

Dialogue social : les syndicats peuvent-ils échapper à l'intégration ?

jeudi 9 août 2018, par [PELLETIER Robert](#) (Date de rédaction antérieure : 1er mai 2018).

Les appareils syndicaux se sont intégrés de longue date aux mécanismes du « dialogue social », qui permet de négocier les reculs sociaux en échange de quelques miettes, voire prébendes. Sous Macron, la source semble cependant se tarir... sans que cela ait jusqu'à présent conduit à des redéfinitions stratégiques.

Sommaire

- [Retour sur des évolutions \(...\)](#)
- [La bourgeoisie et les leçons](#)
- [La fin du dialogue social \(...\)](#)
- [Et maintenant ?](#)

« La nature essentielle du syndicalisme est concurrentielle, elle n'est pas communiste. Le syndicat ne peut être un instrument de rénovation radicale de la société : il peut offrir au prolétariat une bureaucratie expérimentée, des techniciens experts en questions industrielles de portée générale, il ne saurait être la base du pouvoir prolétarien. » [1] « Le développement normal du syndicat est caractérisé par une décadence continue de l'esprit révolutionnaire des masses : quand la force matérielle augmente, l'esprit de conquête s'affaiblit ou disparaît complètement, l'élan vital s'épuise, l'intransigeance héroïque fait place à l'opportunisme, à la pratique de la politique du "beurre sur le pain" ». [2]

Ces lignes d'Antonio Gramsci résument, de façon un peu abrupte, une appréciation des syndicats largement portée par des classiques du marxisme, de Marx lui-même à Trotsky en passant par Rosa Luxemburg. Mais, par ailleurs, Léon Trotsky défendait la nécessité pour les militants révolutionnaires de militer dans les syndicats sous hégémonie stalinienne ou social-démocrate. L'enjeu de toute discussion sur le(s) syndicalisme(s) est d'analyser la situation concrète du syndicalisme dans ses évolutions et dans sa réalité du moment. En France, l'existence de plusieurs confédérations et fédérations et de multiples contradictions internes impose de scruter les évolutions et contradictions. Analyser les formes précises de l'intégration des organisations syndicales est indispensable, que ce soit dans l'activité quotidienne des militants syndicaux ou pour contester leurs stratégies.

[Retour sur des évolutions différenciées](#)

Il est commun aujourd'hui de dénoncer l'engagement des directions confédérales dans le dialogue social comme nouvelle forme de leur intégration à la logique capitaliste. Après l'échec des mobilisations de ces dernières années contre les lois El Khomri puis Macron, la stratégie mise en œuvre en ce printemps par les directions syndicales est une nouvelle fois mise en question.

L'histoire des syndicats qualifiés de « réformistes » les inscrit plus ou moins dans la logique d'un dialogue social synonyme de compensations matérielles et de prérogatives d'appareil. La CFTC, la CFE-CGC, l'UNSA et FO sont nées sous le signe de la collaboration de classes.

FO, dont l'hétérogénéité vient en grande partie des conditions de sa création et de son développement, fait notamment de rupture avec la CGT stalinienne, voit se côtoyer anarchistes, socialistes « bon teint », trotskystes, affidés du patronat voire de l'extrême-droite.

Pour la CFDT, la déconfessionnalisation (passage de la CFTC à la CFDT en 1964) dans le contexte de luttes autour de Mai 68 a conduit pour un temps à des positionnements radicaux, que ce soit en terme de modalités d'actions (occupations...), de projet global (autogestion, place des femmes) ou de mots d'ordre (augmentations uniformes). La lutte des Lip en a fixé les limites.

En ce qui concerne la CGT, les traditions socialistes à la mode Deuxième Internationale et anarcho-sindicalistes ont été mises en question par le poids grandissant du PCF à partir des grèves de juin 1936. Si celles-ci ont permis d'engranger des conquêtes sociales significatives (congrés payés, 40 heures, 15 % d'augmentation des salaires), la création, ou plutôt la généralisation, des délégués du personnel élus sur listes syndicales et des conventions collectives ont fourni les premières bases matérielles de « fonctionnarisation » du syndicalisme. Le mouvement syndical, divisé (CGT/CGTU) et affaibli en 1934, ne comptait alors plus que 800 000 syndiqués mais est passé à 4 millions en 1937.

A la sortie de la Deuxième Guerre mondiale, le gouvernement intégrant le PCF a associé bourgeoisie et classe ouvrière pour la « reconstruction du pays ». La mise en place de la Sécurité sociale, des comités d'entreprise, les nationalisations et la multiplication des structures de négociations ont permis un développement considérable de l'appareil de la CGT. Le rapide retournement à travers la « guerre froide », conduisant à l'éviction des ministres communistes et à la création de Force ouvrière, a réactivé une politique « troisième période de l'Internationale communiste » de la CGT et du PCF, qui dans la foulée de la grève de Renault en 1947 avaient craint un ébranlement de leur hégémonie. A partir de la grève des mineurs de 1963, la remontée de la combativité s'est traduite par des grèves dures, tandis que se mettait en place en 1966 l'unité CGT-CFDT.

Mai 68 va illustrer les stratégies des directions syndicales encadrant les grèves et refusant tout affrontement avec l'Etat bourgeois. Seule la CFDT se positionnera en soutien aux mouvements de contestation « généraux », politiques. Le constat de Grenelle a enregistré une hausse des salaires de 7 %, et de 33 % pour le SMIC, un « engagement » sur la réduction du temps de travail et la reconnaissance de la section syndicale dans les entreprises. Mais pas d'abrogation des ordonnances de 1967 sur la Sécurité sociale, revendication centrale de la CGT. Cette politique se traduira par une faible progression des effectifs syndicaux. Et un recrutement fait d'anti-gauchisme et fermé à toute forme d'auto-organisation.

La bourgeoisie et les leçons de Mai 68

La grande trouille de 68 conduit la bourgeoisie à modifier profondément ses stratégies économiques et industrielles et le système de relations sociales sur fond de crises économiques. Restructurations, démantèlement des grands sites industriels, progression du chômage, développement de la précarité vont concourir à affaiblir les capacités de résistance de la classe ouvrière. Parallèlement, la bourgeoisie et les gouvernements successifs vont s'ingénier à inscrire la conflictualité sociale dans une logique de négociations faite de diagnostics partagés et de confrontations limitées, de réformes qui s'inscrivent définitivement dans une réalité de contre-réformes.

Ces évolutions ne s'opposent en rien aux conceptions de la CFTC ou de la CFE-CGC, voire de FO.

Dès le milieu des années 1970, la direction de la CFDT s'engage dans cette même direction : mise en cause de la radicalité, recentrages successifs, elle choisit la voie d'une plus grande intégration aux structures de négociation, d'administration, de cogestion, dans le cadre du système.

Les lois Auroux de 1982, souvent présentées comme des avancées sociales importantes, tenteront de faire entrer la « citoyenneté dans l'entreprise », tentative pour dissimuler le lien de subordination au cœur du système capitaliste d'exploitation. Ces lois ont renforcé l'enfermement du syndicalisme dans l'entreprise, déjà amorcé par la reconnaissance du syndicat en son sein datant de 1968, en rendant obligatoire les négociations annuelles obligatoires (NAO) sur les salaires, la durée et l'organisation du travail. Parallèlement, ces lois ont augmenté les moyens et le pouvoirs des institutions représentatives du personnel (IRP) avec des moyens financiers plus importants pour les CE, en transformant les Comités d'hygiène et sécurité (CHS) en une IRP autonome, les Comités d'hygiène et sécurité, conditions de travail (CHSCT) aux droits et moyens augmentés.

« Les références contemporaines au dialogue social et aux partenaires sociaux (...) valorisent d'une certaine manière un processus délibératif, mais celui-ci est limité à l'implication des organisations patronales et syndicales dans des discussions portant sur les changements à accomplir (...) L'essentiel consiste à montrer qu'un dialogue a été organisé, indépendamment de son contenu (...) L'acceptation d'une logique de dialogue social et civil, de partenariat et de gouvernance, réduit le salariat à un groupe d'individus ayant en commun une forme juridique d'emploi. Le dialogue et le partenariat sont porteurs d'une idéologie consensualiste incompatible avec la reconnaissance d'intérêts de classe du salariat ». [3]

La conflictualité du travail va aller en décroissant, prise dans l'engrenage du développement du chômage et de la précarité, de la déstructuration des grandes entreprises et de la mise en concurrence des salariés au niveau mondial. La généralisation du dialogue social va accélérer l'institutionnalisation du syndicalisme. C'est ainsi que devant le développement des fermetures de sites et des plans de licenciements, tout un processus d'information/consultation des IRP vise à associer les organisations syndicales à une forme de cogestion des plans « sociaux » puis des plans de « sauvegarde » de l'emploi.

La mise en place des 35 heures, impulsée par Martine Aubry, impose aux organisations syndicales de s'insérer toujours plus dans le dialogue social tout en multipliant les possibilités de dérégulation du temps de travail. Un nouveau pas est franchi en 2008 avec l'accord Medef-CGT-CFDT sur la représentativité. Avec l'abandon des élections à la Sécurité sociale puis aux Prud'hommes, la représentativité des organisations syndicales est désormais calculée sur le seul résultat des élections professionnelles et essentiellement celle des comités d'entreprise, consultations particulièrement sensibles à la gestion des activités sociales et culturelles plutôt qu'à l'action syndicale. Les grandes mobilisations contre les réformes des retraites, les lois travail et les ordonnances n'ont pas permis de faire reculer les gouvernements. Si la réforme des retraites de 2013 ou l'ANI ouvrant sur les accords compétitivité-emploi ont été approuvés par la CFDT, la CFE-CGC et l'UNSA, les mobilisations ont été marquées par des fins de non-recevoir pour la CGT, FO et Solidaires.

La fin du dialogue social ? Les syndicats au pied du mur

Si la logique économique et sociale de Macron et de son gouvernement s'inscrit dans la continuité des gouvernements précédents, son attitude face aux syndicats de salariés, voire parfois aux organisations patronales, marque une rupture avec ses prédécesseurs. Ceux qu'ils nomment « les corps intermédiaires » doivent être remis à leur place de contestataires, sans moyens ni droits à de quelconques pouvoirs de décisions au niveau de l'Etat et de ses institutions parlementaires, avec des

droits et moyens limités au niveau de l'entreprise

La liste des reculs s'allonge régulièrement. Réforme des prud'hommes, coupes drastiques dans les moyens et pouvoirs des IRP (suppression des délégués du personnel, réductions du nombre d'élus dans les CE devenus CSE, limitation des droits et moyens des CHSCT, etc.), réforme du droit des licenciements, institution des référendums d'entreprise à l'initiative des employeurs, démantèlement de l'Inspection du travail... Parfois, même les concessions accordées aux « réformistes » pour leur donner un argument afin de déstabiliser le camp syndical sont remises en cause (cf. le « compte pénibilité » vidé de tout contenu).

En fonction de leurs histoires, traditions, repères idéologiques mais aussi de leurs moyens, les différentes organisations syndicales tentent de s'adapter ou de s'opposer à ces évolutions. Pour la brochette CFTC, UNSA, CFE-CGC, FO, pas de grands états d'âme, du moins dans les appareils, même si le dernier congrès de FO a enregistré quelques remous passagers. Leur faible représentativité, sauf exceptions, fait que ces syndicats sont peu touchés par la réduction des moyens des IRP. Leur vie et leur survie sont liées aux structures de collaboration de classes (organismes de formation, mutuelles, etc.), pour l'essentiel au niveau national.

Cependant des contradictions existent. La mise à l'écart des syndicats de la gestion de l'assurance-chômage et de la formation professionnelle vise toutes les organisations. La progression de la CFE-CGC, en liaison notamment avec l'augmentation des effectifs des cadres et assimilés, l'oblige à prendre en compte les exigences de ses adhérents, pas toujours disposés à accepter la taylorisation de leur travail et/ou leur exclusion de tout pouvoir d'intervention dans les décisions managériales, avec l'exigence patronale qu'ils portent et supportent les discours patronaux. Ceci explique, en partie, les mobilisations animées par des intersyndicales « larges » chez les cheminots ou à Air France. Même si, dans ces deux cas, c'est d'abord la combativité des salariés concernés qui impose cette unité dans la résistance.

Pour la CFDT, les réductions de moyens et de pouvoirs pourrait impacter gravement ses moyens et raisons d'exister. Certes, les dizaines d'années consacrées à la mise en ordre d'un fonctionnement très bureaucratique ont réduit la plupart des opposants au silence ou les a contraints au départ, tout en optimisant l'appareil, sa « communication » et ses moyens de fonctionnement. Dans une période où les luttes paraissent moins efficaces que le dialogue social, le niveau des adhésions peut se maintenir. Surtout quand il est très souvent « appuyé » par des directions d'entreprise préférant des « partenaires sociaux » plutôt que des syndicalistes combatifs. La logique du gouvernement Macron est basée sur une volonté de marginalisation des « corps intermédiaires » au nom de la légitimité issue du vote aux élections présidentielle et législatives. Une volonté que la direction de la CFDT tente parfois de freiner en accompagnant les mobilisations, dans un équilibre délicat qui l'a conduite à signer malgré tout les accords sur la formation professionnelle, dans la mesure où la gestion de celle-ci reste en grande partie entre les mains des « partenaires sociaux ».

Frappée de façon limitée par les réductions des IRP ainsi que par la crise du dialogue social, Solidaires a comme principale difficulté d'éviter l'isolement, ce qui la rend dans les faits très dépendante de la politique de la CGT. Dans le même temps, l'augmentation de ses effectifs au fil des ans et un recrutement parfois très hétéroclite font apparaître des tendances bureaucratiques et des dynamiques d'intégration dans certains secteurs. Il n'en reste pas moins que Solidaires apparaît souvent comme l'aile combative et dynamique du syndicalisme, notamment dans les manifestations.

La FSU a été l'expression d'une certaine radicalité au milieu des années 1990, mais aussi de batailles d'appareils entre la tendance animée par des militants du PCF et la tendance « socialiste » sur le point, à l'époque, de perdre la majorité dans la FEN. Les bouleversements sociologiques du corps enseignant, ainsi que la volonté de la direction de la FSU de ne pas s'affronter aux

gouvernements de « gauche », l'ont menée à une incapacité dramatique à défendre même au quotidien les intérêts des salariés, et à cautionner toutes les contre-réformes et réductions de moyens.

La CGT tend à cumuler toutes ces contradictions, augmentées de la perte de repères politiques produit de l'écroulement du mur de Berlin et de celui de l'électorat du PCF. Là aussi, les restructurations de l'appareil de production sont un des éléments fondamentaux de l'affaiblissement. Mais dans le même temps, les reculs idéologiques ont alimenté des politiques suicidaires. Ainsi l'accompagnement bureaucratique de la privatisation d'EDF-GDF [4], d'Air France, des Postes et Télécommunications, opéré par une partie de l'appareil a non seulement déconstruit des bases ouvrières, militantes fortes, mais aussi sapé bien des ressources matérielles de l'appareil.

Globalement, ces positionnements peu critiques par rapport aux gouvernements de « gauche » ont abouti, avec des rythmes et à différents niveaux, à des évolutions divergentes. On a ainsi vu se développer une défiance par rapport au politique au sens de l'action gouvernementale, ainsi qu'une volonté de rupture avec la politique du PCF et tout ce qui pouvait y ressembler. L'existence de ces positionnements, portés par des unions départementales, des fédérations et/ou des courants transversaux contribue à rendre la confédération difficilement gouvernable et soumise à des alliances internes à géométrie variable. L'épisode Lepaon, s'il relève sur le fond de questions de financement, a illustré de façon caricaturale ces difficultés de gouvernance.

Pour la direction de la CGT il est donc bien question de mener et réussir une double opération : rassembler en interne autour d'une orientation relativement combative, estimée être le point médian actuel de la confédération ; défendre face au gouvernement un ensemble de positions, de prérogatives, de moyens dont dépend en grande partie sa crédibilité et son fonctionnement. Mais dans de nombreuses structures les débats sont rudes, voire violents, sans que les considérants politiques soient toujours évidents. Devant les difficultés d'adhésion, de renouvellement des générations, certains misent sur une forme de radicalité, d'autres sur le retour aux méthodes traditionnelles anti-démocratiques de la « forteresse assiégée ». La volonté réelle de prendre en charge les questions du féminisme et LGBT, les mobilisations des travailleurs sans papiers, montrent les possibilités de progression, y compris sur des terrains peu familiers à la CGT.

Et maintenant ?

Dans son congrès confédéral du début juin, Laurent Berger a pu déclarer que « le syndicalisme est mortel, mais pas le nôtre », c'est-à-dire pas celui de la CFDT.

La Charte d'Amiens a fixé un cadre au syndicalisme français : la double besogne, faite de défense des intérêts immédiats des travailleurs et travailleuses, et de lutte pour une transformation d'ensemble de la société « par l'expropriation capitaliste », en toute indépendance des partis et de l'Etat.

L'existence légale du syndicalisme en France a démarré avec la loi de 1884, combattue par de nombreux syndicats qui « considèrent que la déclaration obligatoire constitue une mesure de police et critiquent le fait qu'aucune sanction ne soit prévue à l'encontre des patrons qui s'opposeraient à la création du syndicat ». [5] Toutes les lois qui ont tendu à donner des moyens au syndicalisme ont ainsi été l'objet de débats et contestations. La reconnaissance du syndicalisme a été, à la fois, la reconnaissance de l'existence d'une classe dans la société et la volonté d'en encadrer les révoltes et de l'empêcher de « révolutionner » le système.

Dans une période où les mobilisations sont plus ou moins défaites, la voie est étroite pour le

syndicalisme. Ces défaites débouchent sur l'enregistrement de reculs sociaux, avec l'obligation de repartir de ce nouvel état des lieux pour construire les mobilisations. L'individualisation du rapport au travail rend encore plus difficile la construction de mobilisations collectives remettant en cause l'organisation du travail (souffrance au travail, discriminations...).

Des pistes sont ouvertes à partir des mobilisations récentes dans des secteurs à faibles traditions syndicales (hôtellerie, restauration, commerce, nettoyage, secteurs « ubérisés », sous-traitants de la SNCF ou intérimaires dans l'automobile, etc.). Elles montrent les possibilités de luttes et d'organisations de salarié-e-s dont le syndicalisme se préoccupe peu, d'avancées qui peuvent permettre de rompre avec les fracturations aggravées par le chômage et la précarisation. L'existence depuis plusieurs mois dans les manifestations de « cortèges de tête », regroupant « radicaux », syndicalistes las des cortèges traine-savate, jeunes, inorganisés, illustre la difficulté pour les syndicats à prendre en compte des voies de radicalisation différentes.

Une autre piste est une prise en compte de préoccupations plus large que le salaire : « mais, à l'inverse, sans lien avec des outils critiques permettant de comprendre ce qui se joue dans les rapports de production, sans aspiration à penser autrement l'utilité sociale du travail, la valeur d'usage de ce qui est produit, les syndicats peuvent s'enfermer ou se laisser enfermer dans une activité défensive et/ou de revendication immédiate facilement canalisable par les directions d'entreprise. Organes de résistance, de conscientisation, les syndicats peuvent aussi devenir des instruments de contrôle social permettant la reproduction de l'ordre social dominant ». [6] L'utilisation du référendum par les salarié-e-s d'Air France ou de la SNCF montre que même les instruments d'encadrement de la lutte des classes peuvent être retournés contre leurs initiateurs. A condition que la mobilisation des salarié-e-s soit au rendez-vous.

Robert Pelletier

P.-S.

• REVUE L'ANTICAPITALISTE N°98 (MAI-JUIN 2018). Nos articles sont publiés sous licence Créative Commons. Voir les détails. :

<https://npa2009.org/idees/social-autres/les-syndicats-peuvent-ils-echapper-lintegration>

Notes

[1] Antonio Gramsci, « Syndicats et conseils », 11 octobre 1919, ESSF (article 45629), [Syndicats, syndicalisme et conseils](#).

[2] Antonio Gramsci, « Syndicalisme et conseils », 8 novembre 1919 : ESSF (article 45629), [Syndicats, syndicalisme et conseils](#).

[3] « Les formes de la délibération interprofessionnelle. Le sens du dialogue », Jean-Pascal Higelé : <https://www.cairn.info/revue-societes-contemporaines-2012-2-p-85.htm>

[4] « Une privatisation négociée. La CGT à l'épreuve de la modification du régime de retraite des agents d'EDF-GDF », Adrien Thomas, L'Harmattan, 2006.

[5] « Anthologie du syndicalisme français 1791-1968 », Jean Magniadas, René Mouriaux, André Narritsens, IHS CGT, Éditions Delga, 2012.

[6] Sophie Béroud, « Pistes pour une lecture marxiste des enjeux syndicaux contemporains », revue Contretemps, n° 28, janvier 2016.