

Le syndicalisme français en proie à la logique des « camps »

La plus importante rupture dans le domaine économique et social entre l'ère Sarkozy et le début de la présidence Hollande semble être celle du front syndical qui s'était peu à peu constitué au fil de la mandature précédente. Mais cette représentation est trompeuse car s'il y a eu, depuis 2009 et, plus exactement depuis 2006, des points de contacts entre les principales composantes du syndicalisme français, ils n'ont jamais été que limités et contingents.

Rappelons le moment le plus récent : début 2009, huit organisations s'accordent sur une plate-forme commune de propositions, intitulée « Pour une autre réponse économique et sociale à la crise »¹, qui sert de support aux manifestations organisées jusqu'à l'été. En octobre de la même année, il est question d'une actualisation et d'un approfondissement de la plate-forme mais la CGT ne donne pas suite. Puis survient le conflit sur les retraites qui reste unitaire sur le refus des décisions unilatérales du gouvernement. Tout le monde sait en revanche que, au stade des propositions, les confédérations ont des approches différentes et, pour certaines, inconciliables².

1. Plate forme commune CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC, Solidaires, FSU, UNSA. 5 janvier 2009

2. Sur cette séquence de mobilisations, voir Béroud S., Yon K. (2012), « Face à la crise, la

JEAN-MARIE PERNOT
Politologue, IRES

Après cette séquence, la division syndicale reprend ses droits : un agenda social est convenu en janvier 2011 entre le MEDEF et quatre organisations syndicales, CFDT, CFTC, CFE-CGC, Force ouvrière (donc sans la CGT qui participera au cas par cas) avec comme priorité l'emploi des jeunes. Quelques semaines plus tard, le gouvernement Fillon alourdit la charge en imposant la négociation de quatre nouveaux thèmes (dont le partage de la valeur ajoutée !) avec quatre mois pour conclure³. Ces cadences infernales qui placent à cette époque la France sur la plus haute marche du podium des pays négociateurs, donneront naissance à huit accords nationaux interprofessionnels (ANI) en 2011-2012, signés selon des configurations syndicales différentes mais toujours par la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC.

mobilisation sociale et ses limites. Une analyse des contradictions syndicales », *Modern & Contemporary France*, n° 20/2, 2012, pp. 169-183.

3. Freyssinet J (2011), « Négociations interprofessionnelles et crise économique », *La Revue de l'IRES*, n° 69-2011/2.

Ce front des signataires va trouver abondante matière après l'élection de François Hollande qui avait promis au cours de sa campagne électorale d'associer les « partenaires sociaux » à l'établissement de ses politiques dans le domaine social. Depuis 2012, de nouvelles négociations sont organisées et des ANI sont signés par des configurations syndicales différentes mais toujours avec le noyau dur des trois mêmes.

La situation actuelle s'inscrit donc dans la longue durée de la division structurelle de l'espace syndical français qui n'a connu que quelques parenthèses, la première en 2006, la seconde en 2009-2010.

Une logique de camps ?

L'idée d'un camp dit « réformiste » est particulièrement évoquée avec la signature par la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC de l'ANI portant nouvelle réforme du marché du travail, le 11 janvier 2013. Contrairement à celui de 2008, FO a rejoint la CGT dans un refus de signature justifié (entre autres raisons) selon les deux organisations par le peu d'effets positifs sur l'emploi et les facilités offertes aux employeurs de mettre en œuvre les plans de licenciements sans contrôle du juge judiciaire⁴.

Le 29 mars, le ministère du travail rend publics les résultats du nouveau calcul de représentativité des organisations syndicales. Celui-ci montre que les trois organisations signataires de l'ANI sont majoritaires, certes d'une courte tête (51,1 %) mais, démocratie sociale oblige, il en est fait grand cas⁵. Ce camp majo-

ritaire est mis en avant par le gouvernement comme une garantie de légitimité imposant au Parlement la nécessité d'une transcription fidèle.

Ce même scénario se rejoue dans la foulée à propos de la réforme des retraites. Si la CFDT regrette que le gouvernement n'aille pas plus loin, vers la réforme systémique qu'elle appelle de ses vœux, elle accepte le rallongement des durées de cotisation nécessaires à l'obtention d'une retraite sans décote, conformément à ses positions⁶. CFTC et CFE-CGC suivent, ainsi que l'UNSA, tandis que FO, la CGT, Solidaires et la FSU expriment leurs désaccords.

Dans les mois suivants, plusieurs thèmes viennent en débat ou en négociation sans affichage de positions communes ni même de tour d'horizon en commun entre les confédérations. En revanche, CFDT et UNSA entretiennent au sommet des relations quasi organiques et il y a des relations fréquentes et régulières entre CFDT et CFTC au niveau confédéral comme dans certaines branches. Il y aurait donc mise en forme d'un « camp » que la presse a tôt fait de rassembler sous la bannière « réformiste » et que ses adversaires désignent comme le camp de « l'accompagnement ».

Réformisme ou accompagnement ?

S'il est de bonne méthode sociologique de partir de la façon dont les acteurs se présentent eux-mêmes, l'observateur n'est pas

(26,7 %) et la CFDT (26 %) sont au coude-à-coude, FO complète le podium (15,94 %). La CFTC (9,3 %) et la CGC (9,3 %, 18 % chez les cadres) sauvent leur place à la table des négociations. Les signataires de l'accord sur l'emploi sont majoritaires ». *Les Échos*, 29 mars 2013.

6. Lors de son congrès de Tours en 2010, la CFDT a adopté un texte demandant que la durée de cotisation nécessaire pour l'obtention d'une retraite sans décote soit rallongée de la moitié de tout gain d'espérance de vie constaté.

4. Sur l'accord du 11 janvier 2013, voir Damasso R., Gomel B., Méda D., Serverin E., <http://blogs.mediapart.fr/edition/les-invites-de-mediapart/article/180113/1-accord-du-11-janvier-2013-sert-il-la-cause-de>

5. « Représentativité syndicale : la CFTC sauvée, les réformistes majoritaires - Le ministère du Travail a dévoilé l'audience nationale des syndicats. La CGT

contraint de valider sans autre examen les auto-désignations brandies dans l'espace public, fussent-elles validées par les usages journalistiques ou politiques. Ainsi le réformisme est une catégorie politique dont l'actualisation est nécessaire tant elle reste imprégnée de représentations et d'affects hérités de débats anciens⁷. En France, l'appellation est teintée de nuances péjoratives dans un large spectre de courants syndicaux ou politiques, ce qui permet à d'autres de s'en prévaloir sans avoir à en fournir de preuve. Pour l'heure, la définition acceptée du réformisme semble être la pratique systématique non pas de la négociation mais de la signature. Seul compte le fait de signer, les questions de contenu, de rapports de force, de compromis et de jugements d'opportunité, qui sont le fondement d'une pratique réformatrice de la négociation collective, sont passées par-dessus bord par ce fondamentalisme de la signature⁸.

Mais cette orientation va au-delà de la signature des ANI puisque la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC ont signé à deux ans de distance deux « positions communes » avec les organisations patronales Medef, CGPME et UPA qui méritent attention.

Le premier accord « Approche de la compétitivité française », signé en juin 2011, est un document commun issu des

travaux de la « Délibération sur la politique industrielle et économique » ouverts fin 2009 dans le cadre de l'« Agenda social des partenaires sociaux ». Deux ans plus tard, en juin 2013, un autre document intitulé « Réinventer la croissance – Agir ensemble pour une dynamique économique » est produit par les mêmes signataires. Ces deux textes sont de longues litanies d'intentions iréniques, dont les silences sont plus éloquents que les propositions. Il n'y a par exemple pas un mot sur les effets de la financiarisation et la pression de la logique actionnariale. En revanche, les auteurs s'accordent sur la critique du court-termisme des pouvoirs publics. Parallèlement, deux mois après la publication de ce dernier texte, la CFDT et la CFTC s'associent à la CGT, la FSU et l'UNSA dans une déclaration commune qui demande la réduction des inégalités, l'accès de tous à des services publics de qualité, la résorption des inégalités, tous thèmes bien sûr absents des déclarations communes avec les organisations d'employeurs.

Chaque organisation se débat ainsi dans ses contradictions et les autres centrales (FO comme la CGT) n'en sont pas exemptes. On peut s'interroger toutefois sur la signification de ces déclarations communes avec le patronat. Elles semblent délimiter les contours du « cercle de la raison »⁹ à l'intérieur duquel les partenariats sont possibles et qui excluent les thématiques non consensuelles. Évoquer la répartition des richesses ou le partage du revenu primaire (pour n'évoquer que ces deux points) place ipso facto hors du cercle, de telles questions étant apparemment hors champ du débat économique et social. Pourtant, dans la vie réelle, la CFDT est

7. L'opposition réforme / révolution en particulier.

8. Signature qui s'accompagne d'une absence générale de bilan des effets de la signature précédente. Voir en particulier le refus de la CFDT de réexaminer les effets de la rupture conventionnelle malgré les nombreuses études attestant d'un dévoiement d'ailleurs prévisible de cette disposition : initialement conçue comme un mode de séparation à l'amiable, elle est utilisée par les employeurs comme une forme allégée de licenciement. Dalmasso R., Gomez B., Méda D., Serverin E. « Les raisons de rompre un CDI par rupture conventionnelle », *Centre d'études de l'emploi, Connaissance de l'emploi* n° 97, octobre 2012 ; http://www.cee-recherche.fr/fr/connaissance_emploi/97-raisons-rompre-cdi-rupture-conventionnelle.pdf,

9. Alain Minc qualifiait ainsi les contours de la commission Boissonnat (1995) et de la Fondation Saint Simon.

bien conduite à de telles alliances avec ceux qu'elles ne désignent pas souvent comme ses « partenaires syndicaux ». Le lien est maintenu, par exemple avec la CGT lors de la négociation sur la formation professionnelle ; elle s'est ralliée dans un passé récent au conflit des travailleurs sans papiers, elle signe même des déclarations communes, à l'image de ce texte du 14 janvier 2013, où CGT-CFDT-UNSA-FSU affirment un soutien à « l'action de leurs organisations de la fonction publique sur le pouvoir d'achat », action qui vise à l'augmentation du point d'indice de la Fonction publique. Une telle déclaration peut pourtant apparaître en contradiction avec d'autres prises de position.

F. Hollande et le gouvernement de J.M. Ayrault accordent aujourd'hui une grande importance à l'enrôlement des partenaires sociaux dans la définition et la mise en œuvre de leurs politiques sociales. Syndicats et patronat sont ainsi « embarqués » (embedded) dans une forme douce de « corporatisme d'État » qui pose un problème à l'ainsi nommée « autonomie des partenaires sociaux ». Si la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC acceptent sans réserve ce rôle de corps intermédiaire, les autres confédérations syndicales éprouvent, surtout depuis l'annonce du Pacte de responsabilité, un certain besoin de se mettre à distance¹⁰. Si ce Pacte devait échouer, le risque serait gros pour les syndicats qui l'ont accompagné. D'une manière plus générale, l'accompagnement trop manifeste de l'actuelle politique du gouvernement porte en germe des lendemains doulou-

reux qui rejailliront sur l'ensemble du mouvement syndical.

Un autre camp ?

Les nouvelles règles de reconnaissance de la représentativité des syndicats et de validation des accords sociaux font progressivement du critère majoritaire un principe central du système français des relations professionnelles. Il est tentant de se demander si en face de ce « camp majoritaire » que constitue l'addition CFDT + CFTC + CFE-CGC, il est possible de penser un autre camp qui serait par différence constitué de la CGT, de la FSU, de Solidaires et, pourquoi pas, de FO ? Le simple énoncé de la question pointe les difficultés : la première est de nommer ce camp. Face au camp des signataires, on voit mal le principe unificateur de cet autre camp présumé. La seconde difficulté est que, au-delà des ANI mais aussi dans les ANI, les alliances sont à géométrie variable.

L'espace de représentation syndicale n'est pas structuré comme le champ politique : majorité contre minorité ne se mesure pas en un seul point. Il existe en fait un « mille-feuilles » syndical dans lequel les alliances ne fonctionnent pas en silo : les combinaisons sont variables selon les secteurs et les branches, les régions et plus encore au niveau des entreprises et des groupes. Le domaine des confédérations renvoie à la dimension sociétale du syndicalisme qui embrasse un champ plus large que celui des accords interprofessionnels. En France, cette dimension joue un rôle important et, dans ce domaine, les alliances ne sont pas systématiquement les mêmes que dans les ANI du secteur privé. Pour revendiquer une réforme de la fiscalité, pour combattre les idées de l'extrême droite ou défendre les droits des femmes, ce sont

10. On notera d'ailleurs que la notion de corps intermédiaire n'a rien de social-démocrate (pas plus que la politique de l'offre) et que la notion de « responsabilité du patronat » n'est pas non plus la pierre angulaire du réformisme.

d'autres combinaisons qui voient le jour où la CFDT est plus souvent partie prenante que FO. Mais il y a bien d'autres échelles où se rencontrent d'autres systèmes d'alliances : au niveau des branches, des territoires ou des fonctions publiques. En région, la capacité d'influence des syndicats est souvent liée à une démarche unitaire dans les Conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux (CESER). Les démarches unitaires voire les élaborations communes y existent bien plus fréquemment qu'au niveau national. Dans les entreprises également, les alliances sont diverses : dans certains secteurs la CGT œuvre davantage avec la CFDT qu'avec FO (dans la métallurgie par exemple).

Si la logique de camp ne rend pas compte des intrications du paysage syndical, il n'en existe pas moins des identifiants confédéraux qui conduisent à des rapprochements plus fréquents que d'autres. Il est notable par exemple que, dans de nombreuses régions, CGT et FSU interviennent fréquemment ensemble sur des sujets importants, voire dans certains secteurs professionnels où la FSU est représentée (collectivités territoriales, Pôle emploi, administration pénitentiaire, etc.). Dans l'Éducation nationale, les syndicats nationaux des deux organisations sont parfois en concurrence ou en désaccord sur le terrain et les relations ne sont pas toujours faciles. Les grandes sources d'inspiration de ces deux organisations (qui ont en partage un héritage de la culture syndicale communiste) contribuent toutefois à de fréquentes proximités dans l'approche revendicative et le type de syndicalisme valorisé.

Au niveau national, des rapprochements ont été organisés depuis plusieurs années. Le 10 mars 2009, une réunion des deux directions a officialisé une

volonté de travail en commun : plusieurs réunions ou colloques se sont tenus en région (Midi-Pyrénées, Normandie). Par exemple, un colloque national, tenu à Caen en novembre 2010, a débouché sur une déclaration commune sur l'éducation permanente. Dans quelques régions, des journées de réflexion ont été organisées, comme en Rhône-Alpes en 2011. Mais après ce premier élan, le processus a marqué le pas, non pas tant en raison de désaccords que d'un choix des deux organisations de ne pas bousculer les rythmes. En décembre 2010, elles déclaraient ensemble vouloir « poursuivre et renforcer » le travail en commun et appelaient les équipes à débattre sur le terrain. Passer d'une certaine proximité à des rapprochements plus organiques suppose non seulement de dépasser des réticences qui existent de part et d'autres mais aussi de définir des objets communs et des étapes intermédiaires. Certes, les rapprochements au sommet peuvent déboucher sur des déboires s'ils ne s'accompagnent pas de processus équivalents sur le terrain. Mais renvoyer tout au niveau décentralisé ne peut pas suffire non plus pour tracer un chemin.

Si les proximités sont réelles quant au syndicalisme de mobilisation et aux perspectives de transformation sociale, il existe aussi des différences notables : sur l'appréciation du système scolaire notamment et dans la structuration des deux organisations. L'importance des syndicats de métier comme la reconnaissance du droit de tendance au sein de la FSU sont des difficultés opposables à un projet de fusion en bonne et due forme. Si cette idée était dans les têtes en 2009, elle a laissé la place à un processus plus ouvert que l'on pourrait qualifier de « coopération renforcée » et dont l'issue n'est pas donnée. Ce processus peut être

également rythmé par la mobilisation sociale, moment où les deux organisations peuvent plus facilement mêler leurs forces.

La question des rapprochements avec Solidaires est d'une tout autre nature : en 2009-2010, la FSU a cherché à contrebalancer le rapprochement avec la CGT par une référence à Solidaires. La symétrie était un peu forcée pour des raisons d'équilibre interne à la Fédération avec, entre autres, la volonté que le courant de l'École émancipée soit partie prenante de la démarche. Mais Solidaires est vite sortie des écrans radar de la coopération, d'autant qu'elle n'était nullement demandeur. À la CGT, la question n'est pas posée, elle est d'ailleurs tout autre que pour la FSU car la culture politique originaire est là très différente et les tensions entre les organisations encore fortes, notamment dans les secteurs où Solidaires a ses plus grandes forces. Si l'hostilité entre la CGT et Solidaires est un peu retombée dans plusieurs départements ou secteurs, comme chez Orange ou à La Poste, les relations CGT-Sud rail rendent toute idée de rapprochement assez éloignée à la SNCF.

Au niveau confédéral toutefois, la CGT a facilité l'accès de Solidaires à l'intersyndicale lors de la mobilisation contre le CPE en 2006 ou lors du mouvement contre la réforme des retraites en 2010. Pour la première fois, une rencontre inter-confédérale s'est tenue le 11 février 2014 : le communiqué qui en est issu appelle à l'action commune et à agir contre la division syndicale. Si on peut y voir un signe, on ne sait pas trop ce qu'il annonce : la CGT n'a pas paru jusqu'ici se soucier de rapprochements avec Solidaires mais la réciproque valait aussi, si ce n'est la reconnaissance qu'un tel geste signifiait pour cette dernière. Solidaires

est confrontée depuis plusieurs années à la difficulté de franchir une nouvelle étape de développement¹¹. Si les nouvelles règles de représentativité lui permettent d'accéder dans de meilleures conditions aux possibilités d'implantation dans les entreprises, elle reste le plus souvent éloignée des seuils de reconnaissance qui permettraient de stabiliser sa représentation dans la durée.

La CGT, quant à elle, est prise dans le dilemme du « syndicalisme rassemblé » : devenu un axe stratégique, il passe par la recherche de relations avec la CFDT dont celle-ci ne ressent nullement la nécessité. S'il est difficile de faire grand-chose dans le secteur privé et dans certaines régions ou branches sans la CFDT, il n'est pas possible de faire grand-chose non plus avec elle, en raison de désaccords de fond sur la démarche syndicale. Dans le même temps, le nouveau système représentatif pousse à la constitution de camps au niveau national ou au niveau des branches alors que la variété des systèmes d'alliances reste la règle de la construction des rapports de force. Il y a enfin le « problème » Force ouvrière qui a fait de son isolement le principe de sa propre survie.

Le chemin est difficile entre la nécessité de tenir le jeu ouvert en refusant une division en deux blocs qui affaiblirait le pouvoir d'action des travailleurs et la nécessité de consolider en même temps les proximités fondées sur l'orientation pour favoriser un syndicalisme combattif, maître de son agenda et de ses revendications. Le rapprochement entre la CGT et la FSU exerce une pression sur

11. S. Bérout, J.-M. Denis, « Le développement interprofessionnel de Solidaires : entre volonté d'expérimentation et "reproduction" du modèle confédéral », *La Revue de l'IREs*, n° 75, 2012/4, pp. 67-92.

la CFDT qui le voit d'un mauvais œil. Il y a donc une certaine dialectique entre la recherche d'organisation de son camp et la possibilité pratique de ne pas se laisser enfermer dans la logique des camps. ■