxième tour surgit soudain une immense vague de manifestations et de grèves avec occupation des usines¹⁵. D'un million d'adhérents en mars, la CGT passe à cinq millions de membres en juin. La Confédération générale de la production française a peur ; le gouvernement Léon Blum décide d'organiser une entrevue avec la CGT. La rencontre a lieu à l'hôtel Matignon le 7 juin. Les accords sont signés dans la nuit. C'est une très grande victoire du syndicalisme, si l'on se réfère à son ampleur et à l'importance du champ couvert : deux semaines de congés payés, semaine de quarante heures sans diminution de salaire, augmentation des salaires de 15 % constituent les éléments essentiels de cette conquête. Mais après « *le premier été des congés payés* », le gouvernement Blum « oublie » les projets de retraite des vieux travailleurs, de fonds national du chômage et d'échelle mobile des salaires.

15. 11 mai : grève des usines Breguet au Havre, des usines Latécoère à Toulouse, de l'usine Bloch de Courbevoie ; 28 mai : les 35 000 ouvriers de Renault occupent leurs ateliers, bientôt suivis par toute la métallurgie : Caudron, Chausson, Citroën, Farman, Fiat, Talbot. Début juin, le mouvement gagne la métallurgie, le textile, les grands magasins, les cheminots et les PTT, puis les mines, le bâtiment et les cafés-restaurants.

Le triomphe des grèves de 1936 donne à penser que « *tout est possible* ». Mais le temps du Front populaire est révolu ; le gouvernement est aux mains des radicaux, les patrons ont surmonté leur frayeur, les salaires stagnent, le chômage persiste. Le temps est venu de ce que Simone Weil appelle « *la bataille de la Marne des patrons* ». La classe dirigeante « *maçonne le mur d'argent* », attise la peur des « *rouges* », s'appuie sur la création des Syndicats professionnels français (SPF) qui se font briseurs de grèves et agents provocateurs et s'implantent parmi les cadres, les employés et les ouvriers dans toute la France (ils seront un million en 1939).

Le gouvernement Blum est engagé dans la gageure impossible de gouverner à la fois pour le prolétariat, les classes moyennes et les trusts. Sa politique de « *non-intervention élastique* » par rapport à la guerre d'Espagne provoque un grand émoi chez les socialistes et des dissensions à la CGT (les ex-unitaires et les amis de Jouhaux s'opposent à la minorité « pacifiste » qu'anime Delmas avec l'appui du SNI).

Victimes d'un patronat revanchard, non soutenus par le gouvernement, dès septembre 1936 les ouvriers passent à la contre-offensive. À l'automne 1937, une grève avec occupation d'usine, partie de Nanterre chez Simca, gagne les services publics parisiens (eau, gaz, électricité, transport, voirie) et paralyse la capitale à la veille de Noël. On stigmatise les « *agitateurs moscoutaires* », mais c'est dans un climat social très complexe que la CGT dénonce « *le caractère unilatéral des sacrifices réclamés aux classes laborieuses* » lorsque Daladier, devenu président du Conseil, déclare en août 1938 « *qu'il faut remettre la France au travail* ». Ce contexte difficile aboutit à l'accord de Munich livrant à Hitler la Tchécoslovaquie, alliée de la France. Sur cette question

encore, la CGT apparaît profondément divisée entre ceux qui, comme Frachon, condamnent avec virulence le « *diktat de Munich* », ceux qui, comme Delmas et ses amis de la revue *Syndicats*, expriment leur satisfaction, ceux qui, comme Jouhaux, finissent par rejoindre le camp des anti-munichois.

La deuxième scission : 1939

Peu après la rupture du Front populaire, en novembre 1938, le ministre des Finances Reynaud clame : « *Finie la semaine des deux dimanches !* » en annonçant les trente décrets-lois qui remettent en cause les accords de Matignon. La CGT riposte en décidant le principe d'une grève générale pour le 30 novembre. Cruel revers. La répression s'abat, implacable : 1 731 poursuites, 806 peines de prison, 10 000 ouvriers sont licenciés. Comme en 1848, comme en 1871, mais sans effusion de sang, le mouvement ouvrier a été brisé. Le syndicalisme de masse est mutilé.

Dans ce climat interne de tensions et d'affaiblissement est signé le 23 août 1939 le pacte de non-agression germano-soviétique (et le protocole d'accord secret prévoyant le partage de la Pologne entre Staline et Hitler). En septembre, alors que l'Allemagne nazie pénètre en Pologne, les Soviétiques envahissent de leur côté le territoire polonais. Le 18 septembre, le Bureau confédéral, prenant acte du pacte germano-soviétique, « *trahison envers les prolétaires que l'on avait appelés à se dresser contre le nazisme* », déclare « *qu'il n'y a plus de collaboration possible avec ceux qui n'ont pas voulu, ou pas su, condamner une telle attitude de reniement des principes de solidarité humaine qui sont l'honneur de notre mouvement ouvrier* ». Tous ceux qui dans les UD, les fédérations, n'auront pas désavoué le pacte seront

considérés par la direction confédérale « *comme en dehors de l'organisation syndicale* ». Nouvelle scission.

Ce fut l'époque de la « drôle de guerre », puis « la bataille de France » fut perdue. Le 22 juin 1940, l'armistice est signé à Rethondes. La France est coupée en deux. Dans la zone Sud dite « zone libre », le gouvernement du maréchal Pétain s'installe à Vichy. Le bureau confédéral de la CGT prend le chemin de l'exode vers Bordeaux puis Toulouse. Le 12 juillet, René Belin, secrétaire confédéral de la CGT et dirigeant de la tendance « Syndicats », est nommé ministre du Travail et de la Production industrielle. Sa présence rassure. C'est lui pourtant qui n'aura de cesse de remplacer la CGT par une organisation contrôlée par le pouvoir et qui, le 9 novembre 1940, signera l'ordre de dissolution de la CGT, de la CFTC, du CGPF et du Comité des forges et des houillères.

Cette conception, c'est celle de la « Charte du travail », organisation mise en place par Pétain en octobre 1941, regroupant patrons et ouvriers, interdisant la grève et niant la lutte de classes. C'est celle du corporatisme inspiré de l'encyclique *Rerum novarum* de 1891.

Le 15 novembre paraît le *Manifeste des douze* lancé par des militants confédérés et des responsables CFTC, premier acte public d'opposition du syndicalisme à la politique sociale de Pétain.

Le 21 juin 1941, Hitler attaque l'URSS. Les communistes s'engagent dans la résistance à l'occupant. Cette lutte commune va rapprocher les deux tendances de la CGT. Jouhaux, en internement administratif, est remis aux Allemands et déporté le 31 mars 1943. Une rencontre a lieu au Perreux le 17 avril 1943 entre Raynaud et Tollet pour les « unitaires » (tendance Frachon qui est également responsable du PCF clandestin) et

Bothereau et Saillant pour les « confédérés » (tendance Jouhaux qui avait réussi à communiquer ses directives à ses camarades). Un accord verbal est conclu ; il précise que le mouvement syndicaliste se réunifie en respectant la physionomie qui était la sienne en septembre 1939, et qu'en conséquence, le bureau sera composé de trois représentants d'une tendance et de cinq représentants de l'autre tendance. Le mouvement syndical est pour la troisième fois réunifié, mais on peut penser que cette nouvelle reconnaissance des deux tendances portait en germe la scission qui interviendra quatre ans plus tard.

Pendant la guerre et dans la clandestinité, la CGT se dresse de toutes ses forces contre l'occupant. Elle est absolument opposée à l'esprit paternaliste de la Charte du travail. Elle est très présente au CNR (Conseil national de la Résistance), dont Saillant devient le président.

Après la guerre, la Libération

Le soleil de l'été 1944, l'euphorie de la libération sont bientôt masqués par la difficulté de vivre dans un pays dévasté. La France s'affiche unie dans la Résistance, mais une âpre lutte pour le pouvoir commence à se dessiner, y compris au sein de la CGT, forte de six millions de membres.

La population a faim et froid. Le parti communiste accepte de participer au gouvernement de Gaulle de la France libérée. Il se veut le parti de la renaissance française et se lance dans la bataille de la production : « *Retroussons nos manches et ça ira mieux* », « *La grève est l'arme des trusts* », « *Produire est la forme la plus élevée du devoir de classe* ». Pourtant, au printemps 1945, les salariés fortement sollicités pour la reconstruction du pays ne manquent pas de faire entendre leurs revendications : hausse substantielle des salaires, arrêt

de la flambée des prix. La CGT proclame par la grève, le 1^{er} mai, « *les limites de la patience* », la reprise des luttes. L'influence reconnue de la CGT¹⁶ au sein du CNR avait permis, immédiatement après la Libération, le vote d'importantes mesures économiques et sociales qui visaient, à travers la nationalisation de secteurs clés de l'industrie, de la finance, et la réorganisation des institutions sociales, à restaurer les conditions d'un redémarrage de l'économie sur des bases favorables aux intérêts des salariés. Mais déjà, en mars 1945, les deux tendances se sont affrontées sur le principe de la participation de candidats de la CGT aux listes communes de la Résistance pour les élections municipales (démarche qui mettait à mal le principe de l'indépendance syndicale). Lors du CCN du 4 au 6 septembre 1945, il avait été décidé qu'il y aurait dorénavant deux secrétaires généraux : Louis Saillant, remplaçant Léon Jouhaux, déporté en Allemagne, et Benoît Frachon. Jouhaux rentre de déportation en mai 1945.

Lors du comité confédéral national de septembre 1945, qui décide d'une nouvelle réorganisation du bureau, l'unanimité de la voix syndicale apparaît rompue.

En décembre 1945, le journal clandestin *Résistance ouvrière* devient *Force ouvrière*. Il s'applique à regrouper « *les Amis de Force ouvrière* », c'est-à-dire tous

16. Cette influence eut en fait une traduction tout à fait concrète qu'il n'est pas inutile de recenser : ordonnance de nationalisation des Houillères du Nord et du Pas-de-Calais (13 décembre 1944) ; ordonnance de nationalisation des usines Renault (16 janvier 1945) ; nationalisation de toutes les sources d'énergie et de celles du crédit (2 mars) ; nationalisation des transports aériens (28 juin) ; réorganisation de la Sécurité sociale (4 octobre) ; nationalisation de la Banque de France et de grandes banques de dépôt et de crédit (2 décembre) ; nationalisation de onze compagnies d'assurances en France (24 avril).

les syndicalistes soucieux de lutter contre l'hégémonie communiste.

Dès janvier 1946, la grève des rotativistes du journal *L'Humanité*, puis en juillet l'impuissance de la direction communiste de la Fédération postale à endiguer le mécontentement des postiers qui créent leurs propres comités de grève, témoignent des difficultés que rencontre la centrale. Les syndicalistes « *votent avec leurs pieds* ». Ils abandonnent le syndicat et constituent des fédérations nouvelles telles la CNT anarcho-syndicaliste ou des sections autonomes aux PTT ou aux Chemins de fer. Dans la « forteresse » communiste que constituent les usines Renault de Boulogne-Billancourt, sous l'influence de militants anarchistes et trotskistes, éclate une grève sauvage, que la CGT condamne¹⁷, puis « récupère » en lançant au gouvernement Ramadier un ultimatum pour la satisfaction des revendications. Les ministres communistes quittent le gouvernement le 5 mai de la même année. Le congrès de septembre constitue un triomphe pour les communistes qui disposeront de 20 sièges sur 35 à la commission administrative et de 7 sièges sur 13 au Bureau confédéral. Même si Jouhaux et Frachon se partagent le secrétariat général, les communistes sont majoritaires. La situation internationale se tend entre Est et Ouest. La CGT change de stratégie.

Naissance de la CGT-FO

Ce sont les événements internationaux qui vont précipiter les choses. Le 5 juin 1947, dans le cadre de la doctrine Truman qui vise à endiguer le stalinisme, est annoncé le plan Marshall, « *programme de reconstruction*

17. On verra, le 1^{er} mai 1946, deux cortèges Renault en venir aux mains, celui des grévistes et celui des communistes.

européenne contre la famine, la pauvreté, le désespoir et le chaos ». Alors que, dès le 24 juillet, Léon Jouhaux se prononce pour le plan, les communistes de la CGT s'alignent sur la position de Staline qui refuse l'offre américaine et fonde le Kominform. C'est le début de la guerre froide. Le conflit est déclaré au sein de la CGT.

La scission de la CGT est précédée de deux conférences des groupes des Amis de FO.

La première rassemble le long du canal Saint-Martin, dans la salle Lancry, les samedi 8 et dimanche 9 novembre 1947, cent à deux cents personnes. Léon Jouhaux, longuement applaudi, déclare devant elles vouloir que « *non seulement l'idée de scission soit exclue de [leurs] esprits, mais qu'il y ait un état d'esprit favorable à la continuité de l'action dans la collaboration, collaboration difficile... mais collaboration indispensable* ». Toutefois, la résolution finale reprenant cette position souligne le fait que « *cette unité plus que jamais nécessaire ne pourrait résister longtemps à la politisation des organisations syndicales* » ; elle invite à engager l'action pour la démocratisation de la CGT et, en dépit des partisans de la scission immédiate, adopte la perspective proposée par Jouhaux d'une reconquête interne de la CGT.

Les majoritaires répondent à « *l'appel de Lancry* » par de violentes attaques contre « *la croisade anti-communiste derrière laquelle s'abritent les ennemis de la République* ». De plus, ils prennent l'initiative d'organiser une vaste consultation de tous les travailleurs (syndiqués et non syndiqués) sur le programme d'action de la CGT. Cette démarche consomme la rupture morale entre les tendances de la CGT, puisqu'elle implique le non-respect des règles statutaires. L'organisation syndicale doit, en toutes circonstances, se déterminer

elle-même, rappelle Léon Jouhaux lors du CCN qui suit de quelques jours la réunion de la salle Lancry.

Le comité central du PCF dénonce « *l'asservissement à l'impérialisme américain* », annonce sa décision de suivre une ligne nouvelle et radicale contre les gouvernements bourgeois. Des grèves quasi insurrectionnelles éclatent. Le journal *Le Monde* titre : « *Violences à Marseille* » le 14 novembre, « *Les menaces d'un coup de force syndical* » le 28 novembre et, le 4 décembre, après le déraillement du Paris-Tourcoing, « *Guerre civile larvée* ». La conduite des grèves prouve aux partisans de la reconquête interne de la CGT l'irréalisme d'un tel projet. L'occupation des usines, des puits de mine, les affrontements avec les forces de l'ordre sont dirigés par les communistes sous le couvert d'un comité national de grève, créé le 26 novembre, et dont Arrachard est président. Les membres du courant Force ouvrière du bureau de la confédération sont en situation d'otage. Alors, Jouhaux lui-même décide de négocier en dehors du bureau et de la majorité confédérale. Rappelons les faits. Le 30 novembre, les majoritaires refusent la proposition du gouvernement d'accorder une indemnité provisoire de « *vie chère* » et une négociation d'ensemble sur les salaires, les prix et la monnaie. Ils quittent le cabinet du ministre du Travail à 3 heures du matin. Les membres FO du bureau reprennent, seuls, les négociations une heure après au nom de leur seul courant. Dans les faits, la scission est accomplie. Le 9 décembre, alors que le mouvement s'effiloche, le bureau de la confédération, tout en accusant « *les manœuvres de la réaction* », prend la responsabilité de donner l'ordre de repli général qui met fin aux grèves. L'unité de la CGT n'existe plus.

Une seconde conférence nationale est organisée, salle des Horticulteurs, les 18 et 19 décembre 1947.

« C'est avec vous-même que vous allez divorcer. L'engouement, c'est le lot de la jeunesse... il n'en est pas de même quand on porte le harnais du militant depuis de nombreuses années », déclare Léon Jouhaux qui accepte, après de longues hésitations, la fonction de président de la nouvelle organisation. « *Le plus ancien des jeunes* », Bothereau, qui avait été l'organisateur du courant Force ouvrière, prend les responsabilités qui lui reviennent et le poste de secrétaire général.

Les communistes s'imaginent d'abord que ce départ de la CGT d'un nombre considérable de militants n'est qu'un accident de parcours, inspiré par Léon Blum qu'ils présentent comme « *l'agent direct de l'impérialisme américain* ». Pourtant, insultés, molestés, agressés, objets d'une vindicte fanatique, les militants de FO, en dépit des intimidations, reconstituent de nouvelles fédérations, des syndicats, des unions départementales, et préparent leur congrès. Le 12 avril 1948, à Paris, à la salle de la Mutualité, 1 435 délégués participent au premier congrès de la CGT-Force ouvrière. « *Une même cause nous réunit : la liberté* », conclut Léon Jouhaux. Robert Bothereau précise : « *Entre les blocs antagonistes, nous ne voulons ni choisir, ni disparaître ; nous voulons exister.* »

C'est la même exigence de liberté et d'indépendance qui rend compte de l'implication de la CGT-FO sur le plan international. « *Ni Staline, ni la Standard Oil.* » Le 7 décembre 1949, la CISL¹⁸ voit le jour avec 50 millions d'adhérents et Léon Jouhaux comme vice-président.

Il avait, dès avant la Première Guerre mondiale, participé aux conférences syndicales internationales, à la création du BIT.

18. Cf. annexe 2, p. 147.

La loi de février 1950. Conquête d'un champ d'action spécifique

Refusant le modèle britannique des syndicats travaillistes qui attendent « *obéissance* » des gouvernements (au prix de l'intimité de leur lien avec lesdits gouvernements), la CGT-FO souhaite néanmoins pouvoir faire sentir son influence. Elle demande, en fait, au législateur de lui laisser un champ d'action pour exercer ses responsabilités.

En 1949, constituant avec la CFTC un « *cartel de la baisse* », en opposition à la demande d'augmentation massive des salaires formulée par la CGT, la CGT-FO exige une baisse des prix, critique le dirigisme de l'État, et fait du rétablissement des contrats collectifs librement négociés sa priorité. Le succès de la grève interprofessionnelle du 25 novembre 1949 – dont elle prend l'initiative – contraint, en effet, les pouvoirs publics à voter la loi du 11 février 1950 sur le retour aux conventions collectives. Elle permet de se dégager du carcan étatique. La possibilité de négocier des clauses relatives aux salaires est restaurée.

Une nouvelle vague de grèves, à partir de 1950, accélère la mise en place de ces conventions. La CGT-FO obtient une nouvelle victoire lorsque le gouvernement fixe le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) en août 1951. Dans tous les secteurs, des négociations patronat-syndicats aboutissent à des accords, ce qui permet un certain tassement des écarts salariaux entre les secteurs d'activité et entre hommes et femmes.

En 1963, l'arrivée d'André Bergeron au poste de secrétaire général de la confédération s'inscrit dans la continuité de la politique de participation aux affaires de la nation définie par Jouhaux en 1918. Son attitude de « *père tranquille* » est taxée de « *syndicalisme de*

pourboires », mais il revendique son orientation réformiste : « *Comment faire pour être syndicaliste autrement ? Que veut donc dire être réformiste ? Travailler tout simplement, jour après jour, à présenter des revendications et à s'efforcer de les faire aboutir, par la négociation de préférence, ou par la grève si l'on ne peut pas faire autrement et si les salariés suivent. Le réformisme, c'est rechercher obstinément le compromis qu'on inscrira dans les accords, tout en restant conscient du fait que ce ne sont que des étapes sur la route de l'évolution sociale*¹⁹. »

La libre négociation de ces conventions collectives et leur extension seront une préoccupation constante de la CGT-FO, mais il faudra parfois les imposer par la grève.

L'année 1963 marque le retour des revendications ouvrières. Depuis près de six mois, la CGT-FO tente d'ouvrir des négociations avec les Charbonnages de France sur le statut des mineurs dont le salaire n'a pas été augmenté depuis 1957. La CGT-FO lance le 16 janvier la grève du rendement, puis le 29 janvier un mot d'ordre de grève générale pour le 1^{er} février, grève annulée car le pouvoir promet des négociations pour le 15, négociations auxquelles la CGT-FO refuse de participer et qui échouent.

« *Pas de sou, pas de charbon.* » La centrale appelle à la grève générale pour le 1^{er} mars. Le lendemain, le gouvernement de Gaulle réquisitionne les mineurs de Lorraine et envoie les CRS sur les carreaux. Pas un mineur n'obéit. La grève est totale dans les bassins du Nord, de Lorraine, de la Loire, de Provence, d'Auvergne et des Cévennes. Les gaziers de Lacq suivent. Pour sortir de l'impasse, Pompidou fonde le « *Comité des sages* ».

19. Cf. « Je revendique le bon sens », p. 147.

Première rencontre décevante le 16 mars, grande manifestation le 22 ; les fédérations locales FO, CFTC, CGC et CGT défilent ensemble. Finalement, le 4 avril, le gouvernement cède et accepte les 11 % d'augmentation.

La dynamique impulsée par la loi du 11 février 1950 ne s'est pas limitée aux négociations, classiques, des conditions de travail et de salaire dans les branches professionnelles et dans les entreprises. L'essentiel de ce que l'on appelle la protection sociale collective (l'assurance chômage, les régimes de retraite complémentaires, l'indemnisation du chômage partiel) est issu de la négociation d'accords nationaux interprofessionnels.

Durant les années 1960, la CGT-FO s'applique à obtenir la mensualisation de l'ensemble des salariés, ce qui, outre les garanties qui en résultent, s'inscrit dans le concept général de la dignité à laquelle les travailleurs aspirent. À compter de 1968, cette pratique conventionnelle va concerner les salariés du secteur public, mais il convient de noter que ce n'est que sous la pression des fédérations de fonctionnaires que le gouvernement acceptera, sur les salaires, une négociation qui deviendra annuelle à partir de 1970.

Comme le rappelle André Bergeron, si les réformistes de la CGT-FO ont pu apparaître comme « *les champions du paraphe* », « *tout le monde en a profité, même ceux qui dénigraient notre politique* ». Cette stratégie a en effet permis d'importantes avancées sociales : la création du régime de retraite complémentaire des cadres (Agirc, mars 1947), la création du régime des non-cadres (Unirs en mars 1957, Arrco en décembre 1961), la création de l'assurance chômage (Unedic, Assedic) en décembre 1958, la quatrième semaine de congés payés en mai 1965, la préretraite pour les chômeurs âgés en 1972, la garantie des salaires à 90 % en cas de licenciement

économique en 1974, l'accord national sur la mensualisation en 1977, un protocole d'accord sur la durée de travail en 1981, etc.

La pratique conventionnelle va être menacée par la crise économique et la montée du chômage. À partir de 1978, c'est le patronat qui devient demandeur ; les négociations portent essentiellement sur ses propositions. Pour le patronat, il s'agit d'obtenir plus de productivité, plus de flexibilité ; ce n'est pas la logique de la CGT-FO qui se raidit, soucieuse de préserver au maximum les avantages acquis par les salariés. En 1981, à la veille des élections présidentielles qui verront la victoire de François Mitterrand, la CGT-FO, comme l'ensemble des centrales syndicales (la CGT exceptée), considère que la crise économique est un fait et que la seule question est de savoir comment il sera possible de préserver les acquis collectifs. Par la voix de son secrétaire général, « *soucieux d'agir en toute indépendance* », la CGT-FO n'hésite pas à déclarer (lors de son CCN de 1984) que « *la politique économique et sociale du gouvernement a considérablement aggravé les conséquences de la crise* ». Après une tentative de relance par les salaires, le gouvernement Mauroy prend le virage de la rigueur. À partir de 1983-1984, l'encaînement monétaire, la suppression de l'échelle mobile, la désindexation des prestations sociales par rapport aux salaires mettent la confédération FO en situation de défensive sur une grande partie des acquis du réformisme syndical.

Parallèlement, les pouvoirs publics recherchent de nouvelles formes de relations sociales qui reviennent à contourner les organisations syndicales.

Or, si la confédération a toujours été opposée à l'autogestion, un temps défendue par la CFDT, elle n'est

pas, à l'inverse, décidée à abandonner les prérogatives syndicales en matière de représentation des salariés.

Il en résulte son opposition aux lois Auroux de 1982 qui, de fait, autorisent le contournement des syndicats. Celles-ci n'auront d'ailleurs, concrètement, que peu d'impact.

Il en résulte aussi son hostilité à la manière dont ont été mises en place les 35 heures qui correspondaient pourtant à une de ses revendications. FO dénonce ainsi les lois Aubry en ce qu'elles imposent des concessions salariales à l'occasion de la réduction du temps de travail et mettent en place un système de mandatement. FO veut faire redémarrer la politique contractuelle et renforce son image de syndicat fidèle à ses principes, prêt à tout pour s'opposer à ce qui risque d'aggraver la situation des salariés. Alors que la CFDT évoque l'adaptation nécessaire du syndicalisme, elle a le souci de son image de responsabilité, d'indépendance et de fermeté. La CGT-FO dénonce tout ce qui porte atteinte à la mécanique de la négociation collective, à la mécanique du progrès social. Pour elle, la revendication reste le moteur de l'Histoire.

La CGT-FO et l'indépendance d'action

Si l'action de la CGT-FO est ordonnée autour des négociations conventionnelles, cela ne suffit pas entièrement à caractériser la place qu'elle tient dans l'échiquier social et politique français. À la fin de la guerre, le syndicalisme français était divisé, mais puissant ; de nos jours, il apparaît à tout le moins en crise. Tel est le discours dominant.

Depuis 1948, que s'est-il passé ? À très grands traits, on pourrait dire qu'après les « trente glorieuses », la France et le monde entier sont entrés dans « la crise ».

De 1948 à 1959, l'économie française est caractérisée par un développement ordonné des structures de production. La progression économique est spectaculaire ; l'État et le patronat ont mécanisé, fait progresser le taylorisme, accru la division du travail. L'exploitation du travail est considérable. Le salaire horaire des Français est l'un des plus bas, la journée de travail l'une des plus longues des pays industrialisés, la vie est dure, mais le chômage est inconnu et la France prépare dans une relative paix sociale le bien-vivre des années 1960. Entre 1960 et 1975, on découvre l'ivresse de la consommation de masse, même si la fin des années 1960 annonce déjà les temps difficiles. En 1974, la crise pétrolière frappe le monde entier. Le chômage a fait son apparition tandis que le modèle social français (Sécurité sociale, assurance chômage) fait l'objet des premières remises en cause. L'avènement de Thatcher en Grande-Bretagne consacre l'arrivée d'un courant ultra-libéral dont les thèses sont discutées à l'échelle européenne. La crise frappe aussi le syndicalisme. Le monde a changé. La désaffection pour les structures traditionnelles de lutte ne semble pas liée seulement à l'ampleur du chômage qui, on le sait, incite plus à la débrouillardise individuelle qu'à la lutte commune. Le cadre général de la société favorise la montée de l'individualisme. Pourtant, paradoxalement, depuis 1978, la CGT-FO qui, elle, ne nie pas la réalité de la lutte des classes, ne cesse de gagner des voix. La confédération apparaît comme une « sécurité » : apolitique, ou à tout le moins non compromise, strictement professionnelle, farouchement déterminée, pragmatique mais efficace.

« *Le mouvement syndical ne peut se retirer sur l'Aventin* », rappelait Robert Bothereau en 1960. « *Parce qu'il influe sur la société, le syndicalisme indépendant*

n'est pas apolitique. Il est cependant majeur, c'est-à-dire qu'il refuse la tutelle d'où qu'elle vienne », déclare Marc Blondel en 1995. Les deux secrétaires généraux éclairent ainsi les prises de position de la centrale : la volonté d'être un « contrepoids » à toute forme de pouvoir. La CGT-FO refuse ainsi tout lien organique, toute forme de compromission avec les organes dirigeants du pouvoir.

En 1953, la CGT-FO refuse d'être liée par un accord politique à la SFIO dans le cadre d'un Front démocratique et social. Elle refuse en 1960 une unité d'action syndicale permettant le rassemblement des forces de gauche ; elle rejette une implication dans l'Union de la gauche, et André Bergeron décline toute fonction ministérielle, que la proposition vienne de Guy Mollet, Jacques Chirac ou Édouard Balladur²⁰.

Son souci de demeurer « apolitique » freine d'abord ses prises de position par rapport à la question coloniale qui mobilise l'ensemble des syndicats. Divisée à propos de l'affaire d'Indochine, FO est favorable à l'indépendance de l'Algérie bien avant le gouvernement. Bothereau se prononcera pour l'indépendance algérienne dès 1956, six ans avant les accords d'Évian.

Bothereau et André Bergeron (entré au Bureau confédéral en 1956) réussissent, malgré des réactions internes,

20. On souligne souvent les supposés liens qu'elle entretiendrait avec la SFIO (par analogie avec la relation du PC et de la CGT) ; en réalité la CGT-FO s'est appliquée, fidèlement aux principes de la charte d'Amiens, à séparer les démarches syndicales des démarches politiques : la confédération n'autorise les secrétaires des grandes fédérations, majoritairement socialistes, à prendre part à la commission nationale ouvrière du parti qu'en contrepartie de la mise en sommeil des groupes socialistes d'entreprise. L'existence de la CGT-FO contribue paradoxalement à distendre les liens entre la SFIO et la classe ouvrière.

à préserver l'unité de l'organisation. La CGT-FO s'associe aux différentes manifestations mises en œuvre pour faire échec aux tentatives de putsch de militaires et d'actions de l'OAS. Elle est attachée à la démocratie républicaine, ce qui justifie sa position, sans que cela constitue un soutien aux gouvernements en place.

En mai-juin 1968, époque qu'André Bergeron qualifie d'« *un des chapitres les plus importants de l'histoire contemporaine*²¹ », la centrale syndicale condamne « *à la fois les excès des meneurs irresponsables et les violences qui en résultaient* », mais décide de participer à la grève générale du 13 mai. La CGT-FO demande à ses militants d'assumer pleinement leurs responsabilités mais de veiller à conserver aux grèves un caractère purement revendicatif. Redoutant le cours des choses, ayant tenté de nouer des contacts avec Sauvageot, Geismar et Cohn-Bendit qui voulaient « *transformer la société dans le sens de ce qui existait en Chine ou à Cuba* », André Bergeron parvient « *non sans peine à maintenir la confédération dans son orientation traditionnelle* ». Les négociations se sont engagées le 25 mai dans le cadre de la conférence de Grenelle. Il faut rappeler le rôle important de FO qui, alors que la CGT s'était mise d'accord avec Jacques Chirac pour porter le salaire minimum à 2,70 francs, obtenait du patronat qu'on le fixe à 3 francs.

Pour autant, la confédération reste farouchement attachée à l'indépendance du mouvement syndical. C'est ici que se situe « *un des actes les plus importants de l'histoire de la confédération au cours de ce dernier quart de siècle* ». Lors d'un suffrage, la confédération prend position pour le « non » au référendum de 1969, qui devait provoquer le départ du général de Gaulle. Le

21. Cf. *Actes du 16^e congrès de 1989*.

projet gaulliste prévoyait d'intégrer les partenaires sociaux, et donc les syndicats, avec voix délibérative, dans un Sénat transformé en assemblée économique. « *Il fallait ne pas laisser le mouvement syndical s'engager dans la voie dangereuse du corporatisme et de l'intégration [...] dans l'appareil d'État.* »

Pour la CGT-FO, le syndicalisme n'a pas à être porteur d'« *un projet de société* » ; c'est l'affaire des citoyens ; il combat pour la justice sociale, pour préserver ou pour acquérir ce qui est conforme à la défense des intérêts matériels et moraux des travailleurs.

Le « plan Juppé » de 1995

C'est la même logique de défense des salariés qui, dans une perspective de « démythification » et de démythification, porte la CGT-FO à dénoncer les dérives de l'État. L'État, de son rôle de responsable du traitement égalitaire des citoyens, glisse vers une assistance humanitaire, mettant en péril l'œuvre construite au prix d'un siècle de luttes : la protection sociale. Depuis longtemps déjà, la CGT-FO a prévenu les gouvernements que toucher à la laïcité, au Smic, à la « Sécu » mettra des centaines de milliers de salariés dans la rue. Dès le 25 janvier 1995, Marc Blondel déclare : « *La défense de la Sécurité sociale mérite une grève générale interprofessionnelle.* » Tout s'est cristallisé le 28 novembre, après l'annonce du plan Juppé (15 novembre). Après avoir serré la main de Louis Viannet, Marc Blondel prend la tête de 60 000 manifestants. Il n'y a ni bus, ni métro dans Paris. Dans toute la France, on défile, le 5 décembre, puis le 7 ; le chiffre de 2 millions de manifestants est atteint. En plus de la réforme Juppé, on se bat contre le contrat de plan qui remet en cause aussi bien le statut des agents que le service public. Électriciens et

gaziers sont en grève contre la privatisation et la déréglementation d'EDF. Le 6 décembre, dans toute la France, plus de 2 millions de manifestants sont dans la rue. Le lendemain, Alain Juppé annonce son intention de réunir « *un sommet sur l'emploi* » qui, sous le nom de « *sommet social* », se tiendra le 21 décembre. « *Noël de pauvre* », dira M. Gandois, dirigeant du CNPF. FO retiendra surtout le refus du gouvernement d'aborder les problèmes les plus importants : « *Pas d'augmentation du Smic, pas d'augmentation des minima sociaux, pas d'augmentation de l'allocation spécifique de solidarité.* » Alain Juppé finit par retirer son projet sur les régimes de retraites et sur le contrat de plan. Forts d'avoir obtenu satisfaction sur ces deux points, qu'ils votent la poursuite de la grève ou qu'ils choisissent d'interrompre leur action, les salariés restent déterminés.

La « Refondation sociale »

Les lois sur les 35 heures prennent de court une partie du patronat et amènent M. Gandois à démissionner. Son successeur, M. Seillière, va développer une politique agressive de négociation sous pression, dite « *Refondation sociale* ». Désireux de faire prévaloir le contrat sur la loi en renversant la hiérarchie des textes, le Medef met en œuvre une série d'ateliers : assurance chômage, formation professionnelle, médecine du travail, retraites complémentaires, négociations collectives, qui relèvent, depuis des décennies, du terrain du paritarisme, c'est-à-dire du produit de la négociation collective. Mais la recherche systématique du retour en arrière sur tous les acquis sociaux fondamentaux (et encore la question de l'assurance maladie n'a-t-elle pas été abordée), la politisation des prises de position contre un

gouvernement peu légitime à ses yeux ne créent pas les conditions d'une véritable négociation.

De fait, aux yeux des artisans authentiques du réformisme, la posture du Medef, qui abandonne les conseils d'administration de la Sécurité sociale, plaide pour les privatisations de pans entiers du secteur public, crée une situation où la recherche du compromis est de plus en plus difficile.

Des questions centrales du contrat social, comme celle des retraites et pensions, compromises par la loi Balladur de 1993, ou celle du système de santé et de son financement par l'impôt – ce qui accroît encore l'intervention de l'État – restent un foyer de tension constant. Le plan Juppé a échoué, mais il a compromis durablement tout l'équilibre de la protection sociale.

Pour la confédération Force ouvrière, il s'agit de faire redémarrer des négociations loyales, tant avec les employeurs qu'avec les pouvoirs publics, qui permettent de relancer le progrès social comme élément de cohésion sociale.

« C'est par la lutte sociale que passe l'intégration républicaine²² »

Face à l'escalade continue du Medef qui s'implique directement dans le combat politique et fait prendre position sur son programme aux candidats aux élections législatives, en dépit des « cris d'orfraie » et de la grande peur du 21 avril 2002, fidèle à sa pratique de l'indépendance syndicale, le bureau confédéral s'interdit de donner toute consigne de vote lors des élections présidentielles qui permettent le retour de la droite au pouvoir.

22. Déclaration de la commission exécutive du 6 mai 2002.

Mais dès le mois de juillet 2002, à la veille de la déclaration de politique générale du Premier ministre Jean-Pierre Raffarin, la centrale dénonce l'imposture que constitue la notion de « *bonne gouvernance sociale* » qui « *serait à la pratique contractuelle ce que la bonne gouvernance économique est à la démocratie : l'imposition d'une pensée unique* », et met en évidence les « *ballons d'essai* » de M. Raffarin : l'assurance maladie livrée aux marchands, les « *territoires* » et les associations alibis de la rentabilité des services publics, l'Europe exigeant que les Français travaillent plus longtemps.

Le rêve de mai

Il est difficile de dire combien ils étaient le 26 novembre 2002, tant il y eut de manifestations dans les villes petites ou grandes, plus de 200 000 proclamant : « *Pas touche à nos retraites, pas touche à nos statuts, privé, public, tous unis, 37,5 années.* » Le gouvernement n'a pas entendu qui, par l'intermédiaire de Jacques Chirac, donne le 6 janvier le coup d'envoi de la réforme des retraites.

« *Faire contrepoids* », tel est l'objectif de la déclaration commune signée par sept syndicats²³ appelant à une journée nationale de manifestations le samedi 1^{er} février. 500 000 personnes affronteront le froid dans les rues pour clamer partout leur détermination : « *37,5 ans de cotisations pour tous.* » Face aux arguties du pouvoir et aux manipulations de l'opinion, CGT-FO explique que vivre plus longtemps n'est pas une malédiction si l'on s'applique à mieux répartir les richesses au lieu de monter les scénarios économiques catastrophiques chers à la pensée libérale. Le gouvernement se fait sournois et

23. CGT-FO, CGT, CFDT, CFTC, CFE-CGC, UNSA, FSU.

joue l'enlisement du dossier, le monde syndical à l'exception de la CFDT organise la riposte.

À l'appel de la CGT-FO, de la CGT, de l'UNSA, de la FSU, une action est décidée pour le 3 avril. Le gouvernement espère isoler les fonctionnaires et, au nom de l'équité et de l'harmonisation du public et du privé, mettre en place une baisse généralisée des revenus de remplacement pour tous les salariés. L'épreuve de force aura lieu en mai.

Premier mai, 13 mai... Un million ? Deux millions ? Par centaines de milliers, ils défilent dans toute la France et le mouvement pour le retrait du plan Fillon s'inscrit dans la durée. Mais le tournant se situe le 15 mai. Après une nuit de négociations, les organisations syndicales sortent déçues du ministère des Affaires sociales. Dans la matinée, coup de théâtre : la CFDT, suivie de la CFTC et de la CGC, négocient à nouveau, séparément, pendant trois heures. François Chérèque et François Fillon s'entendent sur l'accord au rabais qui place les autres organisations devant le fait accompli. Du 3 au 10 juin, il n'est pas de jour sans manifestation. À deux jours de l'épreuve de philosophie du bac, devant la persistance d'une forte mobilisation des personnels de l'Éducation nationale contre la décentralisation et le plan Fillon, la tension est grande... Le gouvernement passe outre. « *Ce n'est pas la rue qui gouverne.* »

La démocratie en « bonne gouvernance » ou le peuple absent

« *Les projets de réforme ne seront en aucun cas retirés* », déclare le ministre Luc Ferry à l'issue d'une table ronde qui a réuni les ministres Xavier Darcos, Nicolas Sarkozy, Patrick Devedjian, lui-même et les fédérations syndicales. L'ouverture de négociations n'est pas à

l'ordre du jour. Le 10 juin, la commission exécutive confédérale de la CGT-FO se prononce « *pour la grève générale interprofessionnelle qui, seule, dans l'unité d'action pourrait faire céder les pouvoirs publics* », perspective d'action plébiscitée par 200 000 manifestants le 12 juin à Marseille. Mais la CGT craint le « *baroud d'honneur* », la FSU préfère la grève reconductible, l'unité est à préserver. Rendez-vous est pris pour une nouvelle journée d'action le 19 juin. En vain... Le Parlement entérine la réforme Chérèque-Fillon. Face à ce « *pas en avant substantiel* », le Medef peut « *oublier le rôle qu'il jouait... le gouvernement le fait pour lui*²⁴ ».

Les difficultés vont commencer...

Le gouvernement toutefois ne peut pavoiser : les « intermittents » sont dans la rue pour tout l'été. Fortement mobilisés pour la défense de leur régime spécifique d'assurance chômage que le patronat, une fois encore aidé par la CFDT²⁵, entend démanteler, les professionnels des arts et spectacles appellent à la grève. La CGT-FO les soutient et dénonce les finesses sémantiques permettant, sous couvert d'accords majoritaires, la mise en place de dérogations qui vont tirer vers le bas les protections dont bénéficient les salariés.

Protéger les salariés, dénoncer les « raffarinades », dire vrai contre les discours généraux d'un gouvernement devenu précautionneux est à l'ordre du jour. La CGT-FO dénonce le « *temps des financiers* », des banques et sociétés d'assurances exploitant le marché de l'épargne salariale, rappelle que les milliers de décès

24. *Force ouvrière*, n° 1622, 25 juin 2003, p. 5.

25. Le 26 juin, la CFDT, la CFTC et la CGC ont signé un accord modifiant à la baisse les conditions d'indemnisation des intermittents.

survenus à l'occasion de la canicule ont d'autres causes que la chaleur excessive et l'absence d'alerte, que « *la mort est au bout de l'austérité* ».

Alors que déferle une nouvelle vague de licenciements, à l'occasion du meeting du 13 septembre 2003 au Zénith, les militants de la CGT-FO préparent l'action syndicale « Revendiquer, mobiliser et si possible, négocier ».

Le 20 septembre, les discussions sur la formation professionnelle aboutissent enfin à un accord interprofessionnel qui dote les salariés d'un nouveau droit. Si la confédération, très impliquée dans ce débat, se félicite d'un texte qui renoue avec le paritarisme, elle ne peut que s'alarmer de la réduction de l'allocation spécifique de solidarité, de l'absence de stratégie industrielle, du déremboursement de médicaments, de la hausse du forfait hospitalier qui lui semblent donner un avant-goût amer de la réforme de l'assurance maladie en préparation dans les services du ministère. Dès le mois de février, lorsque les pions, les aides-éducateurs puis les personnels techniques de l'Éducation nationale étaient entrés en grève pour protester contre les effets pervers de la décentralisation, la CGT-FO avait dénoncé les atteintes sournoises portées au service public et c'est avec vigueur qu'elle proteste contre la privatisation d'EDF, puis contre le contrat de plan 2003-2007²⁶ pour la poste, « *cheval de Troie* » de la régionalisation. La publication de la loi de finances 2003 a été pour elle l'occasion d'affirmer son hostilité aux « baisses d'impôts » tant vantées car elle y voyait la volonté de dessaisir l'État

26. Ce « *contrat de performances et de convergences* » prévoit la possibilité pour le groupe public de distribuer des crédits, mais « *menace l'unité organique de la poste, seule garante de la qualité du service public* » (cf. *Force ouvrière*, n° 2636, 29 octobre 2003).

de ses missions et d'imposer un désengagement budgétaire sans précédent qui, sous couvert de démocratie sociale participative, conduit à « *un détricotage giron-din* ». Une « *boîte de Pandore* » telle lui apparaît en effet la révision constitutionnelle qui proclame l'organisation décentralisée de la République, d'où il ne peut sortir que déséquilibre interrégional, explosion des inégalités et retour au règne des notables locaux.

C'est avec la même lucidité qu'elle perçoit, dans le projet de « loi de modernisation sociale » du ministre Fillon, le retour de la « *Refondation sociale* » de M. Seillière²⁷ ; aussi s'insurge-t-elle contre ce « *monologue social* » qui installe « *la dérogation à tous les étages* ».

Sur le plan international

Fidèle à l'orientation internationaliste soucieuse d'indépendance, initiée par Léon Jouhaux, Bothereau et Bergeron, Marc Blondel conserve à la CGT-FO la vice-présidence de la CISL. De 1989 à juin 2008, Marc Blondel est membre du comité exécutif de la CES²⁸, dont il dit pourtant qu'elle « *ne se comporte pas comme une organisation syndicale traditionnelle tentant d'établir un rapport de forces à l'échelle européenne, mais plutôt comme un groupe de pression faisant du lobbying auprès des commissaires européens*²⁹ ». À la fin de son mandat au BIT, il aura la satisfaction de voir l'action de FO reconnue par les membres de l'Organisation internationale du travail, puisque c'est Yves Veyrier, membre

27. Qu'elle avait combattue avec la CGT entre janvier 2000 et juillet 2001.

28. Cf. p. 116.

29. Rapport du 20^e Congrès, Paris Nord-Villepinte, du 2 au 6 février 2004, p. 29.

du bureau confédéral, qui sera élu à sa place au conseil d'administration.

Le Congrès de Villepinte

Dans quelques jours, Marc Blondel va partir. Le 20^e Congrès qui se tiendra à Paris Nord-Villepinte du 2 au 6 février 2004 doit donner à la CGT-FO un nouveau secrétaire général. Déjà la presse spéculé sur les éclatements, les déchirements, les rapprochements, les fusions qu'une succession si convoitée ne peut manquer de susciter. Au-delà de l'émotion ressentie par les 3 000 délégués, le rapport d'activité et les résolutions sont votés à une très large majorité (plus de 88 %), Jean-Claude Mailly est élu secrétaire général de l'organisation.

« Il n'y a plus en France d'organisation syndicale révolutionnaire. Pour notre part, nous nous revendiquons réformistes. »

« Réformistes ne veut pas dire résignés³⁰ »

Le climat social n'est calme qu'en apparence. Les résultats des élections régionales du 21 mars traduisent un profond mécontentement et de vives inquiétudes quant aux réformes à venir. Les pompiers, les personnels administratifs et techniques de l'éducation et de l'équipement, les agents EDF-GDF lancent des appels à la mobilisation qui viennent s'ajouter aux nombreux conflits ciblés dans les entreprises à l'occasion des plans sociaux de licenciement, alors que le gouvernement de Jean-Pierre Raffarin poursuit ses réformes à marche forcée : décentralisation, loi sur l'emploi, privatisation d'EDF-GDF, Sécurité sociale, Éducation nationale.

30. Propos de J.-C. Mailly, in *Les Échos*, 25 mars 2004.

FO n'est pas hostile à une réforme de l'assurance maladie qui consoliderait ou améliorerait le système dont bénéficient les assurés. À ses yeux, il faut sortir de la maîtrise comptable, et son secrétaire général ne dissimule pas sa colère contre le ministre Douste-Blazy, le 26 mai, au sortir d'une nuit de discussions vaines, bien décidé à ne pas laisser privatiser, même partiellement, la Sécurité sociale par une diminution du régime obligatoire ou accentuer le phénomène de déremboursement des médicaments et de rationnement de soins. « *J'accuse le gouvernement de camoufler la réalité sur les objectifs de la réforme* », déclare-t-il sur RTL, manifestant aussi son opposition radicale à toute tentative d'étatisation du système de soins. Si FO ne s'associe pas à la journée d'action du 15 juin, c'est faute d'avoir oublié l'échec des manifestations pseudo-unitaires sur les retraites en 2003, et parce que sa proposition d'une journée franche de grève interprofessionnelle lui semble toujours d'actualité, même si elle n'est pas retenue par les autres organisations...

Notre priorité c'est le pouvoir d'achat

Le gouvernement qui va confier au Parlement le soin de mettre en œuvre ses projets³¹ relance ses attaques contre les 35 heures et bien loin d'utiliser la voie du dialogue social, veut légiférer sur le service minimum, tout en prétendant ne pas vouloir remettre en cause le droit de grève (à condition qu'elle ne gêne personne). Alimentée par les profits records des entreprises, la hausse des prix et notamment des loyers, la hausse des prix du pétrole, le chômage des jeunes accentuent la difficulté de vivre pour de nombreuses familles. « *Augmenter les salaires, pas les horaires* » devient pour FO l'axe de lutte prioritaire.

31. La réforme Douste-Blazy est votée le 13 août 2004.

L'important, c'est la réouverture de négociations salariales et la défense du pouvoir d'achat. Après les manifestations du 5 février 2005, avant la grande négociation de l'automne sur l'assurance chômage³², un appel à la mobilisation est lancé pour le 10 mars par FO, la CGT et la CFDT, alors que trois grandes négociations sont en cours – la convention de reclassement professionnel, la pénibilité et l'emploi des seniors –, sur fond de referendum sur la Constitution européenne³³ qui verra le « non » l'emporter.

Non seulement le gouvernement de Dominique de Villepin fait la sourde oreille à la grogne sociale, mais il multiplie les mesures ultralibérales et les avantages fiscaux pour les entreprises. Laurence Parisot a remplacé Ernest-Antoine Seillière à la tête du Medef, et la volonté de répondre aux vieilles revendications patronales donne naissance au contrat nouvelle embauche (CNE), créé au mois d'août par ordonnance.

« *Génération précaire*³⁴ »

Cette institutionnalisation du travail précaire dont une des dispositions principales introduit le licenciement sans justification de motif de rupture suscite un tollé qui pousse les organisations syndicales dans un combat judiciaire et FO en particulier, à porter plainte devant le BIT.

La rentrée s'annonce rude. En novembre, les banlieues s'embrasent. Après un mois de violence, le calme

32. En décembre 2005, FO refusera de signer l'accord de l'Unedic.

33. FO « *ne confond pas les citoyens et les salariés, mais n'entend pas pour autant être muette comme une carpe en particulier sur le pacte de stabilité et de croissance... ses analyses figurent sur son site Internet* ». Cf. J.-C. Mailly, in *Le Figaro*, 7 mars 2005.

34. Nom du collectif qui s'est formé à l'automne pour sensibiliser l'opinion publique aux conditions des stagiaires en entreprises.

revient, mais nul ne peut feindre d'ignorer la discrimination dont sont victimes les jeunes des quartiers. Le 16 janvier 2006, le gouvernement présente le projet de loi pour l'égalité des chances qui dans son article 8 met en place le CPE³⁵.

Dès le mois de janvier, les collectifs jeunes des organisations syndicales en liaison avec l'UNEF et « Génération précaire » envisagent une action commune. Jean-Claude Mailly prend l'initiative d'une première intersyndicale anti-CPE³⁶ qui prépare les manifestations du 7 février. Cent vingt-deux manifestations locales réunissent 500 000 personnes, la CGC, la FIDL, Sud-étudiant rejoignent le mouvement. Le 7 mars plus d'un million de personnes est dans la rue, et les manifestations se succèdent : 16, 18, 23 et 28 mars ; ils sont maintenant plus de trois millions de lycéens, d'étudiants et de salariés prêts à engager l'épreuve de force contre un gouvernement qui s'entête. Le 4 avril, douze organisations unanimes réclament le retrait du CPE, et organisent plus de cent cinquante manifestations sur tout le territoire. Après quelques jours de tractations entre les responsables syndicaux, les présidents UMP du Sénat et de l'Assemblée nationale, et les pouvoirs publics, le lundi 10 avril voit la mort du CPE.

Mais pour FO le combat n'est pas achevé. Le CNE est toujours en place, même si les entreprises en usent

35. Le contrat première embauche est censé répondre au problème du chômage de jeunes. Il institue un contrat de travail de deux ans pour tous les jeunes de moins de 26 ans, dans les entreprises de moins de vingt salariés. Ce contrat accompagné de baisses des cotisations patronales permet à l'employeur de se séparer n'importe quand et sans motif de son employé.

36. Le 23 janvier, elle réunit huit organisations : FO, CGT, CFTC, CFDT, UNL, UNEF, FSU, UNSA.

peu. Il lui faudra néanmoins attendre le 6 juillet 2007 pour voir aboutir ses démarches, lorsque après le premier jugement des prud'hommes de Longjumeau, le recours à l'État au travers du préfet de l'Essonne, la cour d'appel de Paris déclarera enfin que le CNE est contraire à la Convention 158 de l'Organisation internationale du travail (OIT) dont la France est signataire et qui impose une motivation pour tout licenciement. Cette décision importante pour le combat syndical international constitue une véritable victoire.

Au temps des « discussions franches, sérieuses, serrées³⁷ »

« Avec Nicolas Sarkozy, tout est possible », déclare Jean-Claude Mailly au lendemain de l'élection présidentielle, partagé entre la satisfaction de voir le nouveau président de la République à peine installé recevoir les cinq confédérations représentatives³⁸, et l'inquiétude nourrie par le contenu des projets de celui qui veut moderniser la France.

La détermination de la confédération ne faiblit pas. À Lille, le 21 juin 2007, service minimum, heures supplémentaires, retraites, salaires, dépenses de santé sont au centre des débats du 21^e Congrès qui verra Jean-Claude Mailly, seul candidat à sa propre succession, recueillir 100 % des voix du comité confédéral. Le 30 juin, il est réélu pour trois ans secrétaire général de Force ouvrière, au moment où s'amorce une négociation importante avec le patronat sur les transformations du marché du travail, alors que la réforme de la représentativité

37. Jean-Claude Mailly, in *Le Figaro*, 19 juin 2007.

38. Conformément aux dispositions de la loi de modernisation du dialogue social votée en début d'année.

syndicale annoncée pour la fin d'année risque de chambouler les organisations de défense des salariés.

Pas de négociation possible sur la durée du travail, FO refuse de signer l'accord concernant la fin de l'indemnisation chômage pour les saisonniers et dénonce l'électoratisme de certaines annonces³⁹ du gouvernement. Force ouvrière se fait le leader de l'opposition à la réforme de la représentativité et mobilise pour faire reculer le gouvernement sur les retraites, tout en dénonçant la logique comptable qui préside à la réforme de l'hôpital, de la poste, de la carte judiciaire, de l'État via la Révision générale des politiques publiques (RGPP). Même si la désunion syndicale a profité au gouvernement sur la question des 35 heures et des retraites, on ne perd pas espoir. FO le sait, tous les indicateurs sont au rouge et « *il y a un ras-le-bol des salariés*⁴⁰ ».

En conclusion

On prétend parfois que l'existence de la confédération CGT-FO est « *une erreur historique* », et que depuis la chute du mur de Berlin son existence n'a plus de sens. Cette manière de penser prend prétendument appui sur l'histoire de la confédération, en soulignant le souci que « *les Amis de Force ouvrière* » ont eu de se démarquer des communistes. Il ne convient pas de nier cet aspect des choses ; mais il ne convient pas non plus de réduire l'histoire de la confédération CGT-FO à ses relations avec le communisme. La revendication d'indépendance qui l'anime est plus vaste. Il s'agit d'une indépendance absolue, sans bornes, ne souffrant d'aucune exception

39. Comme l'octroi de 200 euros aux bénéficiaires du minimum vieillesse.

40. J.-C. Mailly, in *La Dépêche*, 25 août 2008.

(l'histoire l'a montré). Née d'une scission que certains, même en son sein, percevaient comme provisoire, la CGT-FO a développé une pratique spécifique et irréductible. À partir d'une orientation présente dès la naissance du mouvement ouvrier (« *Prolétaires, sauvons-nous nous-mêmes* ») et de la certitude que la relation entre les patrons qui veulent « *faire toujours plus de bénéfices* » et les salariés qui « *en veulent toujours plus* » est une relation nécessairement antagoniste, la CGT-FO met en œuvre un réformisme très éloigné de l'action de ceux qui cogèrent le supposé « *bien commun* ». Par attachement à sa tradition, elle cherche à arracher par la négociation, sur fond d'un rapport de forces affirmé, le moyen de satisfaire les revendications légitimes de ceux qui, par elle, assurent leur propre défense. Ce sont ces deux éléments, le souci de l'indépendance et la pratique réformiste, qui donnent à la confédération CGT-FO et à son histoire, consistance et unité.

Cette brève histoire en témoigne, la CGT-FO a toujours su rester fidèle à son projet fondateur.

Yvette Ladmira

Notre organisation

La Confédération générale du travail-Force ouvrière est organisée sur le principe du fédéralisme et de la liberté.

Sous réserve du respect des statuts, chaque organisation a l'assurance de voir respecter sa complète autonomie.

Les syndicats et les sections syndicales sont les structures de base de l'organisation. Au nombre de 15 000, ils prennent en charge, journellement, la défense des intérêts des salariés dans leur entreprise, usine, service ou administration.

Les unions départementales, au nombre de 103 (dont celles des DOM-TOM), regroupent tous les syndicats Force ouvrière d'un même département, afin de les aider quotidiennement dans leurs actions, leur rôle étant de coordonner l'action interprofessionnelle. Le secrétaire général de l'UD est le représentant officiel de la CGT-FO dans le département et siège au comité confédéral national. Les unions départementales bénéficient de l'autonomie administrative la plus large : elles fixent elles-mêmes le montant de leurs cotisations, elles déterminent leurs orientations dans leurs congrès d'UD, dans le respect des décisions des congrès confédéraux.

Les unions locales sont constituées par les unions départementales partout où cela est possible. Elles regroupent tous les syndicats Force ouvrière d'une même localité pour coordonner leurs actions.

Les fédérations nationales, au nombre de 32, regroupent les syndicats d'une ou plusieurs branches professionnelles dans un même secteur d'activité, leur rôle étant d'organiser et de promouvoir l'action professionnelle. Elles ont leur pleine autonomie administrative dans le cadre des statuts confédéraux. Elles conservent leur complète indépendance et peuvent décider seules de toute action qu'elles jugeraient utile.

Toutefois, en cas d'organisation d'un mouvement général ou partiel, elles prennent l'avis du bureau confédéral afin que celui-ci puisse organiser l'appui et la solidarité de l'ensemble du mouvement syndical. Elles fixent leurs orientations au cours de leurs congrès. Le secrétaire général de chaque fédération siège au comité confédéral national.

Le comité confédéral national est chargé, entre les congrès confédéraux, d'administrer la confédération. Il est donc composé des délégués de chaque fédération nationale et de chaque union départementale adhérente. Il se réunit deux fois par an, sauf circonstance exceptionnelle.

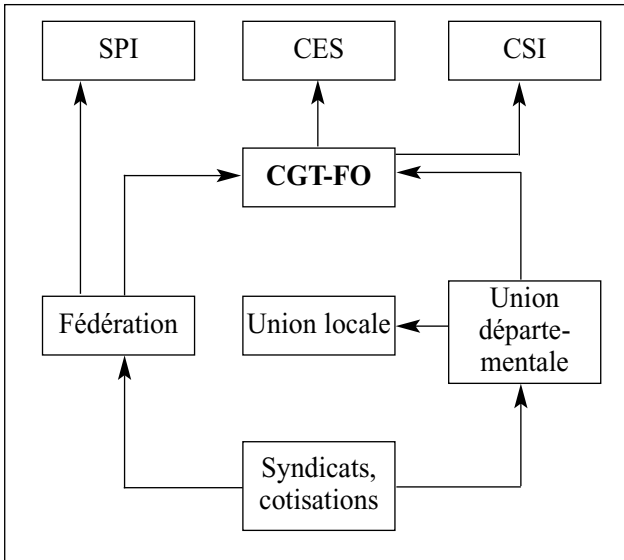
La commission exécutive est nommée par le CCN qui suit chaque congrès confédéral. Elle est composée de 35 membres auxquels s'ajoutent les membres du bureau confédéral. Elle assure l'administration de la confédération entre les réunions du CCN et sous le contrôle de celui-ci. Elle se réunit chaque mois. Ses membres assistent aux réunions du CCN.

Le bureau confédéral est nommé par le comité confédéral national après chaque congrès confédéral et comporte, obligatoirement, un secrétaire général et un trésorier.

Où vont les cotisations ?

Versées par les adhérents aux collecteurs, les cotisations (en moyenne au moins 1 heure de salaire par mois) sont centralisées par le syndicat. Elles sont ensuite ventilées entre :

- l'union départementale ;
- la fédération nationale ;
- la confédération (CGT-FO) ;
- le Syndicat professionnel international (SPI) ;
- la Confédération européenne des syndicats (CES) ;
- la Confédération syndicale internationale (CSI).



Notre conception du syndicalisme

Qu'est-ce qu'un syndicat ?

Qu'est-ce que le syndicalisme ?

Le syndicalisme est né au XIX^e siècle, de la prise de conscience par les salariés de leurs conditions de vie difficiles et précaires (dureté des conditions de travail, faible salaire, absence de protection sociale, etc.) et de leur incapacité à changer individuellement le cours des choses. C'est une façon, à travers l'union, de refuser la domination des employeurs.

Dénonçant leur situation d'exploités, les salariés s'émancipèrent en créant les premières structures collectives à travers les « sociétés fraternelles » et les sociétés de secours mutuel. Ils contournaient ainsi l'interdiction de coalition découlant de la loi Le Chapelier datant de la Révolution.

À partir de 1884, grâce à la loi Waldeck-Rousseau, ils purent créer des syndicats sans être considérés comme hors la loi.

Depuis, les salariés n'ont cessé de s'unir dans des syndicats pour défendre leurs intérêts moraux et matériels : aujourd'hui existent, sur le territoire, 15 000 sections syndicales et syndicats Force ouvrière. Créer un syndicat FO permet de regrouper, non seulement les salariés d'une même entreprise, mais ceux d'une même

branche professionnelle dans une fédération nationale. Cela permet également l'expression interprofessionnelle au niveau départemental et national.

Pour toutes les questions et revendications de portée générale, ils sont unis au sein de la confédération Force ouvrière. Ainsi, ils tournent le dos délibérément au syndicalisme étriqué et corporatiste des syndicats autonomes.

À Force ouvrière, nous considérons que « *la revendication est le moteur de l'Histoire* », c'est-à-dire un facteur de progrès social. C'est en partant du désir du plus faible que nous ferons favorablement évoluer la société.

Aussi veillons-nous particulièrement à ce que la revendication soit librement et démocratiquement déterminée dans toutes les instances syndicales.

En résumé, pour Force ouvrière, le syndicat, c'est le moyen de solidariser les salariés et d'avoir un outil revendicatif permettant de déboucher sur des négociations et des accords avec les employeurs, qu'ils soient du secteur public ou du secteur privé.

Le syndicalisme est une forme d'action collective. Est-il la meilleure, la plus efficace ?

Rapporté à son sujet (la défense des intérêts matériels et moraux des salariés), oui, le syndicalisme libre et indépendant est la meilleure forme d'action collective. Je dis « *libre et indépendant* » car c'est la condition de sa crédibilité et de son efficacité.

Il doit être indépendant du patronat évidemment, quand celui-ci cherche à s'attacher les représentants syndicaux avec le chèque syndical par exemple, et indépendant également des partis, des groupements ou des rassemblements politiques, qu'ils soient au pouvoir ou dans l'opposition. Le syndicat ne peut pas être la courroie de transmission d'un parti, sinon il subordonnerait

son action à une démarche de conquête ou de conservation du pouvoir. Cela reviendrait à faire passer l'expression syndicale après les intérêts politiques immédiats et à s'associer à la réussite ou à l'échec d'un gouvernement qui, lui, a pour objectif de gérer l'intérêt général.

Pour être « *un syndicat indépendant* », il faut que le syndicat le soit tout autant. Ce qui veut dire qu'il doit pouvoir se déterminer seul sur les questions concernant la défense des salariés. Cela signifie aussi qu'il doit se donner les moyens de fonctionner par lui-même en ayant ses propres ressources essentiellement tirées des cotisations de ses adhérents. Sur la base de ces éléments fondamentaux, le syndicat peut alors construire son efficacité qui repose grandement sur l'écoute des salariés, et plus particulièrement des salariés syndiqués, consultés démocratiquement dans les instances syndicales.

Le recours à la négociation – qui nous semble aujourd'hui aller de soi et qui permet de contracter entre représentants des employeurs et représentants des salariés – n'était pas la norme il y a encore soixante ans. La norme souhaitée par les employeurs, c'était celle du contrat de travail individuel. Pour bénéficier du contrat collectif qui oblige l'employeur à traiter tous les salariés de la même manière, il a fallu que Force ouvrière lance la grève générale du 25 novembre 1949, grève qui déboucha sur l'adoption de la loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives. Actuellement, 300 textes nationaux sont en vigueur.

Forte de son indépendance et en possession de revendications librement décidées, l'organisation syndicale est alors en capacité de faire ouvrir des négociations sur les conditions de travail, les salaires, le temps de travail, etc. Historiquement et pratiquement, le syndicalisme a donc démontré son efficacité.

Le syndicalisme doit-il être une structure de lutte, de résistance, de cogestion ?

Je n'oppose pas « lutter » et « résister ». Aujourd'hui, compte tenu des circonstances, nous luttons pour résister à la pression patronale qui remet en cause les acquis difficilement obtenus, pour résister à l'arbitraire ainsi qu'aux pouvoirs publics qui privilégient l'économie plutôt que le social, etc. Quant à la cogestion, nous estimons qu'elle intègre le syndicat dans des rouages décisionnels, remettant ainsi en cause l'indépendance syndicale.

Or, les intérêts des salariés et des employeurs, qu'on le veuille ou non, ne sont pas les mêmes. Pour ces derniers, l'objectif est de produire le plus possible au coût le plus bas possible. Pour les salariés, la démarche est au contraire d'obtenir la contrepartie (salaire) la plus importante possible pour leur travail. Il s'agit, en fait, de la répartition des richesses produites. Avec l'État employeur, c'est la même chose : le syndicat agit pour la défense des salariés de l'État. Avec l'État législateur, il s'agit de faire prendre en compte les intérêts de l'ensemble des salariés dans les lois et règlements. Le syndicalisme ne prétend pas, au niveau parlementaire, « faire la loi », ne serait-ce que pour se réserver le droit de la contester. Il exerce librement une pression salutaire afin que la loi soit la plus favorable possible aux travailleurs dans les domaines économiques et sociaux.

Nous ne souhaitons pas la cogestion mais la négociation avec les employeurs, ce qui permet de garantir le devenir des salaires et stabilise l'entreprise. Toutefois, nous sommes partisans du paritarisme pour gérer le salaire différé (cotisations sociales) destiné au financement de la Sécurité sociale, de l'assurance chômage, des retraites, de la formation professionnelle.

Parce que c'est une partie de salaire, il est en effet normal que nous exercions un contrôle sur son utilisation à parité avec les représentants des employeurs, d'où le terme de paritarisme. Il ne s'agit pas de cogestion au sens politique, mais de l'exercice d'une responsabilité qui découle de la négociation conventionnelle.

Nous sommes également favorables au paritarisme dans les conseils prud'homaux.

Pensez-vous que syndicalisme et politique soient liés nécessairement ?

À Force ouvrière, nous sommes contre toute emprise politique, ce qui ne veut pas dire que nous sommes apolitiques. Contrairement au travaillisme (par exemple en Angleterre), nous refusons tout lien avec un parti même s'il affiche des idéaux sociaux proches des nôtres. Néanmoins, l'organisation syndicale est partie prenante de la vie du pays, en tant que représentante des principaux producteurs de richesses du pays. Nous sommes chargés de les représenter auprès des gouvernants, auprès des partis et des hommes politiques. Nous pouvons approuver ou désapprouver tel ou tel objectif, telle ou telle mesure, mais notre action reste sur le terrain syndical. Parce que nous revendiquons notre indépendance à l'égard des partis, nous nous interdisons d'interférer dans la vie de tout parti politique. Chacun a le droit, y compris les membres d'un syndicat, d'avoir une conception de la société qui corresponde à telle ou telle orientation politique. Mais cette conception, il doit la défendre à l'extérieur du syndicat ; il doit respecter les orientations votées par les congrès confédéraux.

Le rôle du syndicat n'est donc pas de se substituer à un parti, ce qui ne veut pas dire que nous réfutons la nécessité des partis qui sont un des fondements essentiels

de la démocratie. Les partis politiques sont chargés d'exprimer l'intérêt général alors que nous, nous exprimons à travers le syndicalisme l'intérêt particulier de la classe salariale.

Qu'en est-il de vos relations avec les autres organisations syndicales ?

Les « Amis de Force ouvrière » ont décidé la scission avec la CGT en 1947, parce que le parti communiste avait totalement pris le contrôle des rouages du syndicat, le transformant en courroie de transmission du PC, en violation de ce que nous venons de rappeler. Depuis la chute du mur de Berlin en 1989, le déclin du PC n'a pas empêché que les mêmes rapports de dépendance se soient poursuivis et nous ne sommes toujours pas convaincus de l'indépendance respective des deux organisations.

Nous considérons que seule la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO), qui continue la CGT d'avant 1947 – c'est-à-dire le syndicalisme authentique –, est porteuse du syndicalisme indépendant.

Par ailleurs, le thème récurrent de la CGT est celui du « *syndicalisme rassemblé* ». Cette théorie voudrait amalgamer l'ensemble des organisations dans une nouvelle version de l'unité d'action qui assurerait la prééminence de la CGT, tout en obtenant la caution de syndicalistes libres. La récente signature de la CGT et de la CFDT de l'accord appelé « Position commune » transcrite dans la nouvelle loi, « *portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail* », qui avalise la représentativité au niveau de l'entreprise et qui, par ailleurs, remet profondément en cause la loi sur les 35 heures, va inéluctablement modifier le paysage syndical français. Il est clair que le critère d'audience établi avec un seuil de représentativité dans l'entreprise

porté à 10 % va forcer à une recomposition du paysage syndical. Les récents propos du secrétaire général de la CGT déclarant que « *le rapport de force dans l'entreprise est déjà très défavorable aux salariés* » ne peuvent que conduire à s'interroger sur les motivations de ce texte qui va rendre encore plus difficiles les conditions d'implantation de nouvelles structures syndicales. Pour ce qui nous concerne, nous avons toujours été clairs sur ce principe : il ne peut y avoir de rapprochement avec une organisation syndicale, que si nous sommes d'accord sur la revendication et sur les modalités d'action, qui permettent justement l'unité d'action. Au-delà de cette conception, nous sommes entrés dans une période marquée par d'importantes négociations pour la défense des intérêts des salariés, et ceux qui partagent nos analyses et orientations seront les bienvenus, afin de créer ce rapport de force nécessaire. Aussi, la Confédération FO, se situant bien au-dessus des seuils imposés, n'est pas mise directement en danger par les signataires de cet accord et nous sommes persuadés que les logiques de rapprochement d'appareils confédéraux conduiront à des conflits internes inévitables. C'est aux syndicats et donc aux syndiqués, dans un fonctionnement démocratique, de décider des discussions qui pourraient s'engager.

S'agissant de la CFDT, nous considérons que sa scission d'avec la CFTC, syndicat chrétien, n'a pas modifié fondamentalement sa nature. Elle se veut elle-même une organisation sociétale englobant l'ensemble des problèmes de société et non la seule défense des salariés.

Ce qui a conduit un des dirigeants de la CFDT à reprocher à Force ouvrière de laisser aux seuls partis le soin de changer ou de gérer la société. Compte tenu de ce qui est dit plus haut, il s'agit évidemment d'une divergence de fond.

Il va de soi que le syndicat chrétien qu'est la CFTC résulte d'un choix philosophique qui est en totale contradiction avec nos principes qui se fondent en particulier sur la laïcité de notre action à l'égard de toutes les confessions ou dogmes. Le syndicalisme libre laisse chaque syndiqué libre de ses convictions religieuses, étant entendu que celles-ci ressortissent de la sphère privée et n'ont pas à être introduites dans l'action de la confédération.

Concernant la CFE-CGC qui organise une seule catégorie, les cadres, elle n'est donc pas représentative de la totalité des salariés. Ceci la conduit à privilégier tel ou tel aspect de la lutte revendicative au détriment du reste, ce qui est parfois source de conflits et de divisions. C'est peut-être aussi ce qui justifie aujourd'hui son rapprochement avec l'UNSA.

Enfin, d'autres syndicats sont apparus comme SUD, résultant de multiples désaffections de la CFDT. La FEN a elle-même imploré, donnant naissance à la FSU, proche de la CGT, et à l'UNSA qui veut regrouper les autonomes au-delà des seuls enseignants. Nous constatons que ceux qui préconisaient le plus le regroupement syndical, l'évolution vers un syndicalisme sociétal, ont de fait généré un peu plus de division dans le syndicalisme.

Questions de droits, questions de principes

Jean-Claude Mailly, on parle souvent de droit à l'emploi. Avec un taux de chômage entre 7,2 et 7,6 %, et qui risque de se dégrader de nouveau, n'est-ce pas utopique ?

Non, car le syndicalisme conçoit l'emploi comme le facteur fondamental d'intégration des hommes et des femmes dans la société. Il ne s'agit pas d'une position morale du style : « *L'oisiveté est la mère de tous les vices.* » Il s'agit au contraire de sortir chaque travailleur d'une situation où il serait objet d'opprobre ou au mieux de charité – du fait de l'âge, de la maladie, de l'infirmité, etc. – en le faisant rentrer dans un système où, par son travail, il ne doit rien à personne.

Le corollaire de ce principe, c'est le salaire différé. Une partie des gains est mise de côté par le système des cotisations sociales (de Sécurité sociale, d'assurance chômage, de retraite complémentaire) pour être redistribuée immédiatement aux salariés qui ne sont pas, temporairement ou durablement, en mesure de se procurer par eux-mêmes les gains nécessaires à leur subsistance. En contrepartie de ce prélèvement, le salarié acquiert

lui-même des droits à l'assurance maladie, l'assurance vieillesse, les allocations familiales, l'assurance chômage, l'assurance accidents du travail, etc. C'est cette prise en compte de toutes les situations de la vie qui crée la cohérence du système de protection sociale organisé autour d'un principe : la solidarité, et d'un moyen : le salaire différé !

Cela signifie-t-il que sans emploi, on est exclu ?

L'exclusion passe par plusieurs facteurs, mais le défaut d'emploi est déterminant. L'assurance chômage, que Force ouvrière a contribué à mettre sur pied en décembre 1958, est fondamentale, en ce qu'elle a permis à des millions de salariés de continuer à bénéficier de ressources après avoir perdu leur emploi. Elle a considérablement amorti la crise de la fin des années 1970 avec l'apparition du chômage de masse. Mais c'est effectivement l'emploi qui est le facteur déterminant de l'intégration, sans qu'il faille en dissocier les systèmes sociaux qui l'accompagnent. Ceux-ci permettent à tous les salariés, quelle que soit leur situation, de partager le bénéfice de la création des richesses, même s'ils sont temporairement ou durablement hors du système de production.

La question des licenciements est toujours d'actualité. Ratifié le 11 janvier 2008 par quatre organisations syndicales sur cinq, l'accord interprofessionnel sur la « modernisation du marché du travail » a fait couler beaucoup d'encre. Qualifié d'« historique » et de « révolutionnaire » par la présidente du Medef Laurence Parisot, puisqu'il ouvrirait la porte à la « flexisécurité à la française », il est vilipendé

par d'autres en tant « qu'accord pour la précarité ». Pourquoi l'avez-vous signé ?

Nous l'avons signé parce qu'il comporte des éléments essentiels à nos yeux.

Lors de son dernier congrès, FO avait mis l'accent sur l'ambiguïté de formules telles que « sécurité sociale professionnelle » ou « sécurisation des parcours professionnels » portées par la CGT et la CFDT.

Dans la négociation, nous nous sommes attachés à verrouiller une logique dite « de flexisécurité¹ » qui consisterait à échanger une plus grande flexibilité du contrat de travail contre une hypothétique sécurité. Forts du succès emporté contre le CPE (par la mobilisation) et contre son petit frère le CNE (par le recours de FO au BIT), nous avons été très attentifs à ce que soit réaffirmé dans l'article 1 que « *le contrat à durée indéterminée est la forme normale et générale du contrat de travail* », empêchant ainsi toute velléité de flexibiliser le CDI².

Nous savons que beaucoup d'embauches (environ les deux tiers) se font aujourd'hui par le biais de CDD, aussi avons-nous, dans le même article 1, réaffirmé précisément l'objet des CDD³ et renforcé leur contrôle en amont, pour mettre un terme à l'usage des CDD comme période d'essai. Quant à la période d'essai elle-même,

1. Si la presse et certains commentateurs évoquent un « *accord de flexisécurité* » ou encore une « *flexisécurité à la française* », force est en premier lieu de rappeler que le terme même ne figure à aucun endroit de l'accord.

2. Aujourd'hui, le CDI représente environ 87 % de l'ensemble des contrats de travail.

3. « *Faire face à des besoins momentanés de renfort, de transition et de remplacement objectivement identifiables, par le comité d'entreprise ou à défaut par les délégués du personnel* ».

nous avons obtenu qu'elle ait pour objectif de « *faciliter l'accès direct au CDI* ».

Nous avons voulu aussi combattre le détournement des stages en entreprises en périodes d'essai, qui plus est, non ou guère rémunérés.

Il reste que les licenciements pour motif « personnel » se multiplient jusqu'à représenter désormais les trois quarts des licenciements. L'accord que vous avez signé n'institue-t-il pas la « séparabilité à l'amiable » dont rêvait le Medef ?

Non, bien au contraire. Il était hors de question pour nous d'affaiblir le salarié en considérant qu'il disposerait individuellement des mêmes moyens que l'employeur en cas de rupture du contrat de travail, qu'il y aurait en quelque sorte égalité de droits.

Les dispositions de la partie II de l'accord « Sécuriser les contrats et améliorer le retour à l'emploi » réaffirment au contraire, pour tous les contrats de travail, « *l'obligation de motiver les licenciements* » en rappelant que « *tout licenciement doit être fondé sur un motif réel et sérieux qui doit être porté à la connaissance du salarié concerné*⁴ ». Il faut signaler que la séparation sans motivation était la demande initiale du Medef. Par ailleurs, le rôle des prud'hommes est conforté et le dispositif de la « *rupture conventionnelle* » vise explicitement à sécuriser les conditions de rupture négociée du contrat de travail. La liberté de consentement du salarié est garantie par la mise en place d'un cadre collectif, dès lors que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix, qu'il conserve un droit de rétractation s'il

4. Ce qui conduit à la fin définitive du CNE en droit français.

juge préférable de recourir aux prud'hommes, et que la décision doit être homologuée par une instance extérieure à l'entreprise, le directeur départemental du travail en l'occurrence.

Ajoutons une précision importante : la rupture conventionnelle garantit le maintien des indemnités de chômage du salarié de la même façon que s'il avait été licencié.

Pour les ingénieurs et cadres, face à la vieille revendication patronale de CDI de mission, vous avez réussi à imposer le CDD à objet défini. De quoi s'agit-il ? Quels étaient les enjeux ?

Le CDI de mission aurait installé une précarité absolue, pire encore peut-être que le CNE. Nous avons lutté pour obtenir un CDD assorti d'une durée minimale de 18 mois. Nous considérons que ce type de contrat pourrait permettre de substituer à l'intérim (ou, pire, aux formes d'embauches déguisées de salariés précaires par le seul lien d'un contrat commercial de sous-traitance passé avec des sociétés prestataires de services ou avec des travailleurs indépendants) un contrat interne à l'entreprise, soumis au contrôle du syndicat. Il pourrait faire barrage à la précarité externalisée.

De plus, il s'agit d'un dispositif expérimental susceptible d'être abrogé.

« Pile je gagne, face tu perds »... Certains persistent à présenter ainsi cet accord qui garantit la flexibilité aux salariés et la sécurité aux entreprises. Que répondre ?

Que des débats ont eu lieu au sein du patronat, à l'initiative de ceux qui auraient préféré s'en remettre à l'action du gouvernement en forçant à l'échec de la

négociation, dans l'espérance de voir le Parlement introduire des dispositions plus souples en matière de rupture du contrat de travail. On remarquera qu'après la signature par FO de cet accord, il n'y a eu aucune remise en cause du temps de travail et des 35 heures. Or, ce ne fut pas le cas après la signature de la « Position commune » du 11 avril 2008 signée par la CGT, la CFDT, le Medef et la CGPME qui a servi de caution à la publication de la loi du mois d'août 2008 détricotant les 35 heures. S'agissant du texte sur le marché du travail, il faut rappeler que cet accord est non dérogoratoire et opposait donc une fin de non-recevoir aux projets du Premier ministre Fillon.

D'autre part, même si certains les qualifient d'avancées cosmétiques, des dispositions importantes sont mises en place :

– l'accord incite à une négociation dans les branches pour la mise en œuvre de « *moyens permettant de favoriser l'embauche, prioritairement en CDI, des jeunes après un stage, un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation* » et il institue « *une prime forfaitaire* » servie par le régime d'assurance chômage pour les jeunes de moins de 25 ans, sans emploi et ne remplissant pas les conditions pour le bénéfice des allocations du régime d'assurance chômage,

– pour environ 3 à 4 millions de salariés, l'indemnisation maladie est améliorée par une meilleure prise en compte de l'ancienneté ainsi que par la réduction du délai de carence.

Il a été décidé de l'ouverture de négociations dans les branches sur les modalités d'accès à la formation professionnelle des salariés à temps partiel. En cas de licenciement, l'indemnité légale sera doublée et seront maintenus le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance pendant la période

de chômage (pour une durée maximum égale à un tiers de la durée de leur droit à indemnisation, sans pouvoir être inférieure à 3 mois) ainsi que le droit individuel à formation (DIF) acquis.

Certains voient néanmoins dans la signature de cet accord le signe d'un abandon du syndicalisme contestataire à la Blondel et un retour de FO à un réformisme à la Bergeron. Que dire ?

FO a toujours défendu la libre négociation et le contrat entre syndicats et employeurs. Nous n'entendons pas laisser à d'autres (gouvernement et Parlement), avec tous les risques que cela comporte, le soin de décider à notre place du contrat de travail, de la formation professionnelle ou des garanties nouvelles pour les salariés. Notre orientation est celle d'un réformisme militant impliquant liberté de négociation et liberté syndicale.

C'est ainsi que la signature (ou la non-signature) de FO doit être appréciée. C'est notre conception de la liberté, de l'indépendance et de la détermination.

Le syndicalisme est un droit. Il est loin d'être exercé par tous les salariés. Est-ce à dire que son utilité est en cause ?

Ce serait une mauvaise approche du problème car un droit qui n'est pas exercé tend non seulement à disparaître, mais entraîne avec lui la perte d'autres droits. Dans les pays totalitaires, comme en Chine, l'exercice de ce droit reste interdit.

Cela ne signifie pas que, dans les pays occidentaux, la question soit réglée pour autant. Je dis souvent que nous sommes dans un pays de liberté syndicale théorique.

La discrimination syndicale existe. La répression contre les délégués syndicaux, les élus du personnel⁵ existe également mais, du moins, peut-elle être combattue devant les tribunaux et par la mobilisation, le rapport de force, même si ce n'est pas toujours évident, surtout dans les petites entreprises. Aussi l'adhésion à un syndicat est-elle nécessaire pour renforcer la représentativité du syndicat. Nous pensons que le syndicalisme est un des éléments de la démocratie, et qu'il doit être exercé librement. Aussi sommes-nous opposés à toute réforme qui tendrait à l'institutionnaliser, en particulier en lui appliquant le système de financement des partis politiques. Ce serait perdre une partie de notre indépendance et le lien qui nous rattache aux salariés : la base de l'activité syndicale c'est la tournée syndicale, le collectage des timbres syndicaux, le contact avec les syndiqués et leurs problèmes, leurs revendications.

Le rôle du syndicat est de négocier avec le patronat, mais il lui appartient aussi de défendre le salarié. Comment s'organise la défense du salarié dans l'entreprise ?

Dans l'entreprise, la présence syndicale se traduit par la mise en place d'une section syndicale, qui peut distribuer des tracts et procéder à des affichages, organiser des réunions, ou collecter des cotisations. Un délégué syndical⁶ est désigné, afin de représenter Force ouvrière dans l'entreprise. Il peut y avoir aussi des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise, et du CHSCT élus sur les listes FO.

5. Songez au projet du fichier Edvige que le gouvernement a dû partiellement abandonner.

6. Selon les nouvelles dispositions prévues par la loi relative à la rénovation de la démocratie sociale.

C'est donc le syndicat qui marque la jonction entre toutes ces instances, et coordonne l'action syndicale au niveau de l'entreprise, voire du groupe. Toutes ces institutions se complètent et ont leur champ d'intervention propre : la présentation de réclamations pour les délégués du personnel, la vigilance en matière d'hygiène et de sécurité pour le CHSCT, la consultation sur les questions économiques et financières et la gestion des activités sociales et culturelles pour le comité d'entreprise, et la revendication de droits nouveaux pour le délégué syndical.

Par ailleurs, la loi confère de nombreux moyens d'action au syndicat pour défendre le salarié dans l'entreprise. Notamment, en matière de discrimination, de harcèlement, de licenciement pour motif économique, de contrat à durée déterminée, le syndicat peut apporter son aide dans l'entreprise et se substituer au salarié pour agir devant les prud'hommes. Ce dispositif permet d'éviter que la victime soit en première ligne face à son harceleur, par exemple. De plus, son dossier sera efficacement préparé.

Précisons que le rôle du syndicat est aussi de prévenir le conflit, par la négociation et la gestion des difficultés. Le délégué syndical constitue un interlocuteur de poids pour l'employeur. De nombreux conflits individuels sont ainsi résolus, pacifiquement.

Le droit syndical dans l'entreprise peut aussi s'exercer collectivement. L'action syndicale se traduit alors par la négociation, par une action collective en justice ou encore par la grève.

Enfin, le syndicat constitue un recours même en l'absence de structure présente dans l'entreprise. L'Union départementale est ouverte à tous et peut aider à monter un dossier aux prud'hommes par exemple. Bien entendu, l'adhésion est systématiquement proposée.

Pour Force ouvrière, l'action juridique est-elle importante ?

Oui, bien sûr, mais elle n'est pas une fin en soi. Elle s'intègre à l'action syndicale. Elle est un moyen comme un autre, un outil au service des salariés. Le droit fait pleinement partie des moyens d'action du syndicat. Par exemple, le CPE a été supprimé grâce à la mobilisation dans la rue mais le contrat nouvelle embauche a été enterré grâce à un harcèlement judiciaire permanent et par notre recours auprès du BIT (Bureau international du travail). Ou encore, c'est grâce à nos différents recours devant les plus hautes juridictions (Conseil d'État puis Cour de justice des communautés européennes) que Force ouvrière a obtenu la suppression de l'exclusion des jeunes dans le décompte des effectifs. De réelles victoires syndicales sont ainsi remportées grâce aux stratégies juridiques élaborées au niveau confédéral, fédéral ou départemental. D'ailleurs, l'assistance en justice des salariés et le conseil juridique sont des moyens efficaces de syndicalisation.

Le soutien juridique aux négociations constitue également une réelle action syndicale. Force ouvrière a été précurseur dans la surveillance des chartes éthiques et des systèmes d'alerte éthique, inspirés du droit anglo-saxon. La lutte contre toute discrimination, les plans sociaux d'entreprise, l'évaluation des salariés, le chantage à l'emploi, la journée de solidarité... sont aussi des domaines dans lesquels l'action juridique se révèle très efficace.

Comment est organisé le conseil juridique à Force ouvrière ?

Afin de garantir une proximité et une efficacité maximales pour le salarié, Force ouvrière développe une structuration pyramidale du conseil juridique. À la base, les syndicats d'entreprise tentent de résoudre les

premières questions juridiques posées par leurs adhérents. En cas de problème plus épineux, le syndicat s'adresse à son Union départementale, qui dispose d'une commission juridique. Cette dernière est généralement composée de conseillers prud'homaux, de défenseurs syndicaux, de conseillers du salarié, ou encore de responsables de syndicats ayant acquis de bonnes connaissances juridiques. Si la question de droit soulevée est spécifique à une branche d'activité (lorsque l'interprétation d'une convention collective est en cause par exemple), elle est soumise à la Fédération compétente. Enfin, au sommet de la pyramide, lorsque ni l'Union départementale, ni la Fédération, ne parviennent à obtenir de réponse satisfaisante, la question est transmise au service juridique de la Confédération.

Quel est le rôle des commissions juridiques dans les Unions départementales ?

Au sein de l'Union départementale sont assurées des permanences, afin d'assurer un accueil personnalisé au salarié. Ces permanences sont en général organisées par les membres de la commission juridique. Cette dernière doit être pleinement intégrée à l'Union départementale. Elle a pour mission de défricher le dossier qui lui est soumis, soulever la bonne question de droit, y apporter les réponses appropriées, et éventuellement d'aider le salarié à monter son dossier en justice.

Mais les commissions juridiques apportent aussi un soutien logistique à tous les syndicats d'entreprise du département et aux institutions représentatives du personnel Force ouvrière. Elles relaient les publications et positions confédérales sur le terrain, et parfois rédigent leurs propres guides. Elles élaborent des stratégies juridiques au plus près du terrain, pour une efficacité

optimale. Les commissions juridiques sont ainsi l'interlocuteur le plus proche des adhérents.

Comment organisez-vous la défense devant les prud'hommes ?

Le conseil de prud'hommes est le gardien des droits du salarié. L'action prud'homale permet en effet au salarié d'être rétabli dans ses droits et sa dignité. Pour ce faire, Force ouvrière assure la défense des salariés syndiqués, à titre gratuit, par les défenseurs syndicaux qui ont bénéficié de formations juridiques pour prendre en charge la défense du salarié tout au long du litige. Pour autant, en dépit de leur efficacité avérée, les défenseurs syndicaux ne bénéficient toujours pas d'un statut réel. Force ouvrière milite pour que cette anomalie soit réparée.

L'assistance des salariés syndiqués est garantie tout au long de la procédure. D'abord, les membres de la commission juridique participent à l'élaboration du dossier, et déterminent les chances de succès. Ils prennent appui si nécessaire auprès du service juridique confédéral, pour s'assurer de la validité de la requête ou trouver la jurisprudence la plus récente et/ou pertinente. Ensuite, une fois le dossier introduit devant le conseil de prud'hommes, le défenseur syndical accompagne le salarié devant le bureau de conciliation. Cette étape de conciliation est trop souvent boudée par les employeurs. D'où la saisine du bureau de jugement, devant lequel le défenseur syndical présente sa plaidoirie. Force ouvrière assure également l'assistance du salarié en cas d'appel, et le dirige vers ses avocats en cassation le cas échéant. Enfin, le litige n'étant clos que si le jugement est définitivement exécuté, la commission juridique poursuit l'exécution du jugement par tous les moyens nécessaires.

Le salarié est alors pleinement rétabli dans ses droits et sa dignité.

En dehors des défenseurs syndicaux, quel est le lien entre les syndicats et les conseils de prud'hommes ?

Les droits du salarié ne s'arrêtent pas aux portes de l'entreprise.

Force ouvrière a toujours marqué son profond attachement à la prud'homie et aux valeurs qui l'entourent. Cette juridiction est paritaire, c'est-à-dire constituée pour moitié de représentants de salariés, pour moitié de représentants d'employeurs. Elle permet au salarié d'être jugé par ses pairs, des « *gens du terrain* » qui connaissent, en plus du droit *stricto sensu*, les pratiques usuelles et conventionnelles du secteur professionnel.

Le conseil de prud'hommes est une juridiction à part entière. La collégialité garantit notamment l'indépendance et l'impartialité de cette juridiction. Il est accessible à tous, grâce à la gratuité et à l'oralité de la procédure. Pourtant, ce principe de gratuité a été fortement mis à mal en 2004 par l'instauration du ministère d'avocat obligatoire en matière sociale devant la Cour de cassation, que Force ouvrière a vivement contestée.

Les conseillers prud'homaux sont présentés sur des listes syndicales, et élus par les salariés et les demandeurs d'emploi. Ce lien avec les organisations professionnelles permet de leur garantir une formation continue et experte, une attache avec le terrain, et des informations riches et fournies, grâce notamment aux revues et brochures réalisées par le service juridique confédéral, et aux formations dispensées par le centre de formation de Force ouvrière.

Pourquoi les élections prud'homales sont-elles importantes ?

Ces élections permettent de marquer l'attachement des salariés aux principes de gratuité, de compétence et d'impartialité de cette juridiction d'exception, juridiction des travailleurs par excellence, car ceux-ci élisent leurs juges, sur les listes présentées par les syndicats. Avec Force ouvrière, organisation syndicale indépendante, ils ont la garantie de choisir des conseillers eux aussi indépendants, compétents et impartiaux.

Le conseil de prud'hommes est aussi une juridiction de proximité. Il doit en exister au moins un dans le ressort de chaque tribunal de grande instance⁷.

Une forte participation aux élections prud'homales est donc l'expression d'un attachement certain pour un service public de la justice proche, de qualité, jugeant dans de courts délais.

Au-delà de la défense individuelle du salarié, le rôle du syndicat étant de négocier, il est important qu'il soit représentatif des salariés dont il engage la signature. La négociation sur la représentativité s'est achevée ce 9 avril par l'établissement d'une « Position commune sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme ». Pourquoi avez-vous refusé de signer la « Position commune » transcrite dans

7. En 2008, le ministère de la Justice a mené une réforme de la carte judiciaire, qui a conduit à la suppression de 62 conseils. Force ouvrière a dénoncé cet éloignement de la justice du salarié, qui participe à la désertification de certains territoires ruraux ou peu accessibles, et à la déstructuration des services publics.

la loi du 20 août « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » ?

Nous étions d'accord pour actualiser et réviser les textes définissant la représentativité⁸ des syndicats afin de tenir compte de l'évolution de la situation, mais nous ne l'étions pas pour échanger de nouvelles règles de jeu contre un recul des droits des salariés, des droits syndicaux et de la démocratie. La loi Fillon de mai 2004 sur le dialogue social avait ouvert la possibilité d'accords dans les entreprises, dérogeant (pour les affaiblir) aux droits et garanties des conventions collectives nationales, sous couvert de ce qu'elle appelait « *accords majoritaires*⁹ ». Le texte que nous n'avons pas voulu signer vient compléter ce projet. Au terme de ce « bal des hypocrites », avec le soutien de quelques organisations syndicales, Laurence Parisot a fait ce dont Ernest-Antoine Seillière rêvait : redéfinir le paysage syndical par l'élimination programmée des confédérations les plus petites, à travers un critère d'« audience » syndicale minimale à tous les niveaux (entreprise, branche, interprofessionnel). Il y a là une véritable déclaration de guerre au syndicalisme libre et indépendant.

Plus précisément, quelles sont les raisons de votre refus ?

Toutes les inquiétudes que nous avons exprimées au fur et à mesure de cette « négociation » se sont révélées fondées :

8. Telle qu'elle était définie dans l'arrêté du 31 mars 1966 instituant la présomption irréfragable de représentativité des cinq confédérations (CGT-FO, CGT, CFDT, CFTC et CFE-CGC).

9. Cf. l'analyse que nous avons présentée p. 91-95 dans l'édition de 2003 de ce même ouvrage.

– La fin de la conception républicaine des relations sociales à travers la remise en cause du principe de faveur : la mise en place des accords majoritaires va justifier la dérogation aux accords de niveau hiérarchique supérieur.

– Par voie de conséquence, la remise en cause du rôle, à terme, des branches et des conventions collectives alors qu'elles constituent un niveau de régulation économique et social déterminant.

– La grande difficulté d'implanter de nouvelles sections syndicales car il faudra attendre les élections aux IRP (soit un délai pouvant atteindre 4 ans) pour pouvoir désigner un délégué syndical.

– La liberté de négocier et la liberté de désigner librement un délégué syndical sont ainsi gravement remises en cause, conformément au vœu exprimé depuis toujours par le patronat de privilégier la négociation dans l'entreprise avec des élus du personnel en lieu et place des représentants des syndicats.

– L'affaiblissement du droit syndical par la désignation d'un délégué syndical « au rabais » : le représentant de la section syndicale qui dispose d'un crédit d'heures de 4 heures par mois.

– La prise en compte de l'audience comme opportunité majeure de légitimer les accords majoritaires aux différents niveaux.

Les seuils de représentativité dans l'immédiat sont fixés à 10 % au niveau des entreprises et à 8 % au niveau des branches et au niveau interprofessionnel¹⁰.

10. Cela confirme, s'il en était encore besoin, l'importance exceptionnelle des résultats aux élections prud'homales du 3 décembre 2008, que la CFDT et le patronat ont voulu à tout prix éviter de prendre comme scrutin de référence. Cela confirme également que la priorité absolue doit être donnée au développement de l'organisation (élections, implantations, adhésions...).

Comme nous l'avions dit, cette réforme a donc des conséquences sur les organisations syndicales elles-mêmes. C'est une révision de la capacité des organisations syndicales à contracter.

Dans la perspective d'accords « majoritaires » toute négociation se traduira par des arrangements entre organisations pour obtenir cette majorité. En fait, cela vise à favoriser un « remodelage » du paysage syndical de manière bipolaire.

Ce projet est aussi une façon efficace et détournée de remettre en cause les 35 heures, voire la durée du travail en général¹¹, les signataires n'ont d'ailleurs pas manqué de s'en apercevoir lors de la transcription dans la loi. Cette position commune concédait au patronat la possibilité de déroger au contingent d'heures supplémentaires. Possibilité reprise et généralisée dans le texte de loi.

Que voulez-vous dire ?

En bref, que le « bal des hypocrites » est devenu pour certains un marché de dupes !

La mise en œuvre de la loi du 20 août 2008, telle qu'elle est envisagée, implique-t-elle un risque pour Force ouvrière ?

Non, aucun, nous avons déjà évoqué cette question. Je veux dire par là que je ne suis pas inquiet pour notre représentativité. Nous rencontrerons quelques difficultés dans les entreprises où nos implantations ne parviendront

11. Il convient de noter en particulier l'article 17 de ce texte, véritable « cavalier », qui donne satisfaction à la demande du Premier ministre : les accords d'entreprise dérogent aux accords de branches sur le contingent d'heures supplémentaires..., ce qui, bien évidemment, remet en question la durée légale du travail.

pas au seuil des 10 %, mais cette situation concerne l'ensemble des organisations syndicales y compris la CGT et la CFDT.

Non, le vrai risque, c'est celui de voir la vie sociale réduite à un syndicalisme bipolaire : un syndicat « critique raisonnable » et un syndicat « moderniste » qui signe le plus souvent possible. Mais il est évident que cela ne fera pas taire les revendications et qu'il faudra – sauf à remettre en cause la démocratie – un instrument pour leur réalisation.

Les lois sur les 35 heures ont été présentées comme une grande avancée sociale, mais elles ont fait cependant l'objet des attaques concentrées du patronat. Ne sont-elles pas un bouc émissaire commode ?

Les 35 heures hebdomadaires figuraient parmi les revendications de Force ouvrière. C'est une aspiration naturelle pour un salarié que d'avoir plus de temps pour soi, sa famille, ses activités, y compris militantes.

Mais la réalisation s'est faite par la loi quand nous aurions souhaité que la mise en œuvre se fasse par la négociation collective, branche par branche. De ce fait, des éléments de la négociation nous ont été imposés. En particulier, les 35 heures ont été présentées comme un outil de création d'emplois, avec publication de chiffres qui apparaissent aujourd'hui exagérément optimistes.

En contrepartie, les salariés se sont vu imposer une modération voire un gel des salaires et l'annualisation des horaires au détriment de la qualité de vie qu'était censée représenter l'arrivée des 35 heures. En fait, cette loi répondait plus à une logique de partage du travail et des revenus qu'à une revendication sociale. L'objectif affiché de partage du temps de travail n'a pas été atteint,

la RTT a simplement contribué à accorder des jours de repos supplémentaires dans certains établissements, mais surtout à dégrader les conditions de travail pour les travailleurs. Mais on ne saurait oublier que les employeurs ont profité de cette loi pour introduire la flexibilité des horaires et l'annualisation dans les conventions collectives, ce qui leur a également permis de supprimer nombre d'avantages obtenus, tout en amassant des montants non négligeables en aides publiques (110 milliards de francs par an).

D'autre part, bien souvent, le stress, les conditions de travail dégradées, sont un autre effet induit des lois sur les 35 heures.

Les plus satisfaits de la RTT sont les femmes cadres. En effet, avec les jours de RTT sur l'année, elles ont pu dégager du temps pour leurs enfants ou leurs loisirs. Ceci est loin d'être le cas pour celles qui ne sont pas qualifiées (flexibilité accrue, baisse de rémunération...). Dans l'ensemble, ce sont les ouvriers et les employés non qualifiés soumis à de fortes contraintes organisationnelles et à une intensification du travail qui ont l'appréciation la plus négative sur la réduction du temps de travail. Officiellement, concernant le temps dégagé, il demeure majoritairement consacré à la vie familiale et au repos. L'usage du temps libéré est surtout fonction des revenus et de la prévisibilité ou non des horaires. Officieusement, et pour ceux dont les revenus sont les plus bas, la RTT a malheureusement favorisé le « travail au noir ».

Pour le patronat, le problème est simple, il s'agit de récupérer le plus de temps de travail possible sur les salaires qu'il rétribue afin d'éviter d'avoir à embaucher plus. Aussi, alors même qu'il a utilisé largement la possibilité d'annualiser le temps de travail, de faire varier l'amplitude des horaires, il lui faut continuer à accuser les

35 heures de tous les maux pour entretenir la culpabilisation chez les salariés.

Ne peut-on dire qu'à l'heure du « travailler plus pour gagner plus », le patronat a gagné ?

Effectivement le patronat sort gagnant de cette situation. Avec la possibilité qui lui est offerte de pouvoir déroger au contingent annuel d'heures supplémentaires par accord d'entreprise, il va pouvoir imposer des durées hebdomadaires de travail pouvant aller jusqu'à 48 heures par semaine et 10 heures par jour. Pour les cadres au forfait, le nombre de jours travaillés pourra passer de 218 à 235 jours avec la complicité des signataires de la « Position commune ». De plus, cette mesure ne répond pas à la revendication sur le pouvoir d'achat. Celle-ci ne sera effective que par une augmentation générale des salaires, pensions et minima sociaux.

Le rôle de l'État ainsi que la place des services publics sont souvent remis en question. La réforme de l'État est jugée indispensable par beaucoup de politiques. Comment peut-on appréhender ces questions ?

Tout dépend du rôle et de la conception que l'on a de l'État. Pour Force ouvrière, quitte à ce que nous soyons taxés de jacobinisme, l'État a un rôle centralisateur. Il doit veiller à l'égalité de traitement des citoyens quels que soient l'endroit où ils habitent, leur âge, leur situation sociale, etc. La récente crise des crédits hypothécaires à risque, les *subprimes*, a pourtant démontré qu'en cas de crise, les banquiers et les financiers ne sont pas les derniers à se tourner vers l'État quand ils lui déniaient tout rôle dans l'économie jusqu'alors.

Traduction concrète d'une exigence fondamentale de solidarité nationale indissociable de la démocratie, le service public, qui donne sa légitimité à l'État, incarne la césure entre l'idée de valeur et l'idée de rentabilité. Il est une force de notre modèle républicain. Mais sous la pression idéologique du libéralisme économique, il est devenu indésirable, car d'une part il s'opposerait à la logique européenne qui fait de la concurrence le mode de gestion privilégié, et de l'autre, il serait inefficace et creuserait les inégalités. L'État et l'administration sont donc mis au banc des accusés. Une propagande permanente met en avant le caractère budgétivore (déficit) et potentiellement oppresseur (fiscalité) d'un appareil étatique qui aurait mis en faillite l'économie française ! Il faut donc réduire ce pouvoir de nuisance, mission assignée à la RGPP (Révision générale des politiques publiques).

Il faut pourtant rappeler que de sondages en enquêtes, de statistiques en diagnostics, les citoyens n'ont jamais démenti leur attachement aux services publics gérés dans le respect des principes d'égalité, de continuité et d'adaptabilité.

Après le démantèlement des monopoles publics – alors que le droit communautaire est neutre par rapport à la propriété des entreprises –, c'est le procès de l'État, de la fonction publique et des fonctionnaires qui est instruit à coups de menaces et d'outrances. La communication gouvernementale n'en est pas à une délation près pour frapper l'opinion. Il s'agit de démontrer qu'en trahissant ses intentions premières – l'égalité par la solidarité nationale – l'État a privilégié la dette contre l'efficacité économique¹². Le slogan « la France est en faillite » veut justifier l'injustifiable, à savoir la réduction

12. Circulaire n° 128/2007 – secteur économique.

drastique de la dépense publique¹³. La « réforme de l'État », formule usée jusqu'à la corde, prend une tournure inégalée contre la fonction publique au travers de ce nouveau barbarisme : la RGPP qui bouleverse l'organisation administrative française et le contenu de l'action publique.

On dénonce en effet l'État providence comme un luxe inacceptable et on veut un État limité à quelques fonctions régaliennes : police, armée, justice... L'économie, le social, la redistribution des richesses, tout serait abandonné aux mécanismes du marché, y compris donc le champ d'action des services publics. Or, nous pensons que c'est une erreur : le recul de la loi et de l'État providence se traduit par plus de richesses pour certains, mais par moins de sécurité, plus de précarité pour d'autres. Un représentant du Medef a parlé de « *riscophiles* » et de « *riscophobes* ». Les premiers, preneurs de risques, créeraient la richesse. Les seconds privilégieraient la sécurité, le statut, bref, ils seraient, à la limite, d'affreux conservateurs.

Pour nous, le progrès, c'est l'accès aux services publics pour tout le monde, à des prix corrects et dans des conditions de fonctionnement qui préservent à la fois le statut des salariés et la qualité du service public.

Des questions comme l'accès de tout citoyen à l'électricité, au gaz, au téléphone, y compris par une prise en charge de la solidarité nationale pour les plus pauvres, n'ont de sens que s'il existe une infrastructure publique qui permette la péréquation entre riches et pauvres, habitants des grandes villes et habitants de zones rurales, etc.

33. Car, quoi qu'il en coûte à la croissance, à l'emploi et aux droits des citoyens, l'équilibre budgétaire promis à Bruxelles sera tenu en 2012. (Déficit courant = 2,7 % du PIB au 28 mars 2008. Dette publique = 64,2 % du PIB au 31 décembre 2007.)

Or, la privatisation (ou ouverture du capital, c'est la même chose) d'entreprises nationales telles qu'EDF, GDF, Air France, la mise en concurrence de la poste et de la SNCF vont faire passer la rentabilité actionnariale avant le service rendu aux abonnés. Le glissement de la désignation « abonné ou assuré » à celle de « client » ne relève pas du hasard. Si un client n'est pas content d'un fournisseur, il n'a qu'à en changer. La loi du moins cher, du moins disant a déjà produit des effets redoutables ailleurs : les grandes pannes électriques en Californie, à New York, les accidents ferroviaires en Grande-Bretagne, les scandales financiers d'Enron aux États-Unis, de Parmalat en Italie, ont tous comme lien l'abandon par l'État de ses prérogatives de contrôle, au compte de l'ensemble des citoyens.

Le progrès technique n'est un progrès que si sa diffusion le rend accessible. Le téléphone a été un progrès parce que les « lignards » des PTT ont bâti l'infrastructure du téléphone public. Les progrès de la médecine n'en sont vraiment que quand l'hôpital public en fait bénéficier chaque malade. Ceux des nouvelles technologies de l'information n'en seront vraiment que si chacun peut accéder – ce qui veut dire aussi être formé – à ces technologies, en particulier dans le cadre syndical.

On peut d'ailleurs observer, toujours à propos de la crise économique et financière de 2007-2008, que l'absence de levier bancaire à disposition de l'État, du fait de la privatisation des banques sous contrôle public, a sérieusement handicapé le gouvernement dans ses engagements de garantie du système bancaire.

Mais peut-on vraiment reprocher au gouvernement de vouloir rationaliser la dépense publique ?

Rationaliser ne veut pas forcément dire diminuer. Pourtant, ce faisant, le gouvernement ébranle le socle qui fonde son autorité, l'État.

Les 35 000 suppressions d'emplois en 2009 et le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite témoignent d'une priorité absolue : réduire au maximum la dépense publique pour tenir l'échéance de 2012. C'est une véritable saignée dans l'emploi statutaire, qui supprimera des milliers de postes du marché du travail. En 2011, le gouvernement espère un gain de 7 milliards d'euros¹⁴.

Que penser de la nouvelle organisation territoriale et de la régionalisation ?

La décentralisation – régionalisation inspirée des schémas de l'Union européenne – marche de pair avec la privatisation.

L'ampleur des prérogatives régionales créées par la RGPP¹⁵ remet profondément en cause l'État que nous connaissions en tant que structure d'organisation sociale. Cette limitation du rôle des administrations centrales impliquera d'importants transferts de compétences et de

14. Ramenés à 5 milliards après restitution des gains de productivité aux fonctionnaires... mais cela reste une simple promesse.

15. La RGPP repose en effet sur le niveau régional dit « de droit commun » du pilotage des politiques publiques, l'échelon départemental étant censé les mettre en œuvre. Parallèlement, le principe d'autorité du préfet pivot (de région) sur son collègue du département sera renforcé au travers d'un « pouvoir d'évocation » (on n'arrête pas l'imagination) pour lui permettre de valider certains actes, autrement dit d'imposer son autorité en cas de carence juridique.

lourdes réductions d'effectifs. Cette forme de soustraction depuis l'État vers la région sera un facteur aggravant des inégalités. Elle annonce également une dilution de la souveraineté républicaine, l'État ne garantissant plus la primauté de l'intérêt général.

La nouvelle configuration de l'administration territoriale qui ramènera d'une trentaine à huit le nombre des directions régionales de l'État, les regroupements de services et les fusions ministérielles rappellent des pratiques couramment utilisées dans le secteur privé, où elles s'accompagnent de restructurations, de plans sociaux et de licenciements.

Il s'agit de mettre en place des relations de concurrence entre des unités administratives et leurs agents afin de positionner les économies locales et régionales de façon stratégique au sein des circuits financiers européen et international.

De plus, la tutelle du gouvernement directement ou par l'intermédiaire d'agents désignés, s'efface devant la délégation au préfet de région d'un pouvoir de décision élargi.

Par la déconcentration effective, c'est donc la cohésion de l'État et son unité qui peuvent se trouver compromises par le transfert de prérogatives qui font du préfet un organe exécutif.

Ne peut-on dire que cette restructuration obéit à la volonté de rapprocher les administrés avec la base administrative ?

Les préfets savent pertinemment qu'ils n'obtiendront pas les crédits budgétaires leur permettant de maintenir (au minimum) le cadre actuel des missions exercées par les fonctionnaires. Deux hypothèses sont possibles : soit l'éviction de certains services de la sphère publique, les

plus rentables étant privatisés, soit la recherche d'une autonomie financière fondée sur l'augmentation des impôts locaux qui ferait franchir à l'échelon régional un pas décisif vers l'autonomie.

Dans les deux cas, la facture sera acquittée par les citoyens qui devront se passer de services publics essentiels ou payer le prix fort pour y accéder. C'est le principe de l'égalité républicaine qui sera battu en brèche par les intérêts économiques dominants et par tous ceux qui, par leur passivité, accompagnent la liquidation de l'intérêt général.

Bref, le processus de mise en œuvre des politiques publiques, façon RGPP, vise seulement l'efficacité socio-économique et substitue un service à moindre coût à la satisfaction des usagers.

Les restrictions budgétaires jouent-elles un rôle dans ce dessaisissement de l'État par les pouvoirs publics ?

Bien sûr, et l'idée, ou plutôt « la bonne affaire » vient d'outre-manche...

Modifiant l'ordonnance du 17 juin 2004, la loi votée le 27 juin 2008 élargit le champ d'action du partenariat public-privé (PPP). Cet outil permet au secteur public de moderniser ses équipements et ses infrastructures en recourant au secteur privé. Grâce à ce montage juridico-financier, l'État confie à un prestataire, souvent un groupement composé d'une major du BTP, de banques et d'avocats, une mission globale comprenant : la conception, la construction et l'exploitation d'un ouvrage ou, indifféremment, d'un bâtiment pendant une période de vingt ou trente ans.

En contrepartie, l'État ou la collectivité paie une redevance ou un loyer pendant vingt, trente, voire

cinquante ans ! C'est la solution adoptée pour rénover les universités, les hôpitaux, les prisons, les écoles... sans que cela apparaisse dans la comptabilité publique. Apparemment, l'endettement diminue (alors qu'en réalité, les loyers constituent bien une dette) ; en réalité ce montage consiste à sous-traiter des pans entiers du fonctionnement des services publics aux opérateurs privés, avec au final des suppressions d'emplois dans la maintenance, la gestion, la sécurité, la restauration... !

Admettons, mais que faire si « les caisses sont vides » ?

En répétant inlassablement que « les caisses sont vides » on conditionne l'opinion publique sur les sacrifices à venir.

Le principe de la rigueur budgétaire n'est surtout pas prononcé ! Par contre, il est bel et bien acté. Pour la première fois, la loi de finances 2009 fixera une progression « zéro valeur » pour le budget de l'État, c'est-à-dire une baisse des crédits hors inflation, ce qui ne laisse aucune marge de manœuvre pour soutenir les politiques publiques. Pour notre gouvernement, les choses sont claires : le premier devoir des pouvoirs publics, ce n'est pas de protéger les populations contre la récession économique à l'œuvre – car le Premier ministre a beau le nier, elle est là avec le recul du PIB de la consommation, de la production industrielle et du marasme des exportations – non ! Le premier devoir, selon Nicolas Sarkozy, c'est d'honorer la présidence de l'UE, de lui donner des gages en terrassant le déficit !

Que penser de la politique fiscale ?

En premier lieu, la politique de réduction des charges sociales et fiscales a nettement affecté les budgets de la

protection sociale et des collectivités locales, le manque à gagner étant compensé par le budget de l'État. La CSG est alors montée en charge au rythme des nouvelles exonérations : au milieu des années 1980, la part des cotisations sociales représentait environ 90 % des ressources de la Sécurité sociale. Elle n'est plus que de 60 % aujourd'hui.

En second lieu, en raison des allègements de charges, les entreprises ont connu une nette diminution de leur contribution relative aux budgets publics et sociaux, la charge correspondante ayant été transférée aux ménages.

En troisième lieu, l'essentiel du déficit provient du budget de l'État, non par un excès de dépenses mais par une insuffisance des recettes. Ce déficit est récessif car il résulte d'une accumulation d'allègements conduisant à reporter la charge fiscale vers les revenus les moins élevés et les moins dynamiques.

Le choix des détenteurs du pouvoir n'est donc pas de mettre le pays dans les meilleures conditions pour surmonter cette phase de croissance nulle et prendre dès que possible le train de la reprise. Il est de serrer la vis en continuant de contre-réformer en profondeur.

Dans ce jeu sordide, la RGPP est un fantastique levier pour un gouvernement, qui après les autres, mais avec un emballement sans pareil, aspire à la disparition du service public.

Par conséquent, réduire la dépense publique en actionnant le rouleau compresseur RGPP revient à accroître l'incertitude économique. Il va sans dire que cette solution radicale refuse à la société (aux nouvelles générations en particulier) les moyens de voir émerger, par l'innovation technologique, la croissance et les emplois. Enfin, il est évident que cette restructuration profonde n'est pas un simple redéploiement de l'État en

région. La réduction aveugle et dogmatique des comptes publics fait de la RGPP le moyen sûr de supprimer de larges pans du service public et d'enterrer les emplois qui vont avec. Cet abandon signe l'avènement d'une société inégalitaire et soumise aux prétendues lois du marché. C'est la République et le modèle républicain (droits sociaux, droit du travail, droit syndical) déjà fragilisés qui sont gravement attaqués.

Si l'on résume... ?

Si l'on met bout à bout tous les éléments qui constituent le mode RGPP, il est clair que son déploiement consacrerait le renoncement à faire prévaloir l'intérêt général, mettant gravement en péril les valeurs républicaines.

Certes, l'État ne peut pas tout faire, et rien n'interdit d'améliorer le cadre d'action des services publics. Au contraire, la demande l'impose. Mais la RGPP ne préside pas à cette ambition. Si son application doit se poursuivre, elle fera du service public une terre brûlée. En son lieu et place, le marché prendra la relève dans des conditions de prix qui pour le « client » seront sans commune mesure avec ceux acquittés aujourd'hui par l'« usager » au travers de la fiscalité. Qui parmi les salariés pourra payer plein pot la facture scolaire, hospitalière, les frais de justice, de sécurité, de voirie... De plus cette transmission ne favorisera pas l'emploi, mais les profits.

Pour Force ouvrière, on ne peut balayer la République et ses principes d'un revers de RGPP. La garder suppose de défendre la politique publique qui répond aux besoins des citoyens.

« Parmi les salariés, qui pourra payer plein pot la facture scolaire, hospitalière, les frais de justice, de sécurité, de voirie... », demandez-vous.

Plus particulièrement quelle part des richesses produites va-t-on réserver aux malades, aux personnes âgées ? Que penser de la hâte de l'Élysée qui en février 2008 déclarait qu'un texte sur la modernisation de la santé devait être « prêt d'ici l'été » ?

Il ne s'agit pas de dire qu'il existe un chiffre idéal, mais de constater que la part des richesses consacrée aux salaires (et donc aux systèmes sociaux qu'ils financent) a proportionnellement diminué, alors même que la population vieillissait et que les besoins, en conséquence, augmentaient. Dès lors, une plus juste appréciation des besoins n'est pas à l'ordre du jour. Ce qui est en question, c'est de répondre, dans l'urgence et de façon incomplète, à un problème financier et budgétaire, ainsi qu'à un modèle européen en matière de retraites et d'emploi.

C'est à Barcelone, en mars 2002, que le président de la République et son Premier ministre de l'époque ont souscrit à l'allongement de cinq ans de la durée de l'activité professionnelle. Ce principe a été transposé dans la législation française avec pour résultat de programmer une baisse du montant des retraites pour les prochaines générations de retraités, qui s'ajoutera à celle déjà entraînée par la réforme Balladur de 1993. L'effort repose donc sur les seuls salariés, avec la certitude que le problème est toujours là.

L'assurance maladie souffre de la même approche comptable. Alors que les exonérations de cotisations ont appauvri son financement, on tente de culpabiliser les assurés et les malades. De plans de déremboursement des médicaments en plans de restructuration des hôpitaux, on introduit le rationnement dans les soins comme seule variable d'ajustement. Or, le manque de moyens, la pression sur les médecins, les pharmaciens, les hôpitaux (Plan

Hôpital 2007), auront forcément des répercussions sur la qualité du système de soins.

Le texte préparé par la ministre Roselyne Bachelot qui porte essentiellement sur la permanence des soins, la répartition des professionnels de santé et l'hôpital, consacre l'étatisation de l'assurance maladie par le biais des agences régionales de santé ainsi que le retour proclamé à la maîtrise comptable. L'ensemble est « assisté » par la révision générale des politiques publiques.

Nous avons toujours défendu la maîtrise médicalisée des dépenses qui consiste en fait à partir des besoins des malades. Elle est plus que jamais menacée dès lors que, par les agences régionales de santé, l'État dynamite le réseau de l'assurance maladie et, au titre de la distinction qu'il faut faire « entre ce qui relève de la solidarité nationale et ce qui relève de la couverture individuelle », ouvre la porte au marché des assurances privées dans le domaine de la santé.

L'étatisation nous apparaît comme un prélude à la privatisation, et pour ce qui concerne la nécessaire réforme de l'hôpital public, réellement en proie à de graves difficultés financières et organisationnelles, nous craignons la logique d'un gouvernement jouant à l'Oncle Picsou, à la recherche d'argent partout, qui n'aura d'autre souci que de pressurer les dépenses de santé, toujours au nom d'une maîtrise comptable non avouée.

Pour les personnes âgées, il en va de même... Une cinquième branche de la Sécurité sociale doit être mise en place pour prendre en charge la dépendance (personnes âgées et handicapées) à partir de 2009. Mais « *on ne peut pas tout attendre de l'État* », c'est « *évident* », il faut donc là aussi « *réinventer les frontières de la prévoyance individuelle et collective [...] compte tenu de*

nos contraintes financières ». La posture des pouvoirs publics est inchangée. Notre opposition demeure.

Le régime d'assurance chômage n'est-il pas assujéti à la même loi d'étatisation et de maîtrise comptable depuis que le Parlement a voté la fusion de l'ANPE et de l'Unedic d'une part et que le gouvernement a ouvert la chasse aux chômeurs ?

Nous avons sans succès condamné cette fusion, le risque qu'elle entraînait de voir supprimer la convention nationale des Assedic à partir de septembre 2010 et l'accentuation des mesures contre les chômeurs.

Pour faire baisser le chômage... radions les chômeurs ! Telle est la logique gouvernementale dès lors que le refus « *sans motif légitime* », et « *à deux reprises* », d'« *une offre raisonnable d'emploi* » (même si le poste est éloigné de chez lui, de son métier ou de son salaire antérieur), expose tout chômeur indemnisé à une radiation de deux mois au lieu de quinze jours. Mme Lagarde dit vouloir « faire du sur-mesure », mais il est clair que tous les chômeurs sont à ranger dans la catégorie des paresseux ou des profiteurs en tout genre. Le gouvernement déclare vouloir « réduire la pauvreté », alors il taille à la serpette. « Radiez-les tous... ». Il faut souligner que s'il n'y avait pas eu fusion Unedic-ANPE, à laquelle FO s'est opposée, tout ceci aurait dû être l'objet d'une négociation entre les partenaires sociaux.

Les questions européennes ont une incidence directe sur le sort des salariés, de même que ce que l'on appelle la mondialisation. Cela ne modifie-t-il pas l'action syndicale ?

L'internationalisme de l'action syndicale ne date pas d'hier. Mais le contexte évolue, et la création du Marché

commun, de la CEE et finalement de l'Union européenne a modifié le paysage. Le problème principal, pour nous, syndicalistes, est que l'Union européenne a toujours considéré le social comme un simple sous-produit de l'économie.

Depuis le traité de Rome en 1957, il y a ambiguïté entre les affirmations répétées sur l'amélioration constante du niveau de vie, des conditions de travail et les normes produites qui concourent essentiellement au développement du libéralisme et de l'économie de marché sans contraintes. Les gouvernements sont obsédés par l'importance des mesures économiques à prendre pour achever le marché intérieur, casser les monopoles publics qui existent encore et sont entrés dans une spirale de dérégulation et d'abaissement de leurs normes sociales nationales. Pour satisfaire les partisans de la compétitivité économique mondiale, ils se sont attaqués à la déconstruction de leurs systèmes sociaux nationaux, au nom de la libre concurrence : démantèlement des systèmes de protection sociale au profit des assurances, des sociétés nationales de chemin de fer, de fourniture d'énergie électrique, etc.

Ensuite, l'Acte unique européen a confirmé cette tendance en oubliant les droits et les intérêts des salariés. Depuis, les traités de Maastricht et d'Amsterdam, les différents « sommets » européens ont confirmé cette dérive vers l'ultralibéralisme. Par ailleurs, la mise en place de l'euro a fait de la Banque centrale européenne la seule autorité en matière monétaire, puisqu'elle décide des taux d'intérêt sans le contrôle des banques centrales des différents pays membres.

Pour autant, l'Union européenne n'a pas profité de la constitution d'une formidable puissance économique

pour mettre en place une politique de l'emploi et de lutte contre le chômage efficace.

Au contraire, la BCE, la Commission européenne, au nom de la lutte contre l'inflation, n'ont eu de cesse de mettre en garde les gouvernements contre tout « laxisme » en matière de salaires. C'est là la difficulté majeure pour le syndicalisme : la maîtrise des salaires n'est plus le fait des seuls patrons, c'est devenu la ligne de conduite officielle de l'Union européenne.

Cela s'est concrétisé dans le pacte de stabilité et de croissance qui enferme les États dans leur cadre budgétaire strict (pas plus de 3 % de déficit budgétaire), ce qui est directement relié aux coupes dans les effectifs de la fonction publique (30 627 dans le budget 2009).

Par ailleurs, la BCE a fait de la lutte contre l'inflation sa ligne directrice, négligeant ainsi toute capacité de relance par une action sur les taux d'intérêt.

Mais le syndicalisme n'est-il pas organisé au niveau européen dans la Confédération européenne des syndicats ?

C'est exact. La CES a été fondée en 1973 par dix-sept syndicats affiliés à la Confédération internationale des syndicats libres, dont Force ouvrière fait partie. Par la suite, la CES s'est élargie à d'autres organisations affiliées à la CISL, mais aussi à la Confédération mondiale du travail (CMT) au sens d'« affiliation internationale ».

Ceci est à l'origine de nos divergences d'appréciation avec la CES. Force ouvrière s'était opposée à la transformation de la CESL, l'organisation régionale européenne de la CISL, en CES, au moment de l'entrée des syndicats chrétiens dans cette organisation. L'arrivée de structures non affiliées n'a pas renforcé la CES, mais

a, au contraire, affaibli sa ligne de conduite par la recherche du plus petit dénominateur commun.

Le fait de faire cohabiter des conceptions différentes du syndicalisme n'aboutit qu'à un affaiblissement de sa capacité à dégager des orientations, des revendications ou des perspectives d'action. Par ailleurs, nous avons été amenés à nous opposer à l'entrée de la CGT à la CES au nom de notre histoire et de la fidélité à nos principes.

La difficulté essentielle que rencontre la CES tient au fait que celle-ci s'est intégrée aux institutions européennes, par exemple en approuvant les grandes orientations de politique économique ou en soutenant le pacte européen pour l'emploi qui vise à intégrer les syndicats aux politiques de croissance économique et de stabilité budgétaire.

C'est la raison pour laquelle Force ouvrière a voté contre une déclaration commune CES, Unice (employeurs du privé), CEEP (employeurs à participation publique) qui définissait les conditions d'adhésion au pacte européen pour l'emploi. Nous ne pouvions accepter de nous lier les mains, au niveau européen, dans les négociations salariales que chacune de nos fédérations serait amenée à avoir au niveau national. Mais cette situation n'est pas bloquée.

Devant l'incapacité de la CES à dégager une politique européenne de négociation salariale, plusieurs confédérations ont décidé de réagir.

À l'initiative des syndicats belges à qui on opposait un plafonnement des augmentations salariales en fonction des moyennes observées en France, en Allemagne et aux Pays-Bas, s'est constitué ce qu'on a appelé le groupe de Doorn. Celui-ci comprend des syndicats allemands, luxembourgeois, hollandais et belges. Il a décidé, entre autres, de lutter contre le dumping salarial entre pays européens.

Face aux tentatives d'intégration dans les politiques des revenus préconisée par l'Union européenne, le groupe de Doorn préconise une coordination des politiques revendicatives salariales.

Le but est de faire que la masse salariale s'aligne sur l'inflation et que soit dévolue aux travailleurs une part importante des gains de productivité. Mais surtout, chaque confédération nationale est laissée libre de l'établissement de ses revendications.

Force ouvrière a soutenu cette initiative et incite ses propres fédérations à la soutenir à l'intérieur des fédérations européennes respectives.

Que pensez-vous du combat contre la « mondialisation » et de la place accordée aux associations plus communément appelées organisations non gouvernementales ?

Nous considérons que chacun est libre de s'organiser comme il veut, dans les structures qui lui semblent les plus adaptées.

Nous pouvons partager ponctuellement les analyses de certaines ONG, mais nous constatons aussi que celles-ci sont systématiquement mises en avant dans les tentatives de résolution des contradictions nées du libéralisme et de la déréglementation à l'échelle internationale. De ce fait, la notion de « société civile », par opposition à la représentation politique, a été utilisée dans de nombreux cas : forum de Porto Alegre, réunions de Davos et de New York, manifestations européennes précédant les sommets européens comme à Porto, Bruxelles, Gênes, Barcelone et Malmö en Suède. Or, cela correspond à une tentative des représentants politiques, frappés d'impuissance par le transfert des pouvoirs économiques et financiers à des multinationales

puissantes, de redonner une certaine légitimité à leur action. Recevoir une ONG, c'est pour le politique souligner son souci de travailler sur telle ou telle question : que cela concerne la pollution, la lutte contre le sida ou la drogue, etc.

Mais, et quel que soit le droit de chacun à se mobiliser sur ces questions, elles-mêmes totalement légitimes, nous constatons que cela s'accompagne d'une marginalisation du syndicalisme et de son action. C'est à peine si la présidence européenne prend le temps de recevoir les syndicalistes à la veille de chaque sommet. Cela s'accompagne aussi dans de nombreux pays de pressions à l'égard du syndicat pour qu'il abandonne son action qui vise à organiser et structurer les salariés autour du syndicat, mais aussi autour d'organismes de solidarité : mutuelles, systèmes de protection sociale, d'assurance vieillesse, etc.

En démultipliant les représentants de la « société civile », les responsables politiques se donnent ainsi la possibilité d'arbitrer entre les différentes demandes exprimées.

En France, *a priori*, la question peut sembler moins embarrassante car il n'y a pas de confusion entre le rôle des syndicats et celui des associations, chacun exerçant son action dans un secteur bien précis. Le nôtre, c'est celui de la négociation des salaires dans le cadre du contrat de travail, et les associations n'ont pas compétence pour l'aborder. Mais le risque est de voir un jour cette séparation s'estomper à la faveur du développement d'ONG internationales à l'anglo-saxonne, pour qui la séparation entre les différents domaines de compétence serait moins pertinente.

Un débat important a animé la société sur la question de la laïcité. Cela ne remet-il pas en cause la conception française de l'enseignement ?

Ce qui la remettrait en cause, ce seraient plutôt les conséquences du manque de moyens, des fermetures de classes, etc. La récente mobilisation des étudiants sur les filières des diplômes LMD est significative des inquiétudes des jeunes sur les qualifications offertes par l'enseignement. Sous prétexte d'harmonisation, le danger était celui d'une dévalorisation des diplômes nationaux et surtout des enseignements attenants.

De même, l'autonomie des universités et la « réforme » proposée sont un « faux nez » : la réalité est que le pays ne peut plus ou ne veut plus financer son enseignement supérieur sur fonds publics et veut, sans le dire, pouvoir « ouvrir le capital » au secteur privé, pour reprendre une expression déjà utilisée.

De même encore, les 13 500 suppressions de postes décidées en application de la RGPP et la remise en cause systématique des garanties statutaires découlant des contre-réformes du ministre Xavier Darcos, telles la réforme du lycée ou la suppression des cours le samedi matin, sur fond de blocage des salaires et des rémunérations, illustrent les menaces pesant sur le service public.

Dans le même temps, la question de la laïcité est perdue de vue. La laïcité, c'est aussi bien la neutralité de l'enseignement vis-à-vis des confessions, des partis, que vis-à-vis des intérêts financiers et commerciaux. Force ouvrière n'était pas favorable à une loi sur le foulard islamique, préférant rappeler au respect de la loi de 1905 de séparation de l'Église et de l'Etat. Au mieux, il eût été préférable de supprimer l'article 10 de la loi

Jospin de 1989, qui avait permis de bâtir la jurisprudence du Conseil d'État équivalant à autoriser les signes religieux à l'école. Car il convient de souligner que la laïcité n'est pas simplement un mode d'arbitrage des rapports entre l'État et les cultes ; c'est aussi le droit pour un citoyen de ne pas croire ou tout simplement de ne pas avoir de position sur une question philosophique, tout en faisant l'objet du même respect de sa personne. Ce qui, en définitive, dans la société actuelle, stigmatise un être humain, c'est plus la situation de l'emploi, la possibilité qu'il a ou non de se procurer ses propres moyens de subsistance que ses convictions philosophiques ou religieuses. Si l'économie était en mesure de fournir à chacun des revenus et donc une situation sociale correspondant à ses aspirations, le débat sur ce qui n'est qu'une question d'opinion personnelle ne basculerait pas dans le domaine public, en donnant ainsi la possibilité d'expressions de formes communautaires, ethniques ou religieuses comme substitut à l'absence de promotion sociale. À cet égard, les déclarations du président de la République lors de la réception en grande pompe de Benoît XVI sont inquiétantes quant à sa conception personnelle de la laïcité. Elles font suite à celles faites à Rome sur la prééminence du prêtre sur l'instituteur, etc., et sur lesquelles il est en partie revenu. Le plus inquiétant reste cependant qu'elles risquent, à terme, de favoriser l'émergence d'un communautarisme jusque-là officiellement combattu par les instituteurs républicains.

En dépit des lois existantes, les femmes, qui représentent une part toujours croissante de la main-d'œuvre salariée, sont encore l'objet de

discriminations. Le syndicalisme peut-il faire progresser les choses ?

Il le doit par souci d'égalité et de justice. Il le doit parce que c'est en démontrant sa capacité à aborder les problèmes par leur aspect concret qu'il peut, en définitive, améliorer une situation déplorable.

D'une manière globale, le salaire des femmes est inférieur à 25 % à celui des hommes (l'écart est de 28 % en Europe). Les salariées représentent 85 % des plus bas salaires et seulement 27 % des salaires les plus élevés. De même, le chômage concerne plus de femmes que d'hommes, et l'accès aux postes à responsabilités leur est très difficile. Enfin, le harcèlement sexuel et le développement du travail de nuit suite à l'application des directives européennes ont fait reculer les conditions de travail des femmes.

Devant cette situation, comment Force ouvrière réagit-elle ?

Au sein de notre organisation, une commission confédérale travaille et organise des stages de formation pour nos militantes et militants sur l'égalité professionnelle, le temps de travail, les législations française, européenne et internationale sur ces questions.

Ensuite, nous défendons nos positions dans les instances nationales comme le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle créé par la loi Roudy, les diverses commissions de travail ministérielles, etc. Nous insistons particulièrement sur le développement nécessaire des garanties concernant le retour à l'emploi des jeunes mères de famille après leur grossesse, l'utilisation du temps partiel plus souvent imposé que choisi, l'orientation scolaire des filles.

Nous intervenons également dans les instances internationales qui sont la cause d'un de nos soucis majeurs concernant le travail de nuit des femmes. Une directive européenne de 1976, au prétexte d'égalité des hommes et des femmes, imposait le nivellement – par le bas en l'occurrence – des règles sur le travail de nuit, alors que la législation française était très protectrice. Cette initiative a été relayée à l'OIT par les représentants des États et des employeurs pour demander la révision de la convention n° 103 sur la protection de la maternité au travail. Nous nous sommes opposés à cette révision, afin que les employeurs n'en tirent pas argument sans pouvoir empêcher la réécriture du texte dans le sens d'un assouplissement.

Mais le gouvernement a finalement accepté en avril 2001 de lever l'interdiction du travail de nuit des femmes, ce qui constitue évidemment une régression. La seule façon acceptable de se conformer à la directive européenne eût été de décréter l'interdiction totale du travail de nuit pour les hommes comme pour les femmes, ce que nous revendiquons. Cela veut dire que nous sommes renvoyés aux négociations conventionnelles pour retrouver, par le contrat, ce que la loi ne garantit plus.

Nous poursuivons ce combat dans les comités de femmes de la CES, dans les conférences des femmes syndicalistes de la CES, dans le comité des femmes de la CIS.

Nous développons enfin de multiples actions de solidarité internationale envers les femmes victimes d'exactions : expulsions arbitraires, condamnations à la lapidation, répression syndicale, sans oublier le soutien au combat contre l'excision.

Carte blanche à Jean-Claude Mailly

Crise, syndicalisme et république

Les militants de Force ouvrière s'agacent souvent des attaques récurrentes contre le syndicalisme et le militantisme syndical. Nous serions des passésistes, voire des ringards et le syndicalisme s'opposerait à la modernité de l'entreprise, du marché mondialisé et du cours économique en général.

Cette attitude – pas très démocratique, au demeurant – procède de l'idéologie libérale qui voudrait que la « *main invisible du marché* » pourvoie elle-même à la régulation des besoins et que toute intervention régulatrice n'aboutirait qu'à dérégler le merveilleux engrenage de l'économie capitaliste libérale.

Mais la crise des *subprimes* est venue rappeler à tout un chacun combien la vision libérale procédait non pas du réalisme économique, mais bien de l'idéologie, on pourrait même dire du dogmatisme le plus obtus. On a pu parler d'« économie de casino » à propos du comportement de certains pays, mais cela ne suffit pas à définir ce qui s'est passé et qui constitue une crise majeure du capitalisme depuis 1929.

Globalement, on analysera sans doute cette crise comme une crise du surendettement immobilier. Les banques d'affaires américaines ont profité des facilités de crédit favorisées par les taux très bas de la Banque

fédérale américaine. Avec 1 dollar de revenu, les ménages pouvaient emprunter jusqu'à 15, 20 ou 22 dollars !

Cette politique, très risquée en elle-même, s'est retrouvée amplifiée par le phénomène de « titrisation ». Le prêt bancaire accordé par la banque est une créance. Mais on a imaginé qu'elle puisse la revendre à un organisme tiers qui finance cette acquisition en émettant des titres sur le marché. Ces titres se retrouvent ensuite revendus à des acquéreurs qui constituent un portefeuille proposé aux épargnants.

La « titrisation » va en fait multiplier l'impact du retournement du marché immobilier : tout cela ne fonctionnait que par une hausse continue de l'immobilier. Une bulle spéculative de plusieurs centaines de milliards de dollars s'est ainsi constituée qu'un renversement de tendance a fait éclater.

D'une certaine façon, la financiarisation de l'économie a été victime de sa complexité, de la sophistication de son système de spéculation.

L'économie « de la brique et du mortier » s'est vengée de l'économie virtuelle, au détriment des millions de familles américaines, mais aussi européennes, qui se retrouvent ruinées et jetées à la rue. Par ailleurs, l'économie mondiale n'a pas encore fini de subir les conséquences de cette crise qu'elle va payer par un ralentissement de la croissance, voire une récession bien réelle aux États-Unis, en Europe et le reste du monde.

La question de la crise actuelle du capitalisme alimente bien sûr toutes les polémiques économiques. Force ouvrière, organisation syndicale indépendante, dans la droite ligne du mouvement ouvrier français qui a abouti à la création de la CGT en 1895 et à la Charte d'Amiens, est indépendante des partis et de leurs programmes.

Elle n'a donc pas, en tant que confédération syndicale, de programme de gouvernement. Pour autant, elle a organisé un colloque sur l'économie où elle a ouvert le débat sur le libéralisme, le rôle des institutions internationales et elle formule régulièrement des critiques sévères sur la construction européenne telle que nous la connaissons.

Ce qui frappe les syndicalistes que nous sommes, soucieux de garantir les salariés et leurs familles contre les aléas de la vie, c'est l'aventurisme qui a présidé à toute cette crise. Un économiste remarquait récemment que si le manuel de banque américain publié par la Réserve fédérale avait été suivi, rien de ce qui s'est passé au cours de ces derniers mois n'aurait eu lieu ! Ce manuel recommande aux banques bénéficiant de la garantie fédérale d'éviter les prêts aux clients ayant eu des problèmes de crédit. Il recommande aussi d'éviter la « titrisation », surtout auprès d'organismes extérieurs à la banque prêteuse. En somme, la financiarisation allait dans le mur et... en klaxonnant !

Cela donne donc à réfléchir aux propos de ceux qui nous expliquent que, certes, il y a eu un dérapage et qu'il faut donc corriger cela par un peu plus de contrôles et de régulation. Or, les règles existaient mais n'étaient pas appliquées. Pourquoi le système s'autorégulerait-il maintenant s'il n'a pu le faire hier ?

Les discours virulents à la tribune de l'ONU ou ailleurs ne changeront pas grand-chose au fait que la logique du système reste la même : privatiser les bénéfices et socialiser les pertes.

Or, même parmi les prises de position virulentes contre Wall Street et la financiarisation de l'économie, on ne trouve guère de références au phénomène de dérégulation sociale qui a accompagné, dans les deux

dernières décennies, le développement de la spéculation et qui a conduit à l'explosion des deux « bulles », celle de l'économie Internet et celle des *subprimes*.

Or, pour Force ouvrière, ces deux phénomènes sont intimement liés.

Ainsi, dans le dossier des retraites, que n'a-t-on entendu en 2003 lors de l'élaboration de la loi Fillon, en 2007 sur le dossier des régimes spéciaux, en 2008 avec le « point d'étape » qui a vu le passage à quarante et un ans de cotisations pour une carrière complète ? Il fallait « aligner » les régimes spéciaux sur les fonctionnaires et « aligner » tout le monde sur le privé, etc. Et toute la majorité de fustiger ces manquements au principe d'égalité en oubliant que rien n'oblige à égaliser par le bas !

En 2003, nous écrivions dans *FO Hebdo*¹ :

« Chaque année, la valeur ajoutée issue de l'activité des entreprises et administrations est considérable. En 2001, en France, elle a atteint 1 350 milliards d'euros.

« Cette valeur ajoutée est ensuite partagée entre différentes utilisations : rémunérations des salariés, profits, impôts sur la production en particulier. Si l'on prend uniquement ce qu'on appelle les sociétés non financières (qui contribuent pour 60 % à la valeur ajoutée totale), on constate qu'en 1982, 72,5 % de la valeur ajoutée allait à la rémunération des salariés, 25 % aux profits. Depuis, pour les salariés, c'est la dégradation.

« En 2001, 64,7 % sont allés aux salaires, 31,6 % aux profits. Sur la seule année 2001, la perte pour les salariés s'élève ainsi à 59,1 milliards d'euros, dont 12,5 milliards d'euros de cotisation retraite. Sur l'ensemble de la période, ce sont ainsi 790 milliards

1. FOH du 22 janvier 2003.

d'euros² qui ne sont pas allés aux salaires et cotisations sociales [...]. »

La situation n'a guère évolué depuis et le renversement de l'équilibre du partage explique les difficultés du système de protection sociale : alors que la population vieillit et que les besoins augmentent, le financement du système se resserre en goulot d'étranglement.

C'est une des raisons qui a amené la confédération, dans la campagne d'information qu'elle a menée sur le dossier des retraites en 2008, à revendiquer une augmentation des recettes de 12 milliards par an afin de rétablir les finances et pérenniser les ressources de la CNAVTS³. Le refus du gouvernement d'envisager une mesure qui aurait supposé un certain courage politique tend à relativiser les envolées lyriques contre les « golden parachutes » et la responsabilité des banquiers dans la crise financière des *subprimes*.

On parle, on condamne, mais on ne prend aucune mesure de réattribution au bénéfice du socle social, de la consommation et donc de la relance économique.

Dans son action syndicale et revendicative, Force ouvrière met l'accent sur le pouvoir d'achat et sur la défense des systèmes sociaux, assurances maladie, vieillesse, chômage, allocations familiales, minima sociaux. Bien entendu, les responsables politiques et patronaux poussent des hauts cris quant aux « charges sociales », aux dépenses improductives, etc.

De son côté, la BCE, maîtresse de la politique monétaire de la zone euro, met l'accent sur la lutte contre l'inflation, proteste contre tout dérapage salarial et fait les

2. Dont 170 milliards de cotisation retraite.

3. Caisse nationale d'assurance vieillesse.

gros yeux aux pays qui ne respectent pas les engagements du pacte européen de stabilité et de croissance en matière de stabilité budgétaire.

Or, la crise économique actuelle amène à reconsidérer toutes ces affirmations : de l'argent, il y en avait, mais les responsables politiques et économiques ont préféré le voir s'investir dans les spéculations boursières plutôt que de renforcer les systèmes sociaux.

En effet, une étude du CAE⁴ souligne que la masse monétaire est passée de 18 à 20 % du PIB de 1980 à 2000 pour atteindre 26 % en 2002 et près de 30 % en 2006-2007 pour ce qui concerne les États-Unis, la zone euro, le Japon, la Chine, le Royaume-Uni et le Canada. L'argent coulait à flots du fait du décollage des pays émergents, dont la Chine (en grande partie du fait de la transformation de ces pays en ateliers de fabrication à bas prix) et de l'exportation de matières premières.

Cet afflux d'argent aurait pu entraîner un régime d'inflation et provoquer une hausse du coût du loyer de l'argent. Au contraire, la Banque fédérale a baissé ses taux, encourageant les capitaux disponibles à se placer sur des opérations à risque : actions, *hedge funds*, LBO, etc., plus juteuses que l'épargne classique.

Loin d'anticiper un retournement, la Banque fédérale a accompagné, même si Alan Greenspan, en 2005, s'interrogeant sur « le déclin des taux d'intérêt à long terme ces derniers mois » estimait que tout cela restait « une énigme » ! Et l'on nous dit que l'économie est une science exacte !

Mais l'autre côté de la médaille est, lui, nettement moins brillant. La déréglementation est à l'œuvre depuis

4. Conseil d'analyse économique.

des décennies. Aux États-Unis, 47 millions d'Américains n'ont pas d'assurance maladie. L'assurance chômage n'assure que 20 à 25 % du dernier revenu et ne dure que quelques mois.

En Europe, la situation est certes différente selon les pays mais est globalement plus favorable. Pour autant, la dégradation est continue et générale. En Suède, la fonction publique a été réduite à quelques milliers de fonctionnaires et la poste privatisée. En Grande-Bretagne ce fut la privatisation des chemins de fer, le « droit d'option » pour travailler plus de 48 heures par semaine, etc.

Le rôle du syndicalisme est dès lors fondamental dans le sens où il se retrouve en première ligne de la défense des droits sociaux alors que le pacte de stabilité et de croissance a été avalisé par les institutions européennes et n'est pas remis en cause par les principaux partis du gouvernement.

Or, l'application de ce pacte est une véritable machine de guerre contre les services publics et la fonction publique. Un fonctionnaire sur deux ne sera pas remplacé dans les budgets. La révision générale des politiques publiques, ministère par ministère, mission par mission, service par service, s'attaque à tous les champs d'intervention publique. De la disparition des bureaux de poste et des trésoreries générales, de la fermeture de services hospitaliers à celle d'hôpitaux entiers, de la création d'agences régionales de santé à la mise en place de franchises sur les remboursements de soins, de la remise en cause des 35 heures à la relance du travail du dimanche, tout, absolument tout, vise à « dégraisser » le budget de l'État, à diminuer la part consacrée aux services sociaux : assurance maladie, retraites, chômage et à fournir plus de travail aux entreprises à moindre coût.

Pour Force ouvrière, le constat est flagrant : la part des richesses consacrée aux salaires diminue afin de consacrer plus d'argent à la sphère financière qui vient pourtant d'administrer la preuve de ses effets néfastes sur l'économie du monde.

Mais pour cela, les pouvoirs publics, le gouvernement, souhaitent continuer à déréglementer le secteur social : assurance maladie, retraites, assurance chômage, à déréglementer le droit du travail : casse des 35 heures, introduction des accords dérogatoires, augmentation des contingents d'heures supplémentaires, etc.

En contenant les dépenses, en obtenant plus de travail pour le même prix, ou peu s'en faut, le gouvernement appuie sur le curseur dans le sens du patronat. Mais cette déréglementation est particulièrement grave en ce qu'elle touche à la nature républicaine des institutions, ce qui échappe à de nombreux observateurs du combat syndical en général et de celui de Force ouvrière, en particulier.

En France, un salarié du secteur privé a 97 % de chances d'être couvert par une convention collective, ce qui est loin d'être le cas dans beaucoup d'autres pays. C'est le résultat direct de deux éléments : la libre négociation collective et le principe de faveur.

La négociation collective entre organisations patronales et organisations syndicales se déroule au niveau de l'entreprise, de la branche professionnelle ou au niveau interprofessionnel. Si un accord est conclu, il crée du droit. Pour autant, on pourrait objecter qu'il ne concerne que les parties représentées autour de la table. Or les accords s'appliquent à toutes les entreprises, même si elles n'adhèrent pas à une organisation professionnelle et à tous les salariés, même s'ils ne sont pas syndiqués. C'est bien sûr la notion de représentativité qui justifie que ces accords soient de portée générale et aient force de loi. Mais le

Code du travail – la loi républicaine – prévoit l’extension des dispositions d’une convention de branche, ou d’un accord professionnel ou interprofessionnel.

L’arrêté d’extension pris par le ministère du Travail permet de généraliser la portée d’un accord en le rendant applicable sur un champ plus large que celui de la compétence des signataires. Un accord interprofessionnel peut, par exemple, être étendu (et donc rendu obligatoire) dans une ou plusieurs branches d’activité alors qu’elles n’étaient pas incluses dans son champ d’application.

La procédure d’extension s’appuie directement sur le principe d’égalité : les travailleurs qui dépendent de secteurs d’activité économiquement comparables doivent être traités de la même façon. C’est ce que l’on nomme le principe de faveur.

Or, la mise en œuvre des accords dérogatoires selon la loi d’août 2008 aboutira à légitimer les accords régressifs (moins avantageux au plan local que les dispositions nationales) et localisés (champ d’application limité à l’entreprise). Ce que l’on appelle la hiérarchie des normes (le Code du travail ne peut être qu’amélioré par les accords nationaux, qui ne peuvent eux-mêmes être qu’améliorés par les accords d’entreprise) est ainsi compromise. Les salariés seront confrontés au chantage permanent : accepter une remise en cause de leur protection par un accord d’entreprise ou être menacés de licenciement.

Au moment où l’économie mondiale vacille, Force ouvrière considère que ce n’est pas la fuite en avant qui pourra permettre de remettre l’économie sur les rails. Dans un appel aux salariés lancé le 10 octobre 2008 à l’issue de son Comité confédéral national, les instances de la confédération expliquent :

« La crise financière mondiale est une crise du système capitaliste.

« Ses causes sont l'expression des risques et dangers majeurs d'un système dans lequel les gouvernements ont livré leurs pouvoirs au marché en déréglementant toujours plus dans les domaines financiers, économiques et sociaux. Elles ont contribué à affaiblir le pouvoir d'achat des salaires, contraignant les salariés à s'endetter.

« Sortir du cataclysme financier exige des réponses appropriées. La nécessité d'une re-réglementation à tous les niveaux (international, européen, national) est de la responsabilité des pouvoirs publics pour la définition des règles, leur contrôle et leur sanction en cas de non-respect. »

Ce que demande Force ouvrière :

« Au niveau international, il faut refonder les organismes internationaux, leur rôle et leurs missions en mettant notamment comme condition première le respect des normes fondamentales du travail.

« Au niveau européen, il faut remettre en cause le pacte de stabilité et de croissance, le dogme de la libre concurrence, le rôle de la Banque centrale européenne. Il faut également pouvoir dégager des moyens pour la recherche, l'industrie, les travaux d'infrastructure. C'est-à-dire savoir se développer et se protéger.

« La crise financière ne doit pas servir d'alibi pour détourner le regard des fautes majeures de politique économique commises par les gouvernements successifs. Elle ne doit pas non plus se traduire par un transfert de la facture sur les salariés et les ménages.

« Puisque les pouvoirs publics trouvent des sommes considérables pour sauver les banques et les entreprises, ils peuvent en trouver pour les salariés et les populations.

« Comme ne cesse de le réclamer Force ouvrière, il faut aussi tout mettre en œuvre pour renforcer le modèle républicain.

« Préserver les services publics et la fonction publique pour les usagers et les citoyens suppose en particulier que le gouvernement revoie intégralement sa copie en matière de politique économique et budgétaire. La réduction, de manière aveugle, des dépenses publiques et sociales détruit la liberté, la solidarité et l'égalité.

« Il convient de stopper la déréglementation sociale en consolidant les régimes de protection sociale collective et en renforçant les droits des salariés. »

Deux exemples :

« Avec la position commune de certaines organisations syndicales et du patronat, reprise par le Parlement, on ouvre la voie à la déréglementation de la durée du travail par accord d'entreprise. Dans les faits, c'est une remise en cause des 35 heures et des jours de RTT.

« Dans les entreprises de moins de 200 salariés, les employeurs pourront désormais éviter toute présence syndicale pour imposer à leur profit des dérogations aux accords collectifs dès lors qu'ils les trouveront trop protecteurs pour les salariés.

« Dans un tel contexte, les salariés, ouvriers, employés et cadres, ont plus que jamais besoin d'un syndicat libre, indépendant et déterminé. »

Force ouvrière, organisation syndicale libre et indépendante ne baisse pas les bras. Devant l'indignation qui monte, elle considère au contraire qu'il y a lieu de réréglementer l'économie et les relations sociales. Contre la liberté du renard dans le poulailler, elle opposera toujours les garanties du droit et de la libre négociation.

Les conséquences de la crise doivent être tirées dans le sens d'une justice accrue dans la répartition des richesses, d'un réinvestissement dans les infrastructures, l'enseignement, la recherche, les services publics et les salariés qui sont les vrais producteurs de richesses. Le syndicalisme se retrouve ainsi être le défenseur des intérêts matériels et moraux des salariés et, *in fine*, du système républicain fondé sur la liberté, l'égalité et la fraternité.

Jean-Claude Mailly
Secrétaire général de la CGT-FO

Annexe 1

L'Organisation internationale du travail

La création de l'Organisation internationale du travail (OIT) est l'aboutissement d'un courant de pensée en faveur d'une réglementation internationale du travail. On constate qu'en raison de la concurrence, une nation seule ne peut adopter une législation sociale favorable aux travailleurs sans risquer de mettre en péril son économie.

Pour replacer la création de l'OIT dans son contexte, il s'agit, à l'issue de la Première Guerre mondiale, de fonder la paix sur la justice sociale. Les organisations ouvrières exercent une pression pour que soit prise en compte la situation des travailleurs. En 1916, Léon Jouhaux, secrétaire de la CGT, et Appleton, des syndicats britanniques, organisent une rencontre des syndicats de France, Grande-Bretagne, Belgique et Italie. La conférence demande un minimum de garanties relatives au droit du travail et préconise la création d'un office international du travail permanent. Peu à peu, ces propositions sont reprises par d'autres conférences internationales ouvrières.

Ainsi, la conférence de la paix se réunit à Paris en janvier 1919 et charge une commission d'élaborer une législation internationale du travail (Léon Jouhaux y participe). Le rapport de cette commission est adopté en avril 1919 et devient le texte de référence de l'OIT.

Objectifs et principes fondamentaux

Le préambule de la constitution de l'OIT exprime trois grands principes qui justifient la création de cette organisation : la recherche de la paix mondiale ; la promotion de la justice sociale (durée du travail, lutte contre le chômage, garantie du salaire, protection sociale, non-discrimination) ;

la concurrence internationale (les pays doivent avancer de concert sur le chemin du progrès social).

En 1944, la conférence générale de l'OIT, réunie à Philadelphie, adopte une *Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du travail*. Ce texte préfigure la future Déclaration universelle des droits de l'Homme qui sera adoptée, quatre ans plus tard, par l'ONU.

La « Déclaration de Philadelphie » pose les bases de la philosophie générale de l'OIT : le travail n'est pas une marchandise ; la liberté d'expression et d'association ; la pauvreté est un danger pour la prospérité de tous. Elle affirme la primauté du social sur l'économique. Dix objectifs doivent guider l'action de l'OIT : le plein emploi et l'élévation du niveau de vie ; la formation ; les salaires et les conditions de travail ; le droit de négociation collective ; la protection sociale (revenu minimal et santé) ; la sécurité au travail ; la protection de l'enfance et la maternité ; un niveau de vie adéquat et des chances égales dans le domaine éducatif et professionnel. La Déclaration promet la collaboration de l'OIT avec les organisations internationales chargées des questions économiques. La Déclaration de Philadelphie étend le mandat de l'OIT à tous les êtres humains et aux domaines économique et financier.

Dès lors, les choses se mettent en place, et le premier président du conseil d'administration est un Français, Arthur Fontaine, ancien dirigeant de l'Association internationale pour la protection sociale des travailleurs. Il choisit Albert Thomas (historien, député socialiste, ministre pendant la guerre) comme directeur général. Cent vingt et une conventions et recommandations seront adoptées entre 1920 et 1930.

En 1926, l'OIT met en place un contrôle de l'application des conventions ratifiées.

Plus tard, en 1934, en pleine dépression, la Conférence internationale du travail adopte une convention sur le versement de prestations aux chômeurs (n° 44). De même, en 1935, est adoptée une convention en faveur du principe de la semaine de 40 heures. Pendant la Seconde Guerre, l'OIT, réfugiée à Montréal, ne réunit que deux fois sa conférence, en 1941 et en

1944, mais survit au conflit. En 1946, elle devient la première institution spécialisée de l'ONU, créée l'année précédente. Tout État admis en qualité de membre de l'ONU peut donc devenir membre de l'OIT. Quant aux États non membres de l'ONU, leur admission peut être décidée par la Conférence à la majorité des deux tiers.

Le fonctionnement

L'originalité de l'OIT réside dans le fait que les travailleurs et les employeurs y sont représentés sur un pied d'égalité avec les gouvernements (1+1+2).

L'idée était d'associer les trois parties intéressées à la réglementation internationale du travail. L'attribution de deux sièges aux gouvernements permet à ceux-ci de jouer un rôle d'arbitre et tient compte du fait que ce sont eux qui devront ratifier les conventions adoptées.

Il faut noter que le système a ses failles puisque dans les pays où la liberté syndicale n'existe pas, le gouvernement jouit alors d'une double représentation.

En outre, la Confédération syndicale internationale comme l'Organisation internationale des employeurs ont un statut consultatif qui leur permet de participer comme observateurs (sans droit de vote mais avec droit de parole) à toutes les réunions. Les accords obtenus ont, du fait du tripartisme, une autorité peu contestable.

La Conférence internationale du travail est l'organe suprême. Elle se réunit tous les ans au mois de juin à Genève.

Chaque gouvernement nomme deux représentants, un représentant national des travailleurs et un représentant des employeurs choisi en accord avec les organisations professionnelles représentatives (pour la France, il y a rotation entre la CFDT, la CGT et FO), ainsi que des conseillers techniques (ce qui permet aux autres organisations syndicales et patronales de participer à la conférence et de s'inscrire dans les différentes commissions).

L'ordre du jour de la Conférence est fixé par le conseil d'administration. Son rôle principal est de discuter et d'adopter les

conventions et recommandations internationales du travail et de contrôler l'application des conventions déjà ratifiées.

De plus, la Conférence discute des rapports du directeur général sur l'activité de l'organisation et l'état du monde du travail. La Conférence vote le budget et nomme aussi les membres du conseil d'administration.

Le conseil d'administration, quant à lui, est composé de 14 représentants des travailleurs, 14 représentants des employeurs et 28 des gouvernements. Pour ces derniers uniquement, 10 sont nommés parmi les États « *ayant l'importance industrielle la plus considérable* » (Allemagne, Brésil, Chine, États-Unis, France, Inde, Italie, Japon, Royaume-Uni, Russie), et les autres élus par la Conférence. Les représentants des travailleurs et des employeurs sont élus par leur groupe respectif à la Conférence. Le conseil est renouvelé tous les trois ans. (En juin 2008, Yves Veyrier, secrétaire confédéral de FO, a été élu, prenant le relais de Marc Blondel parmi les 33 membres du groupe des travailleurs. FO entend ainsi perpétuer l'action engagée depuis ses origines dans une organisation plus que nécessaire devant la mondialisation de l'économie.)

Le conseil établit l'ordre du jour de la Conférence, fixe et suit le programme de travail du Bureau international du travail. Il établit le budget. Il se réunit deux fois par an ainsi qu'une journée à l'issue de la Conférence.

Le Bureau international du travail est le secrétaire permanent de l'OIT. Il exécute les décisions de la Conférence et du conseil, élabore les documents et rapports, prépare les conventions et recommandations, reçoit les rapports demandés aux gouvernements sur l'application des conventions ratifiées et les observations des travailleurs et des employeurs. Il fournit une assistance technique aux gouvernements qui en font la demande. Son siège est à Genève mais il a des bureaux régionaux dans les différentes parties du monde.

L'action

En ce qui concerne l'action normative, il existe deux sortes de textes : les conventions qui créent des obligations

juridiques lorsqu'elles sont ratifiées et les recommandations qui, elles, ne créent pas d'obligations.

Le bureau propose des textes au conseil d'administration qui choisit ou non de les inscrire à l'ordre du jour de la Conférence, laquelle va les examiner au cours de deux discussions annuelles successives. Ainsi, l'adoption d'une convention ou d'une recommandation requiert une majorité des deux tiers des délégués présents. À la suite de cette adoption, les gouvernements sont tenus de soumettre les textes aux autorités nationales compétentes pour légiférer, mais l'adoption n'implique pas le devoir de ratifier. Les réserves aux conventions de l'OIT ne sont pas admises.

Par ailleurs, tout État ayant ratifié une convention s'oblige à communiquer un rapport annuel sur l'application, dans la législation et dans sa pratique, de la convention en question (en fait, pour éviter des engorgements, les rapports sont demandés tous les deux ans pour un certain nombre de conventions).

Les rapports ainsi que les observations des organisations de travailleurs et d'employeurs sont examinés par la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (20 membres nommés par le conseil d'administration sur proposition du directeur général).

Ces experts analysent les rapports des États et présentent, à leur tour, un rapport à la conférence générale, devant une commission intitulée « Commission de l'application des conventions et recommandations ».

Cette commission est considérée, à juste titre, comme le « cœur » ou encore la « conscience » de la Confédération internationale du travail. Selon l'article 7 du règlement de la Conférence, la commission est chargée d'examiner les mesures prises par les membres afin de donner effet aux dispositions des conventions.

La Conférence de juin 2008

La Commission de l'application des normes de la Conférence commémorait, lors de la Conférence de juin 2008, le 60^e anniversaire de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, et le 10^e anniversaire de la

Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail de 1998.

Cette année encore, la Commission tenait une session spéciale sur le travail forcé au Myanmar en application de la convention n° 29.

En plus de cette session spéciale, la Commission a procédé à l'examen de 23 autres cas individuels, dont la situation en Colombie en vertu de la convention 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, pays où de nombreux syndicalistes ont été assassinés depuis plusieurs années. La Biélorussie, le Bangladesh et le Zimbabwe faisaient aussi partie des cas les plus graves de violation de la convention (n° 87).

FO, qui avait fait des observations contestant la loi prise en France durant l'été 2007 sur le service minimum dans les transports en cas de grève, est aussi intervenue sur le cas de la Bulgarie concernant des atteintes au droit de grève.

Lors de la discussion générale en Commission des normes, FO a ainsi souligné le danger, pour la capacité de l'OIT, à faire appliquer et respecter les normes du travail par les États lorsque les législations du travail et les conventions collectives nationales sont peu à peu vidées de leur contenu. FO mettait aussi en cause la prééminence donnée à certains ordres réglementaires supranationaux, autres que l'OIT, conduisant à mettre en balance les droits de travailleurs avec la libre concurrence. Une discussion avait en effet lieu également sur la convention 94 concernant les clauses de travail et les conditions sociales dans le cadre des marchés publics, qui a conduit le groupe des travailleurs à contester certains arrêts de la Cour de justice européenne opposant liberté d'établissement des entreprises aux droits des travailleurs considérant qu'ils conduisent à empêcher les États de respecter leurs engagements au niveau de l'OIT.

Réclamations et plaintes

Par ailleurs, existent aussi des procédures de contrôle ponctuelles qui peuvent être suscitées par les réclamations ou les plaintes.

Les réclamations permettent à une organisation de travailleurs ou d'employeurs de mettre en cause un État membre pour non-application d'une convention qu'il a ratifiée. « *C'est ainsi que FO a formé en août 2005 une réclamation contre le CNE (contrat nouvelle embauche) qui a conduit à son annulation après que le conseil d'administration du BIT en novembre 2007 a considéré que ce contrat contrevenait aux dispositions de la Convention 158 protégeant les droits des travailleurs en cas de licenciement.* »

À la Conférence, les plaintes peuvent être le fait d'un État membre, du conseil d'administration ou d'un délégué, quel qu'il soit, et formulées à l'encontre d'un État qui n'appliquerait pas une convention qu'il aurait ratifiée. Une fois admise par le conseil d'administration, la plainte est confiée à une commission d'enquête. Le rapport de cette dernière est soumis au conseil d'administration et publié. Le suivi est confié à la commission d'experts comme dans le cas des réclamations.

Les plaintes en violation de la liberté syndicale jouissent d'un statut propre. Cette procédure trouve son fondement en dehors de toute convention dans la constitution de l'OIT, où le principe de la liberté syndicale est inscrit.

Il existe un organe de contrôle spécifique : un comité de la liberté syndicale, comité tripartite permanent du conseil d'administration composé de neuf membres qui dépose des conclusions et fait des recommandations au conseil, lequel peut décider d'une commission d'enquête.

Autre exemple : la plainte contre le gouvernement de Pologne en 1982

Il y a vingt ans, le 16 juin 1982, Marc Blondel, délégué des travailleurs français, et Liv Buck, déléguée des travailleurs norvégiens, déposaient une plainte pour violation des droits syndicaux fondamentaux contre le gouvernement du général Jaruzelski au cours de la 68^e session de la Conférence internationale du travail à Genève. Une commission d'enquête internationale fut mise sur pied et se pencha sur les conséquences de la loi martiale, instituée le 13 décembre 1981, qui

suspendait les organisations syndicales et interdisait le recours à la grève.

Au cours de ses sessions, la commission constata l'absence répétée de représentant du gouvernement polonais qui avait pourtant ratifié les conventions 87 et 98 de l'OIT, preuve que les autorités polonaises se sentaient fautives. Malgré leurs protestations contre ce qu'elles estimaient être une ingérence dans les affaires polonaises, la commission mena son travail à terme avec l'aide des militants de Solidarnosc.

Lors de la 70^e session de la Conférence, le 2 mai 1984, le rapport de la commission d'enquête était rendu public. Il préconisait la libération des militants et l'abandon des poursuites à leur égard. Il exigeait des enquêtes impartiales sur les militants décédés de mort violente, etc.

Publié en France, distribué sous le manteau en Pologne, cet acte de condamnation de la dictature du général Jaruzelski sera un soutien considérable pour les militants syndicaux de Pologne et d'ailleurs : RDA, Tchécoslovaquie, Hongrie, Bulgarie, Roumanie. Il confirmait surtout le rôle irremplaçable de l'OIT comme vecteur d'intervention dans les relations internationales, sur le plan social et économique.

L'ingérence dans les affaires intérieures du pays invoquée par le gouvernement polonais de l'époque constitue encore aujourd'hui un argument pour des pays comme la Chine ou Cuba ou encore des pays où règne l'intégrisme religieux. C'est la démonstration que, même si l'OIT ne dispose pas, hélas, de pouvoir de sanction, sa réputation et son indépendance d'action lui permettent d'enquêter et de faire connaître la véritable nature de pays qui se passeraient volontiers de publicité.

La coopération technique

Elle s'exerce dans les domaines de la formation professionnelle, l'emploi et le développement (mise en place de services de l'emploi, aide aux groupes défavorisés), les conditions de travail, la législation sociale, les relations professionnelles, etc.

Le contenu des normes

Il s'agit des droits fondamentaux de la personne humaine.

– La liberté syndicale : deux conventions fondamentales, la convention n° 87, qui prescrit le droit des travailleurs et des employeurs de s'organiser librement pour promouvoir et défendre leurs intérêts, et la convention n° 98 qui prescrit la promotion de l'utilisation de la négociation collective.

– La liberté du travail (conventions n° 29 et 105) : suppression de tout travail forcé ou obligatoire.

– L'égalité des chances et de traitement (convention n° 100 sur l'égalité de rémunération ; n° 111 sur la non-discrimination en raison de la race, de la religion, du sexe, de l'opinion publique, de la nationalité ou de l'origine sociale).

Les conditions de travail

– Les salaires (fixation d'un salaire minimum, protection du salaire dû).

– Les conditions générales de travail (durée de travail, travail à domicile, travail de nuit, repos hebdomadaire, congés, sécurité de l'emploi).

– La sécurité et l'hygiène du travail.

– La Sécurité sociale.

Parallèlement, on distingue d'autres domaines comme le développement du tripartisme, la protection des travailleurs migrants et des marins.

Bilan et perspectives

Le défi du travail des enfants. Cela concerne plusieurs centaines de millions d'enfants qui travaillent, pour nombre d'entre eux, dans des conditions portant atteinte à leur développement physique et psychologique. En plus de son action normative (conventions n° 138 et 182), l'OIT a lancé en 1991 le programme international pour l'abolition du travail des enfants. Mais l'organisation doit aussi coopérer avec l'Unesco, la Banque mondiale et l'OMC.

Le renforcement du rôle de l'OIT. Il passe par la promotion des normes internationales du travail qui doivent être

prises en compte, notamment par les programmes mis en œuvre par le FMI et la Banque mondiale dans les pays en développement, ou par l'introduction d'une clause sociale dans les accords relatifs au commerce international dans le cadre de l'OMC.

Actuellement à l'OIT, existe un débat sur la politique normative évaluée par les employeurs à l'aune de « l'efficacité » : les normes devraient s'adapter aux « besoins réels » du monde du travail, sous peine de devenir obsolètes avant d'être appliquées ou même ratifiées.

Selon Force ouvrière, l'action normative constitue pourtant le contrepoids nécessaire à l'évolution de l'économie : la mondialisation et le libéralisme ne peuvent être la loi du plus fort mais doivent être contrebalancés par un minimum de réglementations internationales. L'OIT doit donc persister dans l'adoption et la généralisation des normes fondamentales et techniques, qu'il s'agit aussi de promouvoir auprès du Fonds monétaire international et de la Banque mondiale qui, trop souvent, s'opposent à leur application. S'il y a quelque chose à réformer, c'est l'engagement et l'autorité des gouvernements dans l'application de ces normes. En outre, si le rôle de l'OIT se limite à la seule défense des normes fondamentales en oubliant les normes dites « techniques », elle risque de devenir un simple lieu de débat parmi d'autres sur les droits de l'Homme.

Visiblement, si l'on en juge par les attaques réitérées des employeurs, voire des gouvernements, l'OIT se trouve aujourd'hui à la croisée des chemins. Va-t-elle accompagner plus ou moins passivement la déréglementation mondiale et le désengagement des États, adoptant en quelque sorte ce qu'il est aujourd'hui convenu d'appeler la logique néolibérale anglo-saxonne ?

L'enjeu est de taille.

Annexe 2

La Confédération internationale des syndicats

Histoire

La première « Assemblée internationale des travailleurs » est constituée sur une initiative ouvrière franco-anglaise en 1864 (la 1^{re} Internationale). Marx en rédige les statuts. Son objectif est de favoriser le développement des mouvements ouvriers aux plans national et international. Les fédérations professionnelles internationales commencent à se constituer.

Progressivement, le caractère interprofessionnel s'affirme, notamment avec la création du Secrétariat international en 1903 puis la Fédération syndicale internationale en 1913, concurrencée, après le premier conflit mondial, par l'Internationale syndicale rouge (1917) et la Confédération internationale des syndicats chrétiens (1920).

La Confédération internationale des syndicats chrétiens disparaît en 1940 et sera remise sur pied en 1945. Elle deviendra Confédération mondiale du travail en 1969. La CFDT se désaffilie en 1979. Le courant chrétien, porté par les partis chrétiens démocrates européens, n'envisage pas son auto-dissolution ou son absorption par le CISL.

La Fédération syndicale mondiale (FSM) est créée en 1945 malgré la résistance du syndicat américain AFL. Rapidement, les syndicats anglais, scandinaves, le CIO américain, une minorité de la CGT française s'opposent aux syndicats soviétiques et à la majorité de la CGT française. La minorité de la CGT française devient la CGT-FO en 1948. À la fin de cette même année et au début de 1949, les opposants quittent la FSM. La scission est consommée, et en

décembre 1949, le congrès constitutif de la Confédération internationale des syndicats libres se déroule à Londres. *« La décolonisation, qui conduira à la création d'organisations syndicales nationales dans les pays accédant à l'indépendance, puis la chute du régime soviétique conduiront à d'importantes évolutions du mouvement syndical international : la CISL devient de très loin la plus importante organisation devant la CMT, la FSM étant progressivement réduite à une organisation marginale. Cela amènera la CISL à proposer une unification du mouvement syndical international avec la CMT. La CSI (Confédération syndicale internationale) sera ainsi formellement constituée en novembre 2006, regroupant les confédérations adhérentes de la CISL et de la CMT. Certaines organisations sans affiliations ou devenues orphelines de la FSM adhéreront alors à la CSI (telle la CGT en France). »*

Principes et objectifs

En préambule de ses statuts, largement inspirés des statuts de la CISL, la CSI *« s'engage à poursuivre la lutte pour l'émancipation des travailleuses et travailleurs »*. La CSI *« condamne toutes les formes de discrimination »* et *« soutient ardemment le maintien et le renforcement de la paix »*.

Les décisions de la CSI *« sont prises, et ses activités mises en œuvre, en totale indépendance de toute influence externe, qu'elle soit publique, politique, patronale, religieuse, économique ou autre »*.

Parmi ses objectifs, la CSI affirme sa *« profonde conviction que l'organisation en syndicats démocratiques et indépendants et la négociation collective sont essentielles pour assurer le bien-être des travailleurs et des travailleuses et de leur famille, et la sécurité, le progrès social et un développement durable pour tous »*.

La CSI entend lutter *« pour le respect universel des droits fondamentaux au travail, tant que le travail des enfants et le travail forcé sous toutes leurs formes ne seront pas abolis »*. Elle *« dénoncera les violations de la liberté syndicale, du droit*

de grève, dont l'action transfrontière ». Elle « *combattrait pour le droit à un emploi productif, librement choisi, et à la sécurité sociale pour tous* ».

Ainsi, la CSI affirme qu'elle « *agira pour renforcer le rôle de l'OIT, et pour assurer la fixation et l'application universelle des normes internationales du travail* ».

« *Les droits des femmes et l'égalité de genre* », la lutte « *contre le racisme, la xénophobie et l'exclusion* » sont également rappelés au titre des objectifs de la CSI.

Fonctionnement

La ligne de conduite de la CSI est dictée par des congrès mondiaux convoqués tous les quatre ans ainsi que par un conseil général et un bureau exécutif.

Les organisations régionales de la CSI sont l'organisation régionale CSI Asie-Pacifique (CSI-AP), l'organisation régionale CSI africaine (CSI-AF) et l'organisation régionale CSI pour les Amériques (CSA).

Avec la création de la CSI, a été mise en place une structure régionale européenne, le Conseil régional paneuropéen (CRPE) créé en mars 2007. La CSI collabore dans ce cadre avec la CES (Confédération européenne des syndicats).

La CSI entretient des relations étroites avec les Fédérations syndicales internationales et avec la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (CSC-OCDE), œuvrant ensemble par le biais du Conseil des Global Unions.

Outre ses organisations régionales et les bureaux qui en dépendent, la CSI a des bureaux à Amman, Genève, Moscou, New York, Sarajevo, Vilnius et Washington DC.

La CSI représente 168 millions de travailleurs au sein de 311 organisations nationales affiliées dans 155 pays.

Les droits syndicaux

Le Congrès fondateur de la CSI, dans sa résolution (Programme), réaffirmait « *que les droits syndicaux constituent un élément clé des droits humains au travail, que le respect total et universel des droits syndicaux constitue un objectif*

fondamental de la CSI ». Ainsi, pour la CSI, la violation des droits syndicaux – qui reste très répandue – est une source de concurrence déloyale dans l'économie mondiale et doit être empêchée pour des motifs d'ordre économique et également de droits humains : la répression, où qu'elle s'exerce, constitue une menace à la liberté partout dans le monde.

La CSI continue la publication de la CISL d'un rapport annuel sur les violations des droits syndicaux dans le monde. L'édition du Rapport 2007, qui couvrait 138 pays, mettait en exergue l'augmentation alarmante du nombre de personnes assassinées en raison de leurs activités syndicales, passant de 115 en 2005 à 144 en 2006. Si la Colombie, les Philippines, la Biélorussie, la Birmanie, la Chine, la Guinée-Équatoriale, l'Iran, la Corée du Nord, le Zimbabwe ainsi que plusieurs pays du Golfe figuraient parmi les pays où les conventions internationales du travail sont gravement violées, le rapport pointait du doigt des pays comme l'Australie, les États-Unis, ou encore la Suisse, où des dispositions législatives tendaient à amoindrir la liberté syndicale.

La CSI est dotée, comme l'était la CISL, d'un Comité des droits humains et syndicaux et assure la préparation et la coordination de l'action du groupe des travailleurs à l'OIT, notamment lors de la Conférence internationale du travail qui est réunie annuellement au mois de juin à Genève et dont la tâche est notamment d'examiner les cas les plus graves de violations de normes internationales du travail.

L'action

La CSI œuvre, en coopération avec ses partenaires des Global Unions, au sein des Fédérations syndicales internationales (FSI) et de la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC), de manière à ce que les organisations internationales répondent aux objectifs syndicaux. Ceux-ci visent à intégrer les considérations en matière de développement, de politique sociale, de travail et d'environnement ainsi que de genre dans leurs programmes de travail et à les

dénoncer et à leur faire face lorsqu'elles agissent au détriment des droits et intérêts des travailleuses et travailleurs.

La CSI s'est imposée à la suite de la CISL comme interlocuteur de ces institutions avec comme objectif d'amener à de profonds changements de leurs politiques.

La CSI considère ainsi que le FMI et la Banque mondiale continuent de mettre en œuvre des programmes hostiles aux travailleurs, en encourageant essentiellement la privatisation, la libéralisation du commerce et des investissements, et la déréglementation des marchés du travail.

Concernant l'OMC, la CSI estime qu'elle a été l'instrument d'un modèle non durable de libéralisation du commerce qui exacerbe l'exploitation des travailleuses et travailleurs, les inégalités en matière de développement, la destruction de l'environnement et les déséquilibres en termes de genre. La CSI en appelle ainsi à l'établissement d'un groupe de travail ou d'un forum de travail permanent sur le commerce, le développement social et les normes du travail, avec la pleine participation de l'OIT. La résolution (Programme) du congrès fondateur de la CSI en appelle à « *l'incorporation d'une clause des droits des travailleurs et travailleuses dans les statuts de l'OMC exigeant que tous les produits et les services faisant l'objet d'un échange commercial entre pays soient produits et distribués conformément aux normes fondamentales du travail* ».

La CSI milite également pour que les services publics essentiels, notamment en termes d'éducation, de santé, d'approvisionnement en eau, de transport public et d'autres biens publics essentiels soient exclus des négociations sur la libéralisation du commerce, les gouvernements conservant le droit de réglementer et de protéger dans l'intérêt public.

Face à l'utilisation des entreprises, notamment multinationales, de la menace d'une délocalisation de leurs opérations et face à leur pouvoir croissant pour dicter les conditions de travail et pour échapper à leurs responsabilités tant vis-à-vis des travailleuses et travailleurs que de la société et de l'environnement, la CSI souligne l'urgente nécessité d'une réglementation

contraignante et de nouveaux accords collectifs. Pour la CSI, il ne faut pas permettre que la responsabilité sociale des entreprises soit utilisée comme un substitut au rôle qui revient au gouvernement et aux syndicats. Des systèmes nationaux d'inspection du travail font partie intégrante d'une telle réglementation et doivent être renforcés. La CSI entend ainsi coopérer avec les FSI dans le cadre de la négociation d'accords-cadres globaux avec les entreprises multinationales.

La CSI a réaffirmé lors de son congrès le besoin pressant pour les travailleuses et travailleurs de s'organiser, aujourd'hui plus que jamais. Organiser les travailleuses et travailleurs est et reste la tâche fondamentale et le défi majeur de toutes les affiliées de la CSI, des accords collectifs librement négociés constituant le moyen essentiel de réaliser les revendications de leurs membres.

La CSI, comme la CISL auparavant, met ainsi l'accent sur l'affiliation syndicale et l'organisation des femmes et des jeunes dans les syndicats.

Bibliographie

Quelques titres pour approfondir la question du syndicalisme Force ouvrière

Philippe BEAUCHARD et Maurice BRUZEK, *Le Syndicalisme à l'épreuve*, Robert Laffont, 1968.

Théodore BEREGI, *À travers l'histoire du mouvement ouvrier*, Éditions CGT-FO, Paris, 1967.

Théodore BEREGI, *Présence de penseurs du mouvement ouvrier*, Éditions Force ouvrière, Paris, 1982.

André BERGERON, *Ma route et mes combats*, Jean-Pierre Ramsay, 1976.

André BERGERON, *Tant qu'il y aura du grain à moudre*, Robert Laffont, 1988.

André BERGERON, *La Confédération Force ouvrière*, Épi S.-A. éditeurs, 1971.

Alain BERGOUGNIOUX, *Force ouvrière*, Le Seuil, 1975.

Robert BOTHEREAU, *Histoire du syndicalisme français*, P.U.F., 1946.

Colette CHAMBELLAND, *Le Syndicalisme ouvrier français*, Les Éditions ouvrières, 1956.

Raymond LE BOURRE, *Le Syndicalisme français dans la V^e République*, Calmann-Lévy, 1959.

Jean-Pierre LE CROM, *Syndicats, nous voilà ! Vichy et le corporatisme*, Éditions de l'Atelier (Les Éditions ouvrières), 1995.

Georges LEFRANC, *Les Expériences syndicales en France de 1939 à 1950*, Montaigne, 1950.

Claude PENNETIER (dir.), *Dictionnaire biographique, mouvement ouvrier, mouvement social* (« Le Maître-tron »), vol. 2, 1940-1968, Éditions de l'Atelier, décembre 2006.

Georges VIDALENC, *La Classe ouvrière et le Syndicalisme en France*, Éditions CGT-FO, 1969.

Le Syndicalisme (in *Encyclopédie du monde actuel*, collection dirigée par Charles-Henri Favrod), Le Livre de poche, 1978.

Pour contacter FO

*CGT-FORCE OUVRIÈRE
141, avenue du Maine
75680 Paris Cedex 14*

Tél. : 01 40 52 82 00 – Fax : 01 40 52 82 02

www.force-ouvriere.fr

Table

Avant-propos	7
Jean-Claude Mailly, militant de la réforme	9
Une brève histoire de Force ouvrière	21
Notre organisation	71
Notre conception du syndicalisme	75
Questions de droits, questions de principes	83
Carte blanche à Jean-Claude Mailly	125

ANNEXES

1. L'Organisation internationale du travail	137
2. La Confédération internationale des syndicats	147
Bibliographie	153

Suite de la page 4

Jean-François Bernardin, *À quoi sert une chambre de commerce et d'industrie ?* (3^e éd. en préparation)
Alain Griset, *À quoi sert une chambre de métiers ?*
Luc Guyau, *À quoi sert une chambre d'agriculture ?*

Qu'est-ce que la Ligue des droits de l'Homme ?
Qu'est-ce que SOS Racisme ?
Qu'est-ce que la Ligue de l'enseignement ?
Qu'est-ce que l'Office central de la coopération à l'école ?
Qu'est-ce que l'UNAF ?
Qu'est-ce que la Fédération unie des Auberges de jeunesse ?

Claude Perrotin, Yvette Ladmiraal, *Oui ou non à la Constitution européenne ?*
Claude Perrotin, *Élysée 2007, le guide de la présidentielle.*
Claude Perrotin, *Pour qui voter ? Présidentielle 2007.*

À PARAÎTRE

Qu'est-ce que le MRAP ?
Qu'est-ce que l'UEJF ?

*Ouvrage composé par Atlant'Communication
aux Sables-d'Olonne (Vendée).*

Achévé d'imprimer sur offset par

*La Flèche (Sarthe)
en novembre 2008
pour le compte des Éditions de l'Archipel
département éditorial
de la S.A.S. Écriture-Communication.*

Imprimé en France
Dépôt légal : novembre 2008