

**Qu'est-ce que
l'Union syndicale Solidaires ?**

DANS LA MÊME COLLECTION

Marc Blondel, *Qu'est-ce que Force ouvrière ?*

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)

Michaël Delafosse, *Qu'est-ce que la LMDE ?*

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 ?*

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 ?*

Jacqueline Socquet-Clerc Lafont, *Qu'est-ce que l'UNAPL ?*

Bernard Thibault, *Qu'est-ce que la CGT ?* (2^e éd. en préparation)

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 Fédération unie des auberges de jeunesse ?

Qu'est-ce que la JOC ?

Qu'est-ce que l'Unsa ? (2^e éd. augmentée)

Jean-Louis Debré, *Qu'est-ce que l'Assemblée nationale ?*

Jacques Dermagne, *Qu'est-ce que le Conseil économique et social ?*

Qu'est-ce que l'UOIF ?

(Suite en fin de volume)

**Qu'est-ce que
l'Union syndicale
Solidaires ?**

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

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 978-2-84187-998-4

Copyright © L'Archipel, 2007.

Avant-propos

Lorsque je fus sollicitée pour collaborer à la première édition d'un volume sur Solidaires, Claude Perrotin, directeur de cette collection, souhaitait donner la parole à la responsable de l'Union. Je lui ai immédiatement expliqué que notre démarche n'était pas la démarche classique des confédérations traditionnelles et que, si l'Union syndicale Solidaires s'était imposée dans le paysage syndical ces dernières années, il fallait, pour rendre compte de cette réalité, une approche multiple, non réductible à une voix.

Cette Union, en regroupant les différents syndicats Sud, mais aussi d'autres syndicats riches d'une autre histoire (comme le Snui, le SNABF, le SNJ), entend redonner du souffle et du dynamisme au syndicalisme, en le prônant à la fois très proche des préoccupations immédiates des salariés, mais aussi porteur d'un projet de transformation sociale qui n'accepte pas que le libéralisme soit l'horizon indépasseable de l'humanité.

Il fallait donc rendre compte de ce lien très fort qui unit aujourd'hui les différents syndicats de Solidaires, et éclairer pour un public non militant les grandes options de ce nouveau courant syndical. Cette approche différente, Claude Perrotin l'a tout de suite comprise et acceptée.

Ce volume, tout en restant fidèle, dans sa construction, à la série de la collection « L'information citoyenne »

consacrée aux grandes organisations syndicales, rend compte de notre approche particulière et de nos spécificités.

Plusieurs entretiens conduits par Yvette Ladmiral, professeur de philosophie et de sciences de l'éducation au lycée et à l'université, chargée de la rédaction de cet ouvrage, nous ont donné l'occasion de restituer ce que sont aujourd'hui les positions, mais aussi les questionnements de Solidaires.

D'un commun accord avec Claude Perrotin, nous avons choisi de remplacer la biographie centrale d'un responsable par une série de brefs portraits de différent(e)s militant(e)s, rédigés par Stanislas Maillard, journaliste. Ils donneront au lecteur une idée des personnes qui animent aujourd'hui notre courant syndical. Ce ne sont pas celles de la première édition (2002) de ce petit livre. Les militants de la première heure, tels Gérard Gourguechon, Thierry Renard et les autres, sont toujours là, mais nous avons voulu rendre visibles l'engagement de nouvelles générations militantes et le développement de notre syndicalisme dans de nouveaux secteurs professionnels, en particulier dans le privé.

Ce livre est le produit de nombreuses heures d'entretiens et d'interrogations sans tabou ni restriction. Il n'est donc ni exhaustif, ni le reflet du « programme » de l'Union syndicale Solidaires. Il constitue une première approche de cette nouvelle force syndicale. J'espère qu'il donnera à ceux et celles qui le liront l'envie d'aller plus loin.

Annick Coupé

*porte-parole de l'Union syndicale Solidaires,
fondatrice de Sud-PTT*

Une brève histoire de l'Union syndicale Solidaires

L'Union syndicale Solidaires rassemble des organisations syndicales aux histoires assez différentes, à l'image de leurs équipes militantes comme de leurs adhérents. Mais les projets et les aspirations rassemblent et convergent autour de valeurs, démarches et pratiques qui construisent une identité commune.

L'Union syndicale Solidaires que nous connaissons aujourd'hui est la continuité historique du Groupe des dix. Au départ, en décembre 1981, on trouve dix syndicats qui, en 1947, avaient choisi l'autonomie plutôt que l'affiliation aux confédérations et le renoncement à l'indépendance vis-à-vis du monde politique. En 1989, une convergence va se faire avec des militants issus de coordinations et/ou en butte avec les appareils confédéraux qui vont créer de nouveaux syndicats aux PTT ou dans la Santé. La volonté partagée de ces deux courants de lutter contre le démantèlement des acquis sociaux et la désyndicalisation a accéléré la mise en commun des expériences et la construction d'un nouvel outil syndical de transformation sociale.

« Vos orientations, tournées vers l'action, correspondent à mes conceptions d'un syndicalisme de mouvement, capable d'actions revendicatives, au plus près avec les travailleurs, mais agissant dans une perspective

de transformation profonde de la condition salariale et de la société. [...] Vous avez dérangé l'ordre des choses [...] on le pardonne difficilement et en outre vous vous révélez des concurrents dangereux. [...] Il faudra du temps, du courage, confrontations et réflexions. [...] Face à l'intoxication du néolibéralisme par les mass médias, nos moyens sont pauvres. Pourtant, il faut tenir, résister, expliquer, agir. » Ainsi s'exprimait Eugène Descamps, fondateur historique de la CFDT, dans une longue lettre adressée au 1^{er} congrès fondateur de Sud PTT (19-22 septembre 1989).

Près de dix ans plus tard, le 14 janvier 1998, un communiqué de presse annonçait la tenue du congrès fondateur de l'Union syndicale Groupe des dix (ou G10) : *« Totalemment décidés à inverser le rapport de force social en faveur des travailleurs, salariés, précaires, chômeurs, exclus, retraités, ils se sont engagés vers la constitution d'un pôle syndical et social alternatif [...] Il s'agit de construire un nouveau fédéralisme afin que les adhérents et les salariés restent maîtres de leurs revendications et de leurs actions. »*

Entre ces deux dates, la greffe avait pris entre les nouveaux syndicats Sud et des syndicats autonomes porteurs d'une histoire déjà longue et, pour la plupart, issus historiquement de la CGT. Entreprise démesurée et passionnante que de vouloir faire se rencontrer des groupes, des structures, des individus aux histoires, traditions et cultures complètement différentes.

Naissance du Groupe des dix

Le Groupe des dix est né en décembre 1981 de l'appel d'un militant de la FGSOA (Fédération générale des salariés des organismes agricoles) invitant les syndicalistes autonomes à se rapprocher pour *« faciliter le*

progrès social et la satisfaction des revendications des salariés suite à la victoire de la gauche en 1981 ». Lors de la première réunion, dix syndicats autonomes¹, existant en dehors des confédérations, vont constituer un pôle informel de rencontres, d'échanges et de débats. Ces syndicats, issus majoritairement du secteur public, sont nés pour la plupart du refus en 1947 de choisir entre la CGT et FO. Ils sont porteurs de cultures syndicales et politiques hétérogènes. Bien implantés dans leur secteur professionnel, ils sont assez marqués par une pratique d'indépendance et de revendications professionnelles.

Au début des années 1980, le Groupe des dix organise des réunions de réflexion et se mobilise autour des questions liées à la fiscalité, à la protection sociale, à la promotion du service public, mais il n'est pas véritablement présent sur la scène des grands rendez-vous sociaux. Le Groupe des dix semble sans grande influence réelle, en dehors des champs professionnels des syndicats qui le composent. Peu à peu, le constat est fait de la difficulté à élargir le champ des analyses communes, de l'incapacité à développer une solidarité réelle lors de conflits comme ceux de la SNCF et de la RATP durant l'hiver 1986, ou ceux des aiguilleurs du ciel et de

1. FADN (Fédération autonome de la Défense nationale), FASP (Fédération autonome des syndicats de Police), FAT (Fédération autonome des Transports), FGAAC (Fédération générale autonome des agents de conduite), FGAF (Fédération générale autonome des fonctionnaires), FGSOA (Fédération générale des salariés des organismes agricoles), SNCTA (Syndicat national des contrôleurs du trafic aérien), SNJ (Syndicat national des journalistes), Snui (Syndicat national unifié des Impôts), SU (Syndicat unifié des Caisses d'épargne). Par ailleurs, le syndicat majoritaire à la Banque de France, le SNABF (Syndicat national autonome de la Banque de France) rejoindra le Groupe des dix en 1983.

la Banque de France en 1987. Le Groupe des dix s'interroge sur les conditions de possibilité d'une réelle unité syndicale. Le désaccord à propos de la règle de l'unanimité, rempart contre tout retour possible du modèle organisationnel confédéral, entraîne dès 1984 le départ d'une de ses composantes, la FGAAC.

Création de Sud

C'est dans le contexte de la fin du consensus régnant autour de l'État providence, de l'édification du marché unique, de la modernisation des entreprises du secteur public et de la déréglementation du modèle social et professionnel existant dans ce secteur depuis 1945 que va naître en 1988 le premier syndicat Sud au sein des PTT, entreprise publique de 450 000 salariés implantée sur tout le territoire et caractérisée, du fait de la grande diversité de ses secteurs, par un très fort sentiment d'appartenance à une maison commune.

Depuis l'arrivée de François Mitterrand au pouvoir en 1981, le mouvement social semble en « vacances ». La CFDT est entrée dans une logique du recentrage dès la fin des années 1970. Elle apporte dès 1982 son soutien à la politique de rigueur. En 1984, Edmond Maire, secrétaire général de la CFDT, qualifie la grève d'« arme mythologique ». Une partie des militants, portés par le socialisme autogestionnaire, entrés à la CFDT au lendemain de 1968 dans une période marquée par des conflits durs, ne se retrouvent plus dans ces orientations : ils vont se situer dans l'opposition à ce syndicalisme de gestion de crise qualifié de « syndicalisme d'accompagnement ».

L'automne 1988 fait figure de réveil social. La pratique des coordinations, popularisée par le mouvement des cheminots et des étudiants en 1985-1986, fait écho chez les salariés qui, dans les secteurs en lutte, tiennent

des assemblées générales où syndiqués et non syndiqués prennent la parole et votent à main levée l'orientation du mouvement. La pratique des coordinations se multiplie, répondant pour partie à la division syndicale et à la baisse d'audience des organisations syndicales.

Aux PTT, le gouvernement Rocard engage une grande réforme, première étape d'une privatisation. Des grèves dures vont éclater. En octobre 1988, le centre de tri de Lezennes à Lille est paralysé. La grève dure quatre semaines et porte haut et fort les revendications pour l'augmentation du pouvoir d'achat, des effectifs, et contre la flexibilité des horaires. Le taux de participation est exceptionnel : 40 % à 50 % au début du conflit, 90 % à la fin. À Nancy, Marseille, Rouen, Bordeaux, Bobigny, les centres de tri et les bureaux de poste rejoignent le mouvement. Au même moment, à Paris et en banlieue, ce sont les camions jaunes de la Poste (secteur peu syndicalisé) qui mènent une lutte de plusieurs semaines. Ils mettent en place une coordination et des assemblées générales quotidiennes.

Dans les deux cas, la direction nationale de la CFDT PTT va casser la lutte et dénoncer à l'administration ses propres militants ! À Lille, les militants CFDT engagés dans le conflit apprennent par voie de presse que la CFDT n'y participe plus et que, s'agissant des « francs-tireurs de Lezennes », des mesures seront prises. Le 3 novembre, sept responsables de sections sont démis de leurs mandats et se retrouvent sans protection face à l'administration. Le 7 novembre, les cinq responsables des sections CFDT des garages postaux parisiens apprennent à leur tour, par la presse et leur administration, qu'ils sont démis de leur mandat syndical. Trois jours plus tard, Jean-Claude Desrayaud, secrétaire général de la fédération CFDT PTT, invite le ministre Paul

Quiles à prendre toutes ses responsabilités ; appel à peine voilé à faire intervenir la force contre les piquets de grève et les occupations. Le 13 novembre, sous escorte policière, l'armée déplace les camions jaunes bloquant centres de tri et bureaux de poste.

Dans les secteurs de la santé, les luttes sont également importantes cet automne-là. Les personnels hospitaliers, en particulier les infirmières, mènent un mouvement de plusieurs semaines avec leur coordination. Là aussi, la situation est tendue entre la fédération CFDT Santé et certaines équipes militantes qui sont au premier rang de ce mouvement et soutiennent les coordinations.

Le processus de mise au pas et d'exclusion s'accélère dans la CFDT en novembre 1988, au congrès de Strasbourg, où Edmond Maire, secrétaire général sortant, fustige les « moutons noirs » qui n'ont plus leur place à la CFDT. Les militants sanctionnés sont déchirés, mais aussi révoltés. Ils se sentent légitimes car la majorité de leurs adhérents sont d'accord avec eux. Les discussions sont animées à propos des réponses qu'il convient d'apporter à un tel coup de force. Mais il faut faire vite, pour ne pas laisser détruire un outil syndical et toute cette énergie militante. La décision est prise de poursuivre l'engagement syndical à travers la construction d'un nouvel outil. Dans le secteur de la santé, celui-ci s'appellera CRC Santé Sociaux (Coordonner-Rassembler-Construire) : le sigle CRC était déjà utilisé dans la CFDT ; il est repris pour souligner la continuité de l'outil syndical. Aux PTT, c'est le sigle Sud (Solidaires-Unitaires-Démocratiques) qui est adopté.

Commence alors, pour les uns et les autres, une période marquée par l'euphorie, l'enthousiasme de répondre au coup de force par une nouvelle perspective,

mais aussi par la peur de se tromper, les difficultés organisationnelles de toutes sortes... Tout est à faire : trouver des locaux, de l'argent, du temps. Les appartements sont transformés en local syndical, en imprimerie, les nuits sont courtes et les soirées bien occupées. Il y a aussi ce sentiment de liberté, la joie d'être sortis des batailles internes d'appareils, usantes et improductives. Pour Sud PTT, il faut faire vite, car les élections professionnelles ont lieu quelques semaines plus tard, en mars 1989 : des « chambres de bonne » dans le XI^e arrondissement de Paris feront office de local... l'aventure commence.

Au début de 1989, les deux organisations Sud PTT et CRC Santé Sociaux, accusées de semer la division syndicale, sont marginales mais non isolées. Elles gardent d'ailleurs des liens avec leurs camarades de la CFDT d'autres secteurs professionnels qui n'ont pas été exclus. Des réseaux intersyndicaux comme celui constitué autour des revues *Résister* et *Collectif* ou de l'association Ressay (Recherche, Société, Syndicalisme) vont permettre la rencontre, l'échange, et la réflexion de chercheurs et syndicalistes : on y retrouve des CGT « critiques », des opposants à la ligne confédérale de la CFDT, des minoritaires de la FEN responsables de la future FSU et des membres du Groupe des dix.

Les syndicats Sud rejoignent le Groupe des dix

Cette même année 1989, qui voit donc la naissance officielle de Sud aux PTT et de CRC (qui deviendra Sud en 1997) dans la santé, les couleurs du Snui s'affichent dans toutes les manifestations qui contestent la politique gouvernementale, fût-elle le fait d'un gouvernement de gauche. La grève des agents des finances en 1989 occupe en effet une place particulière parmi les grands

mouvements sociaux. Elle dure longtemps, de deux à six mois selon les secteurs, elle est remarquable par son intensité (plus de 50 à 65 % de grévistes), par sa féminité (plus de 65 % de femmes travaillent aux Impôts), sa forme et ses modes d'action (assemblées générales, grève administrative...). Le Snui, premier syndicat des Impôts, y joue un rôle prépondérant qui le place à l'avant-garde de l'autonomie combative et qui justifie sa position à l'intérieur du Groupe des dix... Dès lors, l'image trouble et négative de « syndicats jaunes » qui, en France, accompagne les syndicats autonomes, non confédérés, commence à s'atténuer et, dès le 1^{er} congrès de Sud PTT (septembre 1989 à La Plaine-Saint-Denis), le Snui est invité à y participer.

Le Groupe des dix propose à Sud PTT de le rejoindre. Le syndicat décide d'y entrer comme observateur, puis d'y adhérer en 1992. Cette arrivée incite le Groupe des dix à entamer plus concrètement une véritable démarche interprofessionnelle et à s'engager plus rapidement sur des problèmes de société comme le chômage, l'égalité hommes-femmes, l'antiracisme, les rapports Nord-Sud. Dans le même temps, la création de l'Unsa en 1993 clarifie les positions respectives de ceux qui, au sein du Groupe des dix, s'opposaient, dans une exigence de construire un syndicalisme et de transformation sociale, à ceux qui étaient uniquement porteurs d'aspirations réformistes et de reconnaissance institutionnelle. Après le départ de la FAT, de la FMC et de la FGSOA, qui rejoignent la FEN pour constituer l'Unsa, le Groupe des dix prend des dispositions organisationnelles nouvelles : publication d'un bulletin, *10 Fusion*, quatre fois par an, et mise en place d'un petit secrétariat national. La discussion s'ouvre alors sur la nécessité de structurer davantage l'union syndicale et de mettre en

place des règles de fonctionnement afin d'aboutir à une création statutaire et juridique.

À partir de 1993, les luttes reprennent dans le pays : grèves dans la fonction publique, mouvements dans le secteur privé (Alsthom, le secteur automobile...). Le chômage augmente et on assiste à l'émergence de mouvements associatifs de défense des droits fondamentaux : droit au travail, droit au logement, à la santé, à un revenu décent pour les chômeurs, droit des femmes, droit des sans-papiers. En 1994, cinq marches convergent vers Paris à l'appel du mouvement AC ! (Agir ensemble contre le chômage) lancé l'année précédente par un regroupement d'associatifs et de syndicalistes (dont Sud PTT et le Snui). Avec le DAL¹ qui initie des actions spectaculaires, comme celle de l'occupation de la rue du Dragon, les « sans-logis » réclament la réquisition des logements vides, en opposition à une politique immobilière commandée par la spéculation.

L'esprit qui anime ces nouvelles formes d'action est présent dans le mouvement de décembre 1995 contre le plan Juppé sur la Sécurité sociale. L'ampleur de ce mouvement (grèves reconductibles, manifestations de plus en plus nombreuses avec une participation beaucoup plus large que celle des seuls grévistes) souligne la remise en question du fonctionnement de la société, le rejet de toutes les politiques d'austérité, le souci de défendre le service public, et l'espoir d'un réveil social contre le libéralisme et ses abus. La défense des services publics, qui sont le « bien commun de tous », et celle des retraites, du système de protection sociale, des statuts des personnels, etc. sont bien sûr des revendications dans lesquelles les syndicats du Groupe des dix se

1. Droit au logement.

retrouvent, tout autant qu'ils inscrivent, plus largement, leur action dans la remise en cause du libéralisme, de la pensée unique, de la précarisation du salariat... La place prise par les syndicats du Groupe des dix dans ce mouvement social, qui sera qualifié dans la presse de « *première grève contre la mondialisation libérale* », confirme qu'à côté des confédérations traditionnelles, il y a place pour un nouveau courant syndical.

Les positions de soutien au gouvernement prises par la direction de la CFDT pendant ce mouvement social accélèrent le départ de certains opposants internes. Cet ensemble de faits a suscité l'écllosion, dans différents secteurs d'activité, de nouveaux syndicats Sud. Si le débat sur la nécessité de construire une nouvelle confédération traverse ces syndicats, il ne s'agit pas de construire une « confédération Sud » mais, au contraire, de renforcer la construction du Groupe des dix, avec ses différentes réalités, pour peser sur une recomposition syndicale plus large. Pour Sud PTT, comme pour le Groupe des dix, il s'agit alors d'essayer de renforcer les liens entre les forces syndicales qui, dans la dynamique de novembre-décembre 1995, cherchent la convergence avec les différents mouvements sociaux. Il s'agit donc de construire l'outil syndical Groupe des dix pour en faire un élément moteur dans ce processus. Fin janvier 1996, Sud Rail est constitué à la SNCF, puis apparaissent Sud Alsthom, Sud Métaux, Sud Chimie, Sud Culture, Sud Éducation, Sud Michelin... Ces syndicats ou fédérations rejoignent le Groupe des dix, au niveau national ou local, en fonction de leur implantation.

Ces équipes militantes sont souvent issues de la CFDT : elles ne supportaient plus les positions, le fonctionnement et les accords signés par les dirigeants de

celle-ci. On assiste aussi à la création de syndicats Sud par des militants issus de la CGT, qui, eux, veulent retrouver la maîtrise de leur outil syndical.

Naissance statutaire du Groupe des dix

Cette dynamique modifie les équilibres internes du Groupe des dix qui, s'il est apparu comme le seul cadre possible pour la construction d'un syndicalisme rénové, s'en trouve transformé. Les syndicats les plus anciens ne sont plus hégémoniques. Quelques difficultés surgissent, que le Groupe des dix va devoir gérer.

Plusieurs syndicats Sud apparaissent dans des secteurs où existaient déjà des organisations membres du Groupe des dix : Sud Douanes et le Snuddi, Sud Impôts et le Snui, Sud Trésor et le Spaset, Sud Aérien et le SNMSAC. Les situations de concurrence qui en résultent nourrissent des ressentiments et portent atteinte au profil unitaire du Groupe des dix. Il faut trouver des réponses consensuelles à cette nouvelle situation. La solution adoptée est organisationnelle. Les syndicats « concurrents » sont invités à se rencontrer, à se rapprocher, avec l'objectif de créer une nouvelle structure unifiée adhérente à l'union syndicale. En cas de non-fusion, primat est accordé à l'organisation syndicale la plus ancienne.

De plus, l'usage commun d'un même sigle n'est pas en lui-même garant d'homogénéité. Sud PTT est assurément satisfait de l'édification des syndicats Sud, mais tous les syndicats Sud qui se constituent ne sont pas identiques dans leur positionnement. Par ailleurs, la prolifération des syndicats Sud fait craindre à certains une instrumentalisation du Groupe des dix par ces organisations, qui représentent huit des dix-sept organisations membres au niveau national en 1998. Cependant, les

règles de fonctionnement adoptées finissent par apaiser les inquiétudes, et la dynamique liée à l'arrivée de ces nouvelles forces, issues notamment du privé, l'emporte sur les craintes. Le 15 janvier 1998 se tient le 1^{er} congrès national fondateur de l'Union syndicale Groupe des dix. Ce congrès affiche sa volonté de mettre en œuvre une force interprofessionnelle qui entend compter dans les mobilisations à venir et vise à se développer dans de nouveaux secteurs professionnels et à se construire localement.

Les années qui suivent sont contemporaines d'un gouvernement de « gauche plurielle », dont le premier effet a été d'accélérer l'acceptation des évolutions actuelles du système économique international. Même si l'adoption des lois Aubry sur les 35 heures, la mise en place de la couverture maladie universelle (CMU), l'instauration d'une prime pour l'emploi (PPE) ont pu faire croire que la collectivité se souciait des plus démunis et du problème de l'emploi, la privatisation des services publics n'a pas été interrompue, la protection sociale est toujours menacée, la précarité est devenue « ordinaire », les plans de licenciement succèdent aux plans de licenciements, le pouvoir d'achat d'une grande partie de la population se détériore. Dans le même temps, les « directives européennes » et, au-delà, les décisions de l'OMC, semblent « faire la loi ».

C'est donc dans un contexte difficile que l'Union syndicale Groupe des dix grandit. Celle-ci est partie prenante des Marches européennes contre le chômage et les exclusions, de la Marche mondiale des femmes, des Forums sociaux mondiaux et continentaux, des manifestations lors des sommets européens, lors des réunions du G7, de l'OMC... Au travers des luttes qu'il a pu ou dû mener, le Groupe des dix a vu s'affirmer son projet.

Il a soutenu les initiatives et les actions lancées par la Confédération paysanne et a été à l'origine de la mise en place du comité de soutien aux militants victimes de la répression. Le Groupe des dix sera largement présent à Millau, le 1^{er} juillet 2000, et à Montpellier, le 16 février 2001, lors des grands rassemblements organisés en soutien aux militants de la Confédération paysanne poursuivis en justice. De la même façon, au nom de la défense des droits fondamentaux et de la nécessaire remise en cause de l'actuelle répartition des richesses, le Groupe des dix est très engagé dans les luttes menées par les associations comme Droits devant, AC¹ !, DAL...

La lutte contre la mondialisation libérale, contre la marchandisation des activités humaines, et l'investissement du Groupe des dix dans le mouvement altermondialiste sont également une composante essentielle de son activité interprofessionnelle. Dans ce cadre, l'Union syndicale se bat pour une mondialisation qui serait au service des êtres humains, garantissant et élargissant leurs droits économiques, sociaux, culturels, écologiques et politiques.

Dans cette même logique, le souci de construire un rapport de force anti-capitaliste et une orientation visant la transformation sociale ont rendu incontournable à ses yeux la création de lieux de réflexion et d'éducation populaire : en 1998, le Groupe des dix a participé au lancement de la fondation Copernic, qui vise à « remettre à l'endroit tout ce que le libéralisme fait fonctionner à l'envers » et du mouvement Attac², dont on sait l'importance. Depuis lors, l'Union syndicale reste attachée à

1. Agir contre le chômage.

2. Association pour une taxation des transactions financières pour l'aide aux citoyens.

ce qu'Attac, association d'éducation populaire, tournée vers l'action, intervenant sur de multiples terrains, demeure une association pluraliste qui soit un lieu de rencontre entre des individus et des mouvements d'origine et d'orientation politique diverses ayant choisi de réfléchir et d'agir ensemble contre la mondialisation libérale.

On voit donc que le champ d'intervention du Groupe des dix s'est considérablement élargi au fil des années, en corrélation avec les dégâts sociaux et humains provoqués par les politiques libérales.

Une union syndicale qui se construit dans les luttes

Lors des vagues de licenciements du printemps 2001 (Lu-Danone, Marks et Spencer, AOM Air Liberté...), le Groupe des dix a été le premier à soutenir les intersyndicales des entreprises en lutte ; mais il a pu mesurer en cette occasion ses faiblesses. Sur le plan interprofessionnel, son poids collectif encore insuffisant l'a souvent amené à faire le constat de son incapacité à initier seul une action. La recherche de l'unité est manifestement indispensable à l'efficacité... mais comment faire lorsque les autres organisations ne veulent pas agir ? Cette question est devenue une préoccupation permanente du Groupe des dix et de ses structures membres.

Lors du second congrès national, en octobre 2001 à Créteil, est adopté un identifiant commun à toutes les organisations qui composent le Groupe des dix : il s'agit de « Solidaires ». Cet ensemble représente alors environ 80 000 adhérents et recueille 250 000 voix aux élections professionnelles. Dans plusieurs entreprises ou administrations, les syndicats du Groupe des dix Solidaires sont parmi les plus représentatifs. Toutefois, il faut souligner

que son renforcement et son élargissement restent profondément entravés par les règles actuelles de représentativité syndicale dans le secteur privé comme dans le secteur public. Des équipes de militants ont été dissuadées de créer un nouveau syndicat ou, à la suite de procès ou de difficultés multiples, contraintes d'abandonner.

Sur le plan interprofessionnel, le poids collectif encore insuffisant de l'Union syndicale G10 Solidaires limite ses capacités d'action. Le conflit sur les retraites en 2003 est à ce titre exemplaire. En cette occasion, l'Union syndicale G10 Solidaires s'est rapidement unifiée à la fois sur le contenu revendicatif de la bataille sur les retraites et sur la stratégie à mettre en œuvre. Elle a clairement vu que cette question serait l'objet d'un affrontement majeur avec le gouvernement et qu'il fallait s'y préparer, la hauteur des enjeux nécessitant de se situer dans la perspective de construction d'une grève générale reconductible. Sur le plan revendicatif, l'Union syndicale a publié un matériel important, notamment quinze fiches thématiques analysant l'ensemble des problèmes et répondant à l'argumentation du gouvernement. Malgré une certaine hétérogénéité suivant les régions et suivant les secteurs, la présence du G10 Solidaires au niveau local a été importante et celui-ci a pu, dans certaines villes, être intégré aux intersyndicales. Ceci n'a pas été le cas au niveau du cadre unitaire national, la CGT s'y opposant et les autres organisations syndicales (FSU, FO, Unsa), bien que se déclarant officiellement favorables à cette participation, n'ont pas pesé sur la CGT contre ce blocage. Dès lors, la visibilité du G10 Solidaires a été faible durant cette lutte, en particulier dans la presse nationale, dans la mesure où ce sont les prises de position de cette intersyndicale à quatre qui donnaient la tonalité des appels nationaux.

Le G10 Solidaires n'a donc pas été en capacité de peser réellement sur le cours du mouvement alors que son implantation était incomparablement plus importante qu'en 1995.

Exclu du champ syndical institutionnel, le G10 Solidaires n'a pas réussi par ses propres forces à en bousculer les orientations. Il n'a pu faire autrement que de s'inscrire globalement dans les journées de temps fort décidées par l'intersyndicale nationale, même s'il a essayé d'articuler ces appels avec sa proposition que ces temps forts puissent, dans la perspective de construction d'un mouvement de grève générale, à la fois permettre un élargissement du mouvement et servir d'appui pour démarrer la grève reconductible dans les secteurs qui n'étaient pas encore en lutte. Si le conflit sur les retraites de 2003 ne verra pas un nouvel afflux massif de sorties CFDT vers le G10 Solidaires, certaines fédérations (Sud Rail, Sud Santé Sociaux...) accueilleront de fortes équipes et le Spasmet, syndicat majoritaire à la météorologie nationale, fera le choix de demander son adhésion au G10 Solidaires.

Solidaires aujourd'hui

La défaite du mouvement syndical sur les retraites, malgré des mobilisations historiques, marquera lourdement les luttes sociales qui vont suivre, notamment les mobilisations de 2004 à l'occasion de la réforme de l'assurance maladie, qui resteront faibles et limitées aux réseaux militants. Une nouvelle fois écarté de l'intersyndicale nationale, le G10 Solidaires essaiera d'articuler les analyses de fond et la préparation de la mobilisation. D'où notamment son fort investissement dans l'initiative impulsée par Attac d'« États généraux de la santé » qui permettront, à travers un cadre large

(syndicats de salariés et de professions médicales, associations citoyennes et de malades...), de tenir de très nombreuses réunions à travers la France. Mais, malgré ce travail d'information et de débats citoyens, il sera extrêmement difficile de déboucher sur des actions fortes de grève, et la loi sera votée sans l'opposition d'une réelle mobilisation.

Cette même année 2004, le G10 Solidaires abandonne, lors de son 3^e congrès de Bobigny, son identifiant historique « G 10 » pour devenir l'« Union syndicale Solidaires ». Ce congrès sera l'occasion de confirmer et de consolider ses règles de fonctionnement et de donner une place politique plus importante aux Solidaires locaux qui n'ont cessé de se créer ces dernières années dans la quasi-totalité des départements (*Cf.* chapitre « Notre mode d'organisation et de fonctionnement », p. 53).

En 2005, l'Union syndicale Solidaires se prononce contre le projet de traité constitutionnel européen et s'engage très fortement dans la campagne unitaire pour le rejet de cette constitution. C'est au nom de l'Europe, mais d'une Europe au service de ses habitants et non des multinationales, que l'Union syndicale Solidaires mènera ce combat. Pour l'Union syndicale Solidaires et ses partenaires, ce texte consacre les principes du libéralisme économique en faisant de la « concurrence libre et non faussée » la valeur suprême de l'Union européenne. De plus, il intègre la totalité des politiques néolibérales menées actuellement en Europe. Qu'il s'agisse des services publics, de la politique monétaire, des politiques sectorielles, des orientations en matière d'emploi et de protection sociale, c'est toujours la logique du marché qui l'emporte sur toute autre considération. Cette campagne unitaire sera exemplaire et contribuera à la victoire du « non » lors du référendum du 29 mai.

L'année 2006 sera marquée par le conflit lié au CPE, où l'Union syndicale Solidaires sera très fortement impliquée à double titre : d'une part via Sud Étudiant, syndicat membre de l'Union syndicale, d'autre part du fait que, pour la première fois, elle sera partie prenante d'un cadre intersyndical unitaire au niveau national. Au-delà des positions et initiatives prises dans ce cadre unitaire, l'Union syndicale tentera, au long du conflit, de garder une ligne qui mettra l'accent sur la nécessité d'une grève générale reductible et la nécessité d'un retrait global de la loi sur l'égalité des chances.

Alors que le 4^e congrès de l'Union syndicale Solidaires se profile, son développement interprofessionnel au niveau local et l'adhésion régulière de nouvelles structures nationales (quarante-quatre organisations membres au printemps 2007), notamment du secteur privé, témoignent que celle-ci continue d'avancer. Par ailleurs, la récente attribution, après plusieurs recours auprès du Conseil d'État, d'un siège au Conseil supérieur de la fonction publique d'État, a enfin permis à Solidaires d'obtenir la représentativité que lui refusait depuis des années le gouvernement malgré les résultats électoraux obtenus par ses organisations membres dans les différents secteurs relevant de la fonction publique d'État. Cette représentativité constitue une nouvelle étape importante dans le développement de l'Union syndicale Solidaires.

Tout aussi cruciaux pour son avenir seront les résultats qu'obtiendra l'Union syndicale Solidaires en fin d'année 2008, lors des élections prud'homales et de celles qui auront lieu dans les collectivités territoriales.

Portraits et témoignages de militants

Annick Coupé : de Sud à Solidaires, une même audace

« *Un pari audacieux, une bonne dose d'irréalisme et ça marche.* » Déléguée générale de l'Union syndicale Solidaires depuis 2004, Annick Coupé a le sentiment de revivre l'expérience des pionniers de Sud PTT, dont elle faisait partie en 1988-1989. Elle-même a conservé la flamme qui l'habitait à l'époque et n'a rien renié des aspirations fondamentales d'égalité et de justice qui l'avaient mise en mouvement en mai 1968.

À quinze ans, elle occupe alors son lycée et arpente les rues de Falaise (Calvados) à la tête des manifestations. Elle n'a « *aucune expérience politique* » mais, « *filles de petits commerçants plutôt gaullistes* », elle éprouve « *une rage devant les injustices et la volonté de construire un monde meilleur* ». Inscrite en lettres modernes à la faculté de Caen, elle rejoint Front rouge, un groupe maoïste qui devient le parti communiste révolutionnaire marxiste-léniniste, des durs de durs, dogmatiques. En deuxième année, elle travaille comme caissière dans un supermarché. Puis elle abandonne les études. Pour l'heure, ce qui compte, c'est militer, faire

avancer la révolution. Pourtant, elle avoue aujourd'hui n'avoir « *jamais lu Marx* ».

La théorie, les débats fumeux, les querelles de tendances, ne sont pas sa tasse de thé : « *Je suis, j'étais déjà, plus du genre agitatrice que théoricienne.* » Alors que les militants qui quittent le PCR le font sur la pointe des pieds, presque honteusement, ou attendent dans la douleur leur exclusion, elle prend les devants en publiant en 1978 « *un texte dénonçant les pratiques machistes de l'organisation* ».

En 1976, elle trouve un poste d'institutrice remplaçante en maternelle à Paris et milite avec les féministes. En 1978, elle entre aux services financiers de la Poste, où elle retournera travailler en 2000 quand son mandat national à Sud sera terminé.

À jamais prémunie contre toute tentation de militer dans une organisation politique, elle investit son énergie et sa volonté de lutter dans le syndicalisme. « *Ce n'est pas parce qu'on n'est pas sûr de changer le monde qu'il faut se laisser faire. On peut toujours améliorer la vie. Le syndicalisme qui me plaît, que je pratique, c'est quelque chose de concret, un lieu de solidarité, un outil de résistance collective à ce qui ne va pas. C'est aussi une école d'émancipation individuelle et collective à travers l'action. C'est un syndicalisme engagé, ouvert sur les questions de société.* »

Aurait-elle adouci depuis son jugement sur les mouvements politiques que sa participation au mouvement Attac, où elle siège en tant que déléguée générale de Solidaires, a ravivé son opinion. Le vaudeville pré-présidentiel dans lequel les dirigeants de l'organisation altermondialiste ont « *donné une image détestable d'eux-mêmes* » a conforté sa méfiance pour les jeux de pouvoir qui conduisent les organisations à oublier les

raisons de leur lutte. Attac reste cependant pour elle un « *outil important qu'il faut reconstruire* ».

En 1978, elle pense trouver dans la CFDT l'organisation qui répond à son idéal. Elle y prend des responsabilités. Mais le syndicat évolue. À partir de 1986, l'écart grandit entre la confédération et certaines sections engagées dans des conflits durs menés avec l'appui des assemblées générales. Comme au temps du PCR, Annick Coupé voit des militants déçus quitter le syndicat en silence, d'autres courber l'échine... Le syndicat des PTT décide de faire front, misant sur « *un réveil* ». Le congrès de Strasbourg, du 21 au 28 novembre 1988, sonne le glas de cette espérance. La confirmation officielle du recentrage de la confédération est immédiatement suivie d'effet. Dès le 28 novembre, l'éviction des responsables de l'union régionale CFDT-PTT Île-de-France, dont elle est la secrétaire, et du syndicat des Postaux-Paris est décidée et rendue officielle le 30 novembre.

« *C'est un de mes plus mauvais souvenirs, raconte-t-elle. Surtout le 5 décembre 1988, quand un commando de la confédération CFDT, des gens que je connaissais depuis dix ans, avec qui je croyais avoir des relations amicales, sont venus nous virer de nos locaux.* » Mais, très vite, viennent d'heureux événements : la constitution de Sud, le 15 décembre, et, plus encore, « *nos premiers résultats aux élections professionnelles des PTT, le soir du 15 mars 1989. Dans les services financiers parisiens, mon service, nous avons atteint 16 %. Jusque-là, nous pensions avoir raison contre la CFDT ; ces résultats prouvaient que nous n'avions pas raison seuls.* »

La preuve en a été de nouveau apportée de façon éclatante au printemps 2006. La mobilisation syndicale contre le projet de « *contrat première embauche* » a été

l'occasion pour les équipes de Sud et de Solidaires d'être pleinement intégrées au vaste mouvement social. Annick Coupé et ses amis ont discrètement savouré l'instant. *« Pour la première fois depuis notre création, nous avons été intégrés dans une intersyndicale nationale, acceptés en tête des manifestations aux côtés des autres. Nous nous sommes retrouvés, coude à coude, sur le terrain avec des responsables qui, en 1988, avaient joué un rôle important dans notre exclusion. Jusque-là, pour beaucoup, nous étions des parias, au mieux on nous regardait avec condescendance. Moins de vingt ans plus tard, nous étions redevenus des interlocuteurs valables. »* Elle ajoute, apportant ainsi foi à ceux qui affirment qu'elle est restée la même et que le succès de Sud, qui lui doit beaucoup, ne lui est pas monté à la tête : *« Voilà qui prouve combien ces affrontements entre syndicats sont relatifs, tout comme les marques de déférence... »*

La construction de Sud, et maintenant de Solidaires, reconnaît Annick Coupé, apparaît encore à beaucoup comme dépassée ou irréaliste au regard du reflux général du militantisme. Mais elle observe que *« la recherche d'un syndicalisme de transformation sociale est toujours d'actualité »*, que *« des gens s'y retrouvent bien dans le quotidien, notamment les nouvelles générations de militants qui arrivent directement »* à Sud et dans les autres syndicats de Solidaires avec *« pas ou peu d'expérience politique ni passif avec une autre organisation syndicale »*. Pour sa part, elle continue d'affirmer qu'elle n'échangerait pour rien au monde, même pas contre une de ces marches dans le désert qu'elle affectionne, cette *« expérience fabuleuse »* qu'elle vit depuis vingt ans. *« Je ne remercierai jamais assez la CFDT de nous avoir mis dehors »*, conclut-elle en riant.

Cécile Gondard : un cadre militant peu hiérarchisé

Un « *concours de circonstances* » a conduit Cécile Gondard à travailler à La Poste et à y devenir secrétaire générale de Sud PTT qu'elle représente au comité national de Solidaires. La jeune femme ne se destinait pas à devenir factrice, et encore moins syndicaliste. Elle est titulaire d'une maîtrise de psychopathologie clinique quand, en 1996, elle est embauchée à La Poste comme contractuelle. Quant à un engagement, bien qu'à plusieurs reprises déjà « *agacée par des choses vues chez divers employeurs* », elle est alors « *plus que réticente devant le monde syndical* ».

Née en 1969, dans « *une famille de communistes-cégétistes* », elle se souvient de « *la joie* » de ses parents lors de l'élection de Mitterrand et de « *la désillusion* » qui les a amenés à rendre leurs cartes du Parti et de la CGT dès 1982. La culture familiale reste marquée par le cadre PC-CGT et à l'époque, la petite collégienne d'Achères, seule localité communiste du canton, ne fait qu'encaisser le coup. Trois ans plus tard, lycéenne à Poissy, elle découvre un autre militantisme, aussi peu rigide que possible, avec la grève et les manifestations contre la loi Devaquet. Mais « *le plaisir de ne plus aller en cours et de discuter à n'en plus finir pour refaire le monde* » ne détermine pas d'engagement plus poussé.

Pour financer ses études, Cécile Gondard multiplie les petits boulots. Par l'intermédiaire de sa mère, employée de banque, elle effectue divers remplacements, et son père, postier, l'aide à accéder à l'encaissement de colonies de vacances. En fin de compte, elle double le temps de ses études et, une fois la maîtrise obtenue, elle réalise que ce diplôme n'est pas suffisant. Elle hésite à poursuivre quand, à l'occasion

d'une vacation de contractuelle au bureau de poste de la rue du Louvre à Paris, « *lassée de la galère des petits boulots et des allers-retours ANPE-Assedic* », elle passe le concours de facteur. L'année suivante, elle est titularisée. Adhérer, sans plus, à un syndicat lui paraît alors tout naturel. Mais lequel ? « *Rue du Louvre, la CGT était largement majoritaire et contrôlée par Lutte ouvrière...* »

Elle renoue alors avec des militantes féministes croisées lors d'un de ses remplacements d'été. Elles sont membres de Sud et lui font « *une grosse pub pour ce syndicalisme nouveau* ». En 1998, « *pour voir* », elle suit un stage d'accueil de six jours. C'est l'enthousiasme. Elle trouve « *le cadre* » qu'elle cherchait sans le formuler, « *des dirigeants qui ne se prennent pas pour des dieux et mettent la main à la pâte, des militants plutôt libertaires...* ». Les animateurs l'ont remarquée et, à peine adhérente, alors que Sud cherche à élargir son influence chez les contractuels, elle intègre la commission qui suit ces personnels.

Un an et demi après, elle est « *semi-permanente* » et anime ladite commission. Encore dix-huit mois et, en 2001, elle entre au bureau fédéral de Sud PTT « *sur quota de places vacantes réservées aux femmes* ». Elle devient « *totalemant permanente* », et son champ d'intervention s'étend des personnels aux adhérents et responsables. Son travail à la commission « *femmes* » rejoint celui qu'elle a mené pour les contractuels : « *67 % des contractuels sont des femmes, ce sont les personnels qui ont les statuts les plus précaires, les plus flexibles, ce sont les travailleurs qui ont le plus besoin d'être défendus.* »

Devenue, en 2005, secrétaire générale de Sud PTT, elle représente l'organisation au comité national de Solidaires, où elle participe aux commissions « *femmes* » et

« international ». Dans le cadre de la réflexion sur la place des femmes dans les rapports sociaux et dans le monde du travail, elle a conçu « *avec une copine* » une formation syndicale de deux jours consacrée aux inégalités et aux stéréotypes qui affectent le statut des femmes dans les entreprises. Cette formation, reprise dans le catalogue national des formations, « *permet de faire le lien entre les luttes sociales et le féminisme. Elle donne aux militants des repères sur tous les aspects légaux et réglementaires, mais aussi des clés pour investir les commissions du syndicat, obtenir un fonctionnement qui permette aux femmes de participer aux réunions et de prendre des responsabilités.* »

Des dix jours passés à Nairobi au Forum social mondial pour Sud PTT et Solidaires, elle retient « *la richesse de rencontres et d'événements, comme cet émouvant chant à la gloire de Gandhi entonné par toute l'assistance* ».

Cette ouverture et cet engagement accru n'ont pas éveillé chez elle « *le besoin de rejoindre une formation politique* ». Au contraire, elle continue de lire « *des contre-feux à la culture PC* » qui a baigné son enfance. Parmi ces lectures, elle distingue « *les œuvres de Stefan Zweig, L'Insurgé de Jules Vallès et une biographie d'Emma Goldman, militante féministe et libertaire du XIX^e siècle* ». Soucieuse de « *ne pas s'oublier dans le militantisme* », elle continue de jouer de la guitare folk avec une copine, même s'il lui est parfois difficile de tenir le rendez-vous hebdomadaire.

Dans un an, arrivée en fin de mandat et en application des statuts de Sud qui veulent que personne ne s'installe dans la vie de permanent, elle reprendra peut-être « *la tournée* ». Mais elle restera une militante de ce « *syndicat de transformation sociale où tout est ouvert* ».

à la recherche de meilleurs fonctionnements, plus égalitaires et plus efficaces. Syndicat à l'écoute de ses militants, où le débat est utile car il n'y a pratiquement pas de structures intermédiaires pour filtrer entre la base et les responsables. »

*

Fathi Riahi : le bras de fer si nécessaire

Au sommet d'un immeuble délabré, proche du port fluvial de Saint-Denis, les locaux de Sud Rail abritent la permanence de Sud Nettoyage. De la terrasse ensoleillée, Fathi Riahi, délégué fédéral de ce petit syndicat affilié à Solidaires, né en 1999, peut apercevoir des parkings et, au loin, les rails de la gare du Nord où il travaille. Il s'y trouvait encore cette nuit pour désamorcer une menace de grève. Depuis vingt-quatre heures, il a peu fermé l'œil. Après son travail, il a assisté un salarié dans un entretien. Rentré chez lui, il avait à peine dîné qu'il a dû retourner à la gare du Nord et y tenir en urgence une longue assemblée du personnel sur l'organisation du travail. Il comprend l'impatience de ses collègues, mais il a fait valoir que la discussion avec la direction était en bonne voie et que l'issue n'était différée que parce que le patron s'était précipité à la maternité pour rejoindre sa femme. « *Il ne faut tout de même pas oublier qu'un patron est un être humain.* »

Avant que les circonstances ne le poussent à travailler dans une entreprise de nettoyage, le syndicalisme, de son propre aveu, ne l'a « *jamais captivé* ». Fils d'un artisan de Tunis, membre du Destour, le parti laïque au pouvoir, Fathi Riahi a été inscrit tout enfant au mouvement de jeunesse de ce parti. Puis, diplômé d'éducation physique, il en a été un temps responsable

pour l'agglomération de Tunis. Il ne s'intéresse pas à la politique : « *Il s'agissait surtout d'organiser et d'animer des rencontres, des sorties culturelles, des voyages.* » En 1983, à vingt-quatre ans, il part en France pour « *étudier les relations internationales* ». Il finance son séjour en faisant la plonge puis comme serveur dans un restaurant. Cette nécessité a été fatale à ses études : « *J'étais jeune et bon vivant. À l'époque, un serveur pouvait gagner jusqu'à 18 000 francs par mois et j'ai fait la connerie, courant toujours plus après l'argent, en deux ans mes études étaient à l'eau.* » Ayant fondé une famille, il poursuit dans la restauration. En 1995, il est propriétaire d'un restaurant oriental : « *C'était le pire moment pour se lancer, à cause de la conjoncture internationale.* »

Après différents intérim, il entre en 1998 dans une société de nettoyage qui intervient gare du Nord. « *Ouvrier d'encadrement* », il est responsable d'une équipe de sept personnes. Chargé de l'entretien de la signalétique et de l'éclairage, il passe une bonne part de ses journées dans une nacelle électrique entre ciel et rails. « *J'ai vite remarqué que le seul syndicat présent dans l'entreprise faisait beaucoup de favoritisme et laissait passer beaucoup d'injustices. Il y avait d'importantes inégalités de salaires. Quand, délégué par les copains, je suis allé voir le patron pour discuter, celui-ci m'a pris à part pour me proposer une forte augmentation en échange de ma tranquillité. Je n'ai pas apprécié. Il a achevé de me décider à rejoindre un syndicat.* »

En 2000, faisant le tour des organisations présentes gare du Nord, il pousse un jour la porte de la permanence de Sud Rail. Il découvre un nouveau syndicat, parrainé par les cheminots. Le fonctionnement peu hiérarchisé lui plaît d'emblée : « *J'ai trouvé un syndicalisme combatif,*

qui laisse le pouvoir de décision à la base et pousse les gens à se prendre en charge. Enfin, contrairement aux militants de certaines centrales, ils n'ont pas cette pratique détestable qui consiste à jouer sur les divisions ethniques pour recruter ou débaucher les adhérents d'autres syndicats avec des arguments du genre : "Tu ne vas tout de même pas rejoindre le syndicat des Arabes." »

C'est ainsi que Fati Riahi s'est retrouvé délégué syndical. Les débuts ont été difficiles car le patron n'a pas apprécié. *« Il n'a pas fait de menaces. Il a d'abord refusé de me payer les heures passées en délégation et, en réunion de délégués du personnel, il rejetait systématiquement mes demandes. Il préférerait travailler avec des gens à sa botte qui lui communiquaient la liste des participants aux réunions que j'organisais. »* Le bras de fer, jusqu'en justice, s'est soldé par le départ du dirigeant, condamné pour entrave à l'exercice du droit syndical, puis licencié pour faute.

Devenu délégué fédéral, Fati Riahi n'a pas quitté son emploi. Avec 35 heures de délégation par mois, son temps est plus que bien employé entre son travail, les permanences, les réunions de délégués du personnel, de comité d'entreprise, de comité d'hygiène et de sécurité, de comité central d'établissement, et les déplacements hebdomadaires sur le terrain pour développer les sections. Ses responsabilités lui plaisent, même s'il avoue éprouver parfois quelque *« impatience avec certains salariés qui ne voient pas où est leur intérêt »*. Avec le recul, il lui semble avoir été *« préparé au syndicalisme »* par le mouvement de jeunesse destourien. *« J'ai réalisé que dans mes différents boulots, j'en faisais sans le savoir. Quand j'étais barman, c'est toujours vers moi que les copains se tournaient quand il s'agissait de demander quelque chose au patron. »*

Aujourd'hui, le responsable de ce syndicat d'environ cinq cents adhérents s'apprête, non sans inquiétude, à mobiliser ses troupes pour inciter les salariés à participer massivement aux prochaines élections prud'homales. « *Les patrons participent à 100 % alors que les salariés sont à peine 30 %, avec de grandes différences d'un secteur à l'autre.* » Il est vrai, souligne-t-il, que « *certains patrons n'autorisent pas à prendre sur le temps de travail pour aller voter* ». Il n'hésitera pas « *à faire une campagne pour que les salariés puissent voter librement* ».

*

Jean-Michel Nathanson : juste un grain de sable

Depuis le 1^{er} mars 2007, Solidaires siège au Conseil supérieur de la fonction publique d'État. Cette reconnaissance permet d'avoir un poids plus important pour défendre les personnels de la fonction publique. Pour Jean-Michel Nathanson, responsable national de ce secteur pour Solidaires, ce succès est une raison de plus de « *poursuivre la lutte* ».

« *Enfant des cités* », né en 1966 dans le quartier de La Redoute à Fontenay-sous-Bois, il affirme mettre sa colère et ses révoltes au service d'un « *combat syndical proche des gens* », qui dépasse le monde de l'entreprise et « *agit sur tous les terrains, avec d'autres, pour transformer la société* ». Les « *autres* », ce sont surtout les diverses associations et collectifs de la mouvance altermondialiste, « *certainement pas* » les organisations politiques, contre lesquelles il s'estime définitivement vacciné.

Il a grandi dans une famille juive non pratiquante « *très marquée par la déportation* » et « *les questions*

d'immigration ». Ses grands-parents sont venus de Russie et de Lituanie. Une famille où parviennent les échos de la vie politique, les bruits du monde. Son père, veilleur de nuit, était « *plutôt gaulliste* », et sa mère, femme au foyer, « *plutôt communiste* ». Pour ne pas laisser son petit dernier seul à la maison, elle l'emmenait aux réunions de cellule de leur immeuble. Très jeune, il a distribué les tracts du Parti dans les cages d'escalier.

« *Le PC encadrait et imprégnait toute la vie quotidienne de la cité* », résume-t-il. Mais, il doit sa « *première formation politique* » à sa grand-mère paternelle. Les longues discussions qu'il tenait avec elle à quatorze ans ont développé son esprit critique sur le discours des partis et lui ont ouvert les yeux sur la réalité soviétique, à partir notamment du sort fait aux Refuzniks¹. Au collège, son amitié avec un jeune Chilien, fils de réfugié politique, lui fait découvrir une autre culture, une autre façon de voir le monde. À seize ans, c'est la situation des Palestiniens qui l'inquiète et éveille son intérêt pour la complexité des luttes contre l'injustice.

Quand il s'inscrit en histoire à l'université de Créteil, en 1985, il prend « *tout naturellement* » sa carte à l'Unef-ID. Avant tout parce que c'est le syndicat étudiant « *de gauche* » non contrôlé par le PC. En 1986, il est à l'avant-garde de la mobilisation étudiante contre le projet de loi du ministre Devaquet. La mort de Malik Housséine, tabassé par des policiers en marge d'une manifestation, le touche doublement : par le caractère raciste de l'agression et parce qu'il est, lui aussi, atteint d'une grave affection rénale qui l'oblige à suivre ses études en pointillé. Avec Fodé Sylla, rencontré sur les

1. Juifs d'URSS à qui le pouvoir refusait le visa d'immigration pour Israël.

bancs de la faculté, il milite aussi à SOS-Racisme, puis il rejoint le parti socialiste, dans le sillage de Julien Dray. Il quitte « *définitivement* » le PS en 1994, après avoir été cinq ans conseiller municipal de Fontenay-sous-Bois.

Entre-temps, reçu au concours de contrôleur des impôts, il a été nommé en 1991 à Bobigny. Adhérer à un syndicat est pour lui une évidence. Il choisit le Snui, parce que « *le côté humain, très convivial* » de l'organisation lui plaît d'emblée et parce qu'il se refuse à rejoindre la CGT qui, dans le département, tient le haut du pavé et lui semble encore « *trop liée au PC* ». Il cotise mais il n'a pas l'intention de militer. Il assiste à la longue grève de 1995 en « *gréviste non impliqué* », beaucoup plus passionné par la prochaine naissance de son fils à qui il s'est promis de se consacrer les trois premières années.

En 1998, des suppressions de postes dans l'administration l'amènent à « *monter au créneau plus tôt que souhaité* ». Il intègre la section Snui de Seine-Saint-Denis et Solidaires 93. Le virus du militantisme le reprend et il s'engage, en 2000, dans la grève des agents des impôts. Il accepte bientôt de rejoindre le bureau national du Snui pour succéder à Gérard Gourguechon en 2001 et pour s'investir dans Solidaires. Désormais, il consacre 95 % de son temps au secrétariat national de Solidaires où il travaille, au-delà de la fonction publique, sur les dossiers de service public et de la représentativité syndicale, et 5 % à des formations pour des militants du Snui.

Venu au syndicalisme pour donner un exutoire constructif à ses révoltes, après avoir tenté de les résoudre par la politique, il est plus que jamais convaincu que c'est par l'action syndicale que l'on peut faire avancer la société. À condition de ne pas se cantonner aux revendications catégorielles. Par exemple, s'il reconnaît que les quatre axes qui orientent l'action d'un syndicat sont « *l'emploi, les*

conditions de travail, le pouvoir d'achat et la défense des services publics », il souligne que ce dernier point est indispensable pour « *lutter contre la désagrégation sociale* ».

« *Il faut agir sur tous les terrains, défendre les acquis, lancer de nouvelles conquêtes* », professe cet homme, inquiet devant la montée de la xénophobie et des égoïsmes de toutes sortes, préoccupé de l'état dans lequel il laissera le monde à son fils. Lyrisme planétaire pour une action quotidienne, au ras du sol : « *Il ne s'agit pas d'imposer un modèle de société mais de trouver ensemble des solutions pour travailler, consommer, vivre mieux de manière plus équitable.* » En somme, juste « *mettre le grain de sable qui fera dévier la vague libérale ou, en tout cas, en limitera les dégâts* ». Un grain de sable nommé « *solidarité* ».

*

Sandrine Pierré : le syndicalisme n'est pas un métier

Lycéenne, Sandrine Pierré avait les Médecins du Monde pour héros. Elle se rêvait en « *éducatrice dans un camp de réfugiés* » et, bien que d'une famille « *plutôt de gauche et marquée par le souvenir de la guerre civile d'Espagne* », elle n'envisageait pas de s'investir dans la politique ou le syndicalisme. Elle a commencé à travailler avec l'idée qu'elle partirait bientôt, et il a fallu « *une injustice criante* » de son employeur pour qu'elle se lance dans l'action syndicale jusqu'à être aujourd'hui secrétaire départementale adjointe de Sud Collectivités territoriales.

Le déclic se produit en 1990. Elle a vingt-cinq ans. Fraîchement diplômée éducatrice de jeunes enfants, elle exerce au centre communal d'action sociale de Castanet-Tolosan, à quinze kilomètres au sud de Toulouse,

quand le psychologue de l'équipe se voit réduire son temps de travail. On lui fait grief d'être « *trop proche du personnel* ». Avec toute l'équipe, elle se bat pour la réintégration de son collègue. « *Il n'y avait pas de syndicat au CCAS, et nous sommes allés vers la CFDT qui nous avait été présentée comme le syndicat le plus combatif.* »

« *D'emblée, raconte Sandrine Pierré, nous avons mené de front agitation et recours, et nous avons impliqué les parents.* » Pour elle-même, propulsée responsable de section, l'expérience est rude : « *Se mettre en avant devant les collègues, affronter l'employeur alors que je n'étais titularisée que depuis trois mois, c'était très difficile, mais il y avait un tel abus de pouvoir, que je ne pouvais pas faire autrement.* » Six ans plus tard, le tribunal administratif leur a donné raison : « *Le maire, condamné à réintégrer notre collègue, a préféré le licencier en bonne et due forme et lui verser les salaires qu'il aurait dû recevoir pendant ce temps.* »

L'exemplarité du conflit a soudé l'équipe et développé ses liens avec les militants du syndicat départemental de la CFDT. Aussi, quand, en 1995, le syndicat de Haute-Garonne se révolte contre le ralliement des dirigeants nationaux de la CFDT au projet de réforme des régimes spéciaux, l'équipe de Castanet ne fait pas exception : « *Tout le monde voulait partir, mais pour aller où ? Il fallait proposer une alternative, se souvient Sandrine. Nous voulions un syndicat interprofessionnel, partie prenante des combats de société. Très vite, il a été évident pour nous que ce serait Sud avec affiliation au Groupe des dix-Solidaires.* »

Aux élections des représentants du personnel de la commune de Castanet-Tolosan, en 2001, les candidats de Sud (trente-deux adhérents sur trois cents agents) ont recueilli 68,2 % des voix. « *Sans doute parce que nous*

défendons tout le monde et parce que nous avons démontré que nous ne craignons pas le rapport de force », commente Sandrine Pierré.

Il reste que les collègues ne se bousculent pas pour prendre des responsabilités, et la jeune éducatrice se retrouve sur tous les fronts : au CHSCT de la commune, au CTP et à la CAP départementale des agents de catégorie B, qui suit la carrière et les questions de discipline de ces personnels pour toutes les communes de moins de quatre cent cinquante employés (certaines n'emploient que trois ou quatre agents). Responsable de section syndicale communale, secrétaire adjointe de la section départementale, elle a participé à la création d'une section syndicale au centre de gestion des personnels des petites communes *« pour rassembler l'information et l'entraide car il s'agit de gens souvent en grande précarité, peu organisés, employés par des communes qui ont très peu de moyens »*. Pour avoir débuté dans une crèche familiale, elle est particulièrement sensible à la situation des assistantes maternelles, dont le statut déroge trop souvent au droit généralement applicable aux salariés.

Mandatée pour participer à la construction de Solidaires en Haute-Garonne, elle participe à la mise en place d'une commission femmes et à la préparation d'actions en commun avec les associations de chômeurs, pour le droit au logement, les sans-papiers... Elle a pour cela obtenu une décharge de 80 % de son temps de travail et parcourt le département *« quatre jours par semaine »* pour défendre les cas individuels, aider à développer des sections ou soutenir celles engagées dans des conflits.

Passionnant pour la richesse des contacts qu'il permet, cet exercice lui a longtemps paru le plus difficile : *« Aller*

sur le terrain quand on ne connaît pas les gens, ni le fonctionnement de la collectivité, ne s'improvise pas. »

Sa plus grande satisfaction est l'accord sur la RTT négocié à Castanet-Tolosan en 1999-2000. *« C'est le résultat d'un travail de longue haleine. En 2002, les nouveaux élus ont tenté de remettre en cause l'accord, mais nous avons déposé un préavis de grève et le maire a reculé. »*

Depuis la naissance de son fils, en 1998, elle n'accepte plus *« que »* deux réunions en soirée par semaine et préserve ses week-ends. Après avoir été détachée à temps plein, elle a souhaité reprendre son travail à temps partiel *« pour ne pas se déconnecter du terrain »* et parce qu'elle est convaincue que *« le syndicalisme, ce n'est pas un métier mais une nécessité »*.

*

Dorine Pasqualini : allier conscience sociale et environnement

Dorine Pasqualini représente, en tant que suppléante, l'Union syndicale Solidaires-Fonction publique et assimilés, au Conseil supérieur de la fonction publique. Le Syndicat national unifié des personnels de la forêt et de l'espace naturel, dont elle est maintenant secrétaire générale adjointe, était depuis quarante ans membre de la CFDT quand est survenue la crise des retraites de 2003. *« En fait, raconte-t-elle, le feu couvait depuis la crise de 1995. Plus que l'accord sur les retraites, c'est l'attitude des dirigeants qui a achevé de convaincre les militants que ce n'était plus possible. »* Le problème est que cette petite organisation de fonctionnaires ne compte que 800 adhérents. Pour exister, elle doit rejoindre une organisation plus vaste. Mais, poursuit-elle, *« l'important*

était d'abord de rester unis, et nous avons vécu en roue libre, pendant un an, le temps de trouver l'organisation qui nous convenait. Nous avons invité tour à tour les dirigeants des grandes centrales ou confédérations à se présenter devant nos délégués régionaux. L'intervention d'Annick Coupé a été décisive. » En 2005, après un an d'adhésion « expérimentale », le congrès du Snupfen a ratifié le rattachement à Solidaires. « *Il n'y a pas eu de drame, pas d'opposition. Ce qui prouve que notre démarche était la bonne* », commente Dorine Pasqualini.

Rejoindre Solidaires lui a apporté « *une bouffée d'air frais, une formidable ouverture à la société et au monde. À la CFDT, j'avais de plus en plus le sentiment d'être confrontée à un cénacle de spécialistes, éloignés des problèmes de la vie.* » Exemple de cette ouverture qui suscite chez elle de grands espoirs : la création récente de la commission « Environnement-Énergie », qui réunit, entre autres, les syndicats de l'énergie, de la météo et le Snupfen. Pour Dorine Pasqualini, il s'agit certes de mieux défendre les personnels, mais aussi d'« *alerter les syndicalistes, les élus et les associations de protection de la nature sur le fait que la forêt française n'est plus gérée durablement et qu'il y a un risque, suicidaire, de surexploitation* ». Elle évoque alors l'action engagée depuis plus de dix ans par le Snupfen en relation avec les syndicats africains de forestiers, notamment au Burkina Faso, où elle s'est déjà rendue trois fois. « *Nous intervenons dans le cadre d'échanges Nord-Sud, mais les militants font le voyage à leurs frais. Notre rôle est d'aider les syndicats à se structurer et à avoir un regard commun sur la gestion forestière. Nous avons aidé les Burkinabés à travailler avec les syndicats de forestiers du Togo et du Niger.* »

Cet engagement international découle chez Dorine Pasqualini de la même exigence qui l'avait poussée à rejoindre un syndicat dès son entrée dans la vie active en 1981. Cette année-là, titulaire d'une maîtrise ès sciences, elle a passé un concours de niveau bac pour devenir chef de secteur de l'Office national des forêts. Fille d'une professeur de piano féministe et d'un professeur d'anglais inscrit à Force Ouvrière et militant de la première heure du PSU, elle estime que « *se syndiquer est une question de conscience professionnelle* ». Le Snupfen, affilié à la CFDT, « *seul syndicat de l'ONF axé sur les questions écologiques* », lui paraît le plus proche de ses convictions de nouvelle forestière et de sa « *sensibilité autogestionnaire* ».

Après des débuts en Normandie, elle est nommée chef de secteur en forêt de Rambouillet. Logée en maison forestière, elle anime une équipe de cinq agents techniques et cinq ouvriers chargée d'entretenir quatre mille hectares de forêt. Dans cet univers très hiérarchisé, elle applique autant que possible les principes d'auto-gestion qui lui sont chers et qui avaient guidé son choix syndical.

En 1983, elle représente la section de Rambouillet au congrès national du Snupfen. Lors d'une séance très houleuse, il apparaît clairement que, « *derrière l'empoi-gnade sur des valeurs et des options prétendues opposées* », les militants sont sommés d'arbitrer « *une lutte personnelle pour le pouvoir* ». Elle décide alors de « *prendre du recul* », mais reste adhérente.

Dix ans plus tard, le bureau national « *paraissant plus serein* », elle reprend du service comme secrétaire régionale. Cette responsabilité lui ouvre la porte du conseil syndical. Toujours à ce titre, elle siège au comité technique paritaire de l'Office national des forêts de la

région Île-de-France, où se négocient les conditions de travail et notamment, en 1999, les 35 heures (les syndicats, unis, obtiendront vingt-trois jours de congés supplémentaires pour 39 heures de travail hebdomadaire).

La réforme de l'ONF, lancée en 2001, impose aux agents de se porter candidats sur les postes redéfinis, mais qu'ils occupent parfois depuis des années. En 2002, le Snupfen incite avec d'autres syndicats au boycott de cette procédure jugée source d'injustices. Mais l'unité syndicale se fissure, et le syndicat perd son recours en Conseil d'État. Seul point positif, le conflit a resserré les liens entre les syndicalistes des différentes catégories de personnels affiliés au Snupfen, une unité décisive pour la survie du syndicat lors de la rupture avec la CFDT en 2003.

Malgré sa carrière « *stoppée net* » par son engagement dans le boycott, Dorine Pasqualini ne regrette pas et reste tournée vers l'avenir : « *Je suis maintenant en bien meilleure position pour exercer mes responsabilités syndicales.* »

*

José Terol : défendre l'emploi, oui, mais quel emploi ?

« *Quand on travaille, la moindre des choses, c'est de soutenir – au moins par son adhésion – une organisation syndicale qui contribue à améliorer sa condition de salarié.* » Fort de cette conviction, José Terol s'est syndiqué à la CFDT quelques mois seulement après sa première embauche. Il est aujourd'hui, à quarante-huit ans, secrétaire national de Solidaires Industrie. Entre-temps, son engagement a connu des vicissitudes.

Les lectures et les discussions d'étudiants l'avaient déjà mené à la Ligue communiste révolutionnaire (LCR)

quand, titulaire d'un DUT d'électronique, il a été embauché en 1984 dans un bureau d'études d'une filiale d'Alcatel. C'est là qu'en 1989, délégué du personnel, il a fait sa première expérience de lutte contre un plan social, « *une semaine assez dure avec blocage des portes de l'entreprise* ». À l'époque, il se reconnaît « *dans l'aile gauche de la CFDT* ».

En 1995, le soutien sans faille apporté au plan Juppé par Nicole Notat scelle sa conviction que la « *dérive* » de la CFDT est « *irratrapable* ». À partir de 1998, il prend du recul vis-à-vis de toute forme d'engagement. Lui qui considère toujours qu'adhérer à un syndicat est « *un devoir de citoyen* » se retrouve alors « *tout bizarre* ».

Il adhère de nouveau à la CFDT en septembre 2002, « *pour ne pas rester inactif devant le plan social qui se profile* » dans l'entreprise qui l'emploie. Élu secrétaire au comité d'entreprise en février 2003 sur liste CFDT, il joue un rôle important dans la mobilisation contre le plan de licenciements. Dans le même temps, le ralliement de la confédération au plan Fillon crée « *un choc qui nous a déstabilisés au plus mauvais moment* ». Nombre d'adhérents de la section veulent rendre leur carte. Il promet un débat après le plan social et réussit à maintenir la cohésion. La discussion est lancée en décembre 2003. D'emblée, il pose la question en ces termes : « *Il ne s'agit pas de savoir si on reste ou si on part mais où aller.* » José Terol a « *une préférence de confort* » pour la CGT, mais, très vite, il devine que cette option n'entraînera guère les adhérents. Le choix se portera sur Sud parce que « *ce syndicat même autonome pouvait nous fournir un début de cadre interprofessionnel ainsi que des outils de réflexion. En définitive, c'est moins de la moitié des adhérents qui iront à Sud après que les membres de Lutte Ouvrière présents dans*

la section eurent bataillé efficacement pour rester à la CFDT. » Le syndicat Sud Industrie 35 est créé en février 2004, avec neuf adhérents.

Cette nouvelle représentation syndicale n'est pas contestée dans l'entreprise. Aux élections professionnelles de février 2005, Sud frôle la majorité absolue à quinze voix près. Aujourd'hui, le syndicat compte une trentaine d'adhérents, dont vingt dans la section d'entreprise dont il est délégué syndical. Sur le plan national, il y a la découverte d'une « Coordination industrie » qui fonctionne plutôt mal.

Au congrès de Solidaires à Bobigny (décembre 2004), l'avenir de cette coordination est posé, et José Terol accepte de travailler à sa relance. La « Coordination industrie » se transforme en « Solidaires industrie ». José en devient secrétaire et se charge d'animer cette nouvelle structure avec l'aide d'un camarade du Snui, Robert Kosmann, détaché à mi-temps pour aider à ce projet.

Pour José Terol, le rôle de Solidaires Industrie est aussi de produire des pistes de réflexion pour étoffer les revendications syndicales. Selon lui, le problème de l'emploi, par les drames sociaux qu'il engendre, occulte trop la question de la répartition des richesses. *« Se battre pour l'emploi n'est pas suffisant. L'emploi oui, mais lequel ? À leur manière, les possédants créent des emplois, mais souvent sous-qualifiés et surtout sous-payés. Nous devons être capables de dépasser la simple et nécessaire résistance aux plans sociaux pour imposer d'autres revendications afin de préserver notre statut de salarié. Car qu'arrive-t-il aujourd'hui ? Les profits servent à alimenter la spéculation qui, elle-même, va attiser les licenciements, et ceci dans une spirale sans fin. »*

Kamel Kana : C3 et derbouka

En ce petit matin d'avril, Kamel Kana est passé rapidement au siège de Solidaires, près de la place de la Nation à Paris. Il est venu faire provision de badges et d'autocollants, « *très appréciés* » des grévistes de l'usine PSA d'Aulnay où il travaille. Direct, chaleureux, cet homme de trente-huit ans entretient son allure sportive en pratiquant chaque semaine la course à pied et le football avec une équipe de Montreuil. Son moral n'est pas entamé par la longue grève qu'il anime avec les élus de Solidaires et de la CGT. Au moment où nous nous rencontrons, l'issue du conflit est encore incertaine¹. La participation est minoritaire – cinq cents grévistes sur cinq mille ouvriers – parce qu'il ne concerne pas tous les ateliers et que plus de 42 % du personnel adhèrent au syndicat « maison ». Mais Kamel reste positif : « *Quoi qu'il arrive, nous aurons marqué des points en ne baissant pas la tête.* »

La fierté va de pair avec l'optimisme chez cet ouvrier opérateur de ligne qui, depuis son embauche en 1999, assemble les tableaux de bord des C3. « *Quand on aime son travail, pour continuer à aimer y aller, il faut pouvoir s'y sentir bien.* »

Aussi bien qu'il se sent en France, lui qui a été élevé par sa grand-mère dans un village de Kabylie près de Tizi Ouzou. À dix-huit ans, il a franchi la Méditerranée

1. La grève de l'usine d'Aulnay, déclenchée le 28 février 2007 à l'atelier de montage des C3, était motivée par la revendication d'une augmentation uniforme de 300 euros et d'une amélioration de la RTT. Il s'agissait d'obtenir un traitement égal à celui de cent cinquante autres ouvriers présents sur le site, mais dont l'activité a été cédée à un sous-traitant italien. Le mouvement a partiellement échoué et le travail a repris le 10 avril.

et réalisé son rêve de rejoindre son père, ouvrier près de Paris. Il commençait tout juste à prendre ses marques quand celui-ci est mort d'un infarctus. Il s'est retrouvé seul, avec un visa périmé.

Débuté de sa demande d'asile, il s'accroche et devient clandestin. Il survit en donnant des coups de main sur les marchés, revend des cartes postales, des cannettes de boisson devant Notre-Dame. La vie est dure, mais « *mieux valait être ici qu'en Algérie* ». En effet, à la fin de 1989, la guerre civile se profilait dans le pays, et les Kabyles, plus généralement portés vers un islam tolérant, et souvent autonomistes, étaient pris entre deux feux. « *Mon avenir, je le voulais en France, je ne l'imaginais pas ailleurs.* »

Profitant d'une vague de régularisations, il décroche son titre de séjour et un stage de serveur. Il enchaîne avec diverses missions pour une société d'intérim qui, en 1999, l'envoie à l'usine PSA d'Aulnay. Son arrivée coïncide avec une restructuration : cinq cents départs en préretraite vont être compensés par trois cents embauches. Après huit jours de formation, les nouveaux seront employés à la production de la C3. Kamel saisit l'occasion.

Sorti de la précarité, il observe. Le climat social est lourd. Il n'y a que deux syndicats dans l'entreprise. Un syndicat « maison » et la CGT, dont les militants sont harcelés par la maîtrise. Il perçoit les tentatives d'intimidation, d'isolement : « *Il suffisait d'être vu en train de leur parler pour être convoqué dans un bureau et le chef nous expliquait que "ces gens-là" voulaient fermer l'usine et nous feraient perdre notre travail. Les gens hésitaient avant de prendre les tracts tendus à la sortie de l'usine. Et si on évoquait la charge de travail, on nous rétorquait que trois millions de chômeurs étaient prêts à*

nous remplacer. » Il préfère le travail de nuit où « *l'ambiance est plus décontractée parce que "les blouses" ne sont pas là pour empêcher les conversations* ».

Sur le chemin de Montreuil à Aulnay, il se lie avec un voisin qui se révèle être délégué du personnel. Par sympathie, il adhère à la CGT en 2002. En 2004, « *lassés de voir le délégué syndical se comporter en patron* », les quatre élus CGT quittent l'organisation, entraînant derrière eux quelques militants. Ils créent alors une section Sud Solidaires. Pas d'état d'âme pour Kamel : il suit son copain. De plus, il apprécie déjà « *les gens de Solidaires, qui ont toujours soutenu le collectif des sans-papiers de Montreuil* » qu'il n'a jamais quitté, même après avoir obtenu la nationalité française.

Sans tarder, le nouveau syndicat fait reconnaître sa présence dans l'entreprise par le tribunal d'instance. Un mois plus tard, cette reconnaissance permet à ses militants de participer dès le premier tour aux élections de délégués du personnel de janvier 2005 (5 % des voix). Fraîchement désigné représentant syndical, Kamel reçoit le baptême du feu en mars, avec une grève déclenchée par Solidaires dans l'atelier. « *En huit jours, nous avons obtenu le paiement intégral d'une semaine de chômage technique.* » Ce succès confirme pour lui la nécessité de l'engagement syndical : « *Cette semaine a complètement changé l'ambiance dans l'atelier. Nous avons redressé la tête et "les blouses" ont changé de ton.* »

Depuis janvier 2007, il est élu au comité d'entreprise de l'usine, rôle qu'il juge moins ingrat que celui de délégué du personnel qu'il a rempli précédemment : « *Là, on apprend des choses sur la marche de l'entreprise, on a des interlocuteurs qui peuvent répondre et même décider tout de suite s'ils le veulent.* » Bien sûr, cet engagement à un prix : « *Ceux qui entrent dans un syndicat*

savent qu'ils tirent une croix sur les promotions, les primes et les augmentations individuelles. » Mais ce sacrifice n'est-il pas compensé par « le plaisir d'aider les copains dans leurs démarches, la richesse des rencontres et des expériences, l'intérêt des formations qui ouvrent des horizons » ? Il n'envisage pas pour autant d'accentuer son engagement dans le syndicat : « Monter, n'est pas important, ce n'est pas ceux qui sont en haut de l'affiche qui se battent le plus. Beaucoup de militants anonymes font un travail magnifique. » Et puis, il souhaite garder du temps pour le sport, les soirées au cinéma avec sa compagne et les veillées avec ses amis kabyles de Montreuil, comme lui infatigables joueurs de derbouka¹.

Stanislas Maillard

1. Tambour berbère.

Notre mode d'organisation et de fonctionnement

L'Union syndicale Solidaires est une union interprofessionnelle qui rassemble des organisations partageant des valeurs communes et animées d'un projet commun, selon des règles de fonctionnement originales. Ce mode de fonctionnement repose sur une volonté partagée de créer une force d'entraide permettant à chaque organisation d'exister avec plus de puissance d'action et d'expression dans le champ syndical global. Il est également marqué par la volonté de mutualiser les moyens, les savoir-faire des uns et des autres, les compétences acquises dans certains domaines, pour en faire profiter l'ensemble de notre Union syndicale.

Le souci de préserver l'autonomie des organisations, de ne pas les déposséder de leurs positions, d'éviter les dérives bureaucratiques et la mise en place de superstructures de plus en plus éloignées des réalités des adhérents de base, nous a conduits à essayer d'inventer une autre manière de fonctionner. Nous avançons en « marchant » avec, comme toile de fond, la mémoire de nos origines, des écueils à éviter, de ce que nous avons connu, pour beaucoup d'entre nous, dans les confédérations traditionnelles.

Notre Union syndicale, alors dénommée « Groupe des dix », s'est dotée de statuts lors de son premier congrès constitutif en janvier 1998. Cette étape faisait suite à une période de fonctionnement informel initié à partir de 1981, puis à une période de « rodage » des projets de statuts entre 1995 et 1998. Les congrès de 2001, à l'occasion duquel notre Union syndicale a adopté le nom de Solidaires, puis de 2004, ont permis de confirmer et d'améliorer les principes fondamentaux qui régissent notre organisation et notre fonctionnement. Aujourd'hui, Solidaires regroupe quarante-quatre organisations nationales professionnelles, relevant aussi bien du secteur privé que du secteur public. Couvrant désormais la quasi-totalité des départements à travers ses structures interprofessionnelles locales, Solidaires compte près de 90 000 adhérent(e)s.

L'organisation et le fonctionnement de l'Union syndicale Solidaires visent à concilier le respect de l'identité, la maîtrise de son action et de son expression politique par chaque organisation membre avec son engagement dans un projet et une structuration interprofessionnels.

Les principaux principes constitutifs sont les suivants : chaque organisation est responsable dans son champ d'activité ; les positions communes de Solidaires s'élaborent par consensus, chaque organisation disposant d'une voix (quelle que soit sa taille). Cela conduit à l'existence d'un droit de veto reconnu dans les statuts, qui doit demeurer exceptionnel et motivé. Celui-ci constitue la garantie absolue pour chaque organisation que Solidaires ne s'exprimera pas au nom de tous si tous ne se retrouvent pas dans cette position. Mais, pour autant, ce consensus ne doit pas conduire à un positionnement mou, inconsistant, qui serait le plus

petit dénominateur commun. Ce principe implique la confrontation et le débat et si, à un moment donné, le consensus n'est pas possible, la discussion ne sera pas close, elle sera approfondie et reprise en lien avec les discussions internes de chaque syndicat. Cela doit permettre d'éviter de figer les positions par l'application du principe majoritaire, et d'établir au contraire des positions reprises par l'ensemble. Évidemment, en contrepartie, chaque organisation est libre d'avoir son expression propre.

NOTRE ORGANISATION

L'organisation professionnelle est la structure de base de l'Union syndicale Solidaires. Certaines organisations sont structurées au plan national en fédérations de syndicats locaux (comme Sud PTT ou Sud Rail), d'autres sont des syndicats nationaux (comme le Snui ou Sud Michelin par exemple).

Toute demande d'adhésion est précédée d'une phase d'« observation/association », pendant laquelle l'organisation syndicale postulante est invitée à participer aux réunions des instances nationales ainsi qu'aux travaux des commissions nationales, afin de s'assurer d'un partage de valeurs mutuelles. L'adhésion définitive est décidée à l'issue de cette période de vérification réciproque d'une durée minimale de six mois. Toute organisation qui adhère à l'Union syndicale Solidaires est représentée de droit dans toutes les instances.

Si l'organisation professionnelle est la base de l'Union syndicale Solidaires, celle-ci met également en place au niveau local des unions (région, département ou ville) dont le fonctionnement est fondé sur les mêmes

principes que ceux décrits au niveau national. Ces structures ont la responsabilité de l'intervention interprofessionnelle au plan local. Elles accueillent les syndicats départementaux ou sections départementales des organisations nationales ainsi que les syndicats locaux d'entreprise qui n'ont pas encore la possibilité de se coordonner au plan national. Le niveau interprofessionnel local est décisif pour le développement dans le secteur privé et pour faire vivre un syndicalisme de terrain. C'est pourquoi, depuis notre troisième congrès national en 2004, les Solidaires locaux ont acquis une place plus importante à travers leur participation au comité national.

Cette organisation interne est complétée par l'existence d'un certain nombre de structures nationales Solidaires spécifiques.

– *L'Union syndicale Solidaires fonction publique et assimilés* regroupe les différentes organisations syndicales membres ayant dans leur champ de syndicalisation des personnels fonctionnaires et/ou des personnels de droit privé employés par l'État et des personnels « assimilés fonctionnaires ».

– *L'Union syndicale Solidaires des travailleurs du transport* regroupe les syndicats, fédérations et sections rassemblant et organisant les salariés des entreprises intervenant dans le secteur du transport, y compris les salariés de leurs filiales et de leurs sous-traitants.

– *L'Union syndicale Solidaires industrie* regroupe les syndicats du secteur de l'industrie adhérents, au niveau national ou local, à l'Union syndicale Solidaires.

– *L'Union nationale interprofessionnelle des retraités Solidaires* regroupe les structures de retraités des syndicats et fédérations membres de l'Union syndicale Solidaires et les Unions interprofessionnelles locales de retraités Solidaires.

De plus, l'Union s'est dotée d'un centre de formation syndicale : le Centre d'étude et de formation interprofessionnel (CEFI) Solidaires. Ce centre est chargé, en lien avec la commission nationale formation, de mettre en œuvre la politique de formation syndicale au sein de Solidaires.

NOTRE FONCTIONNEMENT

Toutes les décisions concernant la vie et l'activité de l'Union syndicale Solidaires sont prises à l'occasion des réunions du congrès, du comité national et du bureau national.

Le congrès national. Il se réunit tous les trois ans avec des délégations de chaque organisation professionnelle nationale et de chaque union locale interprofessionnelle. Le congrès se prononce sur le rapport d'activité, le rapport financier, et définit les grandes orientations. Les résolutions sont adoptées à la majorité, avec droit de veto possible. Chaque organisation nationale membre ne compte que pour une voix. Chaque Solidaires local peut participer au débat et amender les résolutions.

Le comité national. Il se déroule sur deux journées, trois fois dans l'année. Il regroupe des représentants de chaque organisation nationale professionnelle et de chaque union locale interprofessionnelle. Il est chargé de définir les positions et les campagnes interprofessionnelles menées par l'Union syndicale Solidaires. Chaque syndicat ou fédération membre, quel que soit le nombre de ses adhérents, ne compte que pour une voix et dispose d'un droit de veto motivé. Chaque syndicat est responsable de sa délégation. Les organisations syndicales

membres désignent librement leurs représentants. Toute organisation qui adhère à l'Union syndicale Solidaires est représentée de droit au comité national. Chaque Solidaires local est représenté par un délégué. Toute décision se prend au consensus. À défaut de consensus, si aucun syndicat ou fédération n'utilise son droit de veto, la majorité des deux tiers des structures membres présentes est suffisante.

Le bureau national. Il se déroule sur une journée chaque mois où il n'y a pas de comité national. Cette instance, qui regroupe uniquement les organisations nationales professionnelles, constitue l'organe directeur de notre union syndicale. Son mode de fonctionnement est le même que celui du comité national.

Le secrétariat national, renouvelé après chaque congrès, est chargé de l'animation quotidienne et de la mise en œuvre des décisions définies par le comité national et le bureau national. Ce secrétariat national est élu par le bureau national sur proposition des organisations nationales. Il est composé de sept membres minimum, dont un(e) délégué(e) général(e). La même organisation ne peut y détenir plus de deux postes. Il fonctionne sur un mode collégial. Ce secrétariat national est complété par la présence d'un permanent juridique.

Des commissions nationales (ou groupes de travail) spécialisées, ouvertes aux fédérations et syndicats nationaux et aux Solidaires locaux, sont par ailleurs chargées de travailler sur un certain nombre de domaines spécifiques : emploi et formation professionnelle, services publics, protection sociale, immigration, femmes, environnement énergie, formation syndicale, international...

Notre conception du syndicalisme

Qu'est-ce qu'un syndicat ?

Qu'est-ce que le syndicalisme ?

Un syndicat est la base d'organisation des salariés qui se rassemblent pour défendre ensemble leurs intérêts communs et leurs intérêts individuels. Cette démarche présuppose que les salariés considèrent qu'ils ont des intérêts communs avec d'autres salariés. Dès la naissance du syndicalisme, ce souci de mise en commun par les salariés des problèmes et questions qui sont les leurs suscite pour le syndicalisme l'impérieuse nécessité d'un rapport réel avec le salariat et les difficultés réelles des salariés.

Mais le syndicalisme va au-delà. Les faits et les luttes syndicales le montrent ; les actions relatives à la Sécurité sociale, par exemple, renvoient à un domaine qui, bien au-delà des limites de l'entreprise, au-delà du problème des conditions de travail, soulève des questions concernant l'ensemble de la société. Dès lors, le syndicalisme est, selon nous, un syndicalisme de transformation sociale. Certes, il importe de défendre les salariés dans leur lieu de travail : c'est la fonction première du syndicalisme. Mais il ne peut s'arrêter à la porte de l'entreprise ou de l'administration : le droit au logement, à

la santé, à la culture, à l'éducation et bien d'autres domaines de la vie des salariés doivent être intégrés dans la réflexion et l'action syndicale. Par exemple, comment discuter des problèmes d'organisation et de temps de travail dans des entreprises féminisées sans prendre en considération ce que vivent les femmes dans toutes les dimensions de leur vie, en particulier leurs charges familiales ? Comment lutter contre le développement de la précarité au seul niveau d'une entreprise ou d'une administration, sans avoir en tête tout ce que cela induit : précarité du salaire, précarité du logement, changement d'entreprise, période de « hors travail » ?

Toute action syndicale efficace implique nécessairement que le syndicalisme articule son action dans l'entreprise à une action globale dans la société.

Beaucoup d'entreprises sont intégrées à de grands groupes transnationaux ; beaucoup sont des entreprises de sous-traitance. La généralisation d'emplois précaires qui se développent également dans les services publics, sous la responsabilité des gouvernements, correspond à une nouvelle norme imposée par le patronat. Cela renvoie aussi aux évolutions européennes, voire internationales, des grands groupes patronaux, ainsi qu'aux orientations libérales de l'Union européenne ou des instances internationales comme le FMI ou l'OMC, dont les positions concernent les peuples du monde entier.

Tout cela confirme, s'il en était besoin, que l'action syndicale doit s'affirmer bien au-delà de son lieu immédiat et « naturel » d'intervention : l'entreprise ou l'administration.

Certes l'action dans l'entreprise reste indispensable et constitue le premier élément du rapport de forces, mais cela ne saurait suffire.

Rappelons aussi que le libéralisme – forme actuelle du capitalisme – s’attaque à tous les domaines de la vie : déréglementation du droit du travail, privatisation des services publics, marchandisation des biens élémentaires comme l’eau, logique de rentabilité immédiate et maximum des capitaux... Cela renforce les inégalités entre pays, mais aussi au sein des pays riches.

Toutes ces raisons font qu’il est nécessaire de construire des convergences sur des aspects particuliers des dégâts du libéralisme avec les mouvements sociaux qui luttent contre ses effets. Ce peut être aux côtés des chômeurs (avec des mouvements comme AC !), des sans-logis (avec DAL) ou contre la mondialisation financière (avec Attac). C’est dans la convergence de ces combats que nous construirons des rapports de forces sociaux et politiques qui permettront, en retour, de rendre plus fort le syndicalisme dans les entreprises, de le renforcer comme force collective.

Enfin, le syndicalisme est à nos yeux une école de formation, de réflexion. Il doit être un outil permettant aux salariés de comprendre le monde dans lequel ils vivent. Il doit donner des instruments d’analyse de la réalité et les moyens de devenir capable de penser par soi-même. En ce sens, le syndicalisme est aussi un espace d’émancipation individuelle et collective.

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

Le syndicalisme est un outil pour l’action collective. Il doit en déterminer les formes les plus appropriées. Il n’y a pas « une » forme d’action collective meilleure en soi. Il faut partir de la réalité. Trouver la démarche la plus adaptée, celle qui va rassembler le plus de monde, qui sera la plus mobilisatrice, celle dans laquelle le

maximum de salariés sera prêt à s'engager. Voilà ce qui importe. Ainsi, une pétition signée par tout un service peut être plus efficace qu'une grève suivie à 2 % ! Si le problème est un problème interprofessionnel, il faut mettre en œuvre un mouvement interprofessionnel, mais il n'y a pas de forme d'action privilégiée *a priori*.

Par ailleurs, s'il importe que la forme d'action soit proposée par le syndicat, elle doit pouvoir être discutée par les concernés eux-mêmes, syndiqués ou non-syndiqués, en assemblée générale ou lors de consultations. Les « non-syndiqués » doivent avoir eux aussi le droit de décider, ne serait-ce que parce qu'ils sont présents dans les luttes.

Toutes nos orientations sont traversées par deux soucis fondamentaux : le souci démocratique qui nous porte à « ne pas faire à la place de », et le souci pragmatique d'efficacité qui nous rappelle que le mouvement syndical, c'est le mouvement réel des gens, qu'on ne saurait confondre avec celui des appareils.

Le syndicat est un outil d'analyse, de proposition, d'organisation. C'est un outil de transformation de la société.

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

Que le syndicalisme soit une structure de lutte et une structure de résistance, c'est une évidence. À certains égards, les termes se confondent. Qu'est-ce que « résister », si ce n'est résister à tout ce qui nous est imposé et qui semble injustifié, résister à la remise en question des acquis ainsi qu'à l'imposition de ce qui est nouveau, lorsque cela semble irrecevable ? Il ne faut pas confondre résister et refuser tout changement. Très souvent, on ne peut faire autre chose que « résister », alors

même que l'on a des propositions pour changer : mais les propositions de négociation patronales servent trop souvent de prétexte à des mesures de régression sociale !

Le syndicalisme est-il et doit-il être une structure de cogestion, demandez-vous ? Non. C'est pour nous une autre évidence, ou plutôt une position de principe. Dans notre société, le pouvoir n'est pas partagé. Le terme de « cogestion » est mystificateur : les représentants des travailleurs n'ont pas le pouvoir car l'entreprise n'appartient pas aux travailleurs. L'espace de discussion n'est pas un espace de cogestion. Chacun a une place, et ces places ne sont pas interchangeables ; elles ne sont pas équivalentes. Le syndicalisme est un contre-pouvoir ; il se définit par ses fonctions de résistance et de revendication. L'entreprise est un lieu de lutte de classes. Il n'y a pas d'« intérêt en soi de l'entreprise ». C'est une fiction. Il y a « l'intérêt des entrepreneurs » et « l'intérêt des travailleurs » ; ce ne sont pas les mêmes. Autour de la table de négociation, les prétendus « partenaires » n'occupent pas les mêmes places. Il n'y a pas d'intérêt commun. Une société n'avance pas sans conflit. Il ne faut pas nier les conflits, il faut éviter les discours lénifiants qui endorment et reconnaître la place et l'importance du conflit comme facteur de progrès. Ce qui importe, c'est de savoir comment on le résout. Ce qui nous importe, c'est de mettre en mouvement les salariés pour obtenir « les compromis sociaux les meilleurs possibles ».

Pensez-vous que syndicalisme et politique soient nécessairement liés ?

Le syndicalisme est politique par définition, au sens où il agit sur des questions sociales qui, elles, sont très politiques. Mais il doit être indépendant, et ne pas être la « courroie de transmission » de tel parti, du patronat,

du gouvernement, ou de telle ou telle « église »... Bien sûr, les syndicalistes peuvent être membres de partis politiques, mais les positions de l'organisation syndicale doivent être décidées par les adhérents, au sein de l'organisation syndicale, et non importées. Le manque d'indépendance est, à notre sens, une des raisons de la crise du syndicalisme. Il est donc nécessaire de repenser les rapports entre syndicalisme et politique. Nous disposons d'exemples négatifs, qu'il s'agisse des relations historiques qu'entretenait la CGT avec le PCF ou des relations d'étreinte mortelle entre le mouvement syndical et le mitterrandisme.

Notre démarche s'inspire de la Charte d'Amiens : défense immédiate des salariés, transformation sociale et contre-pouvoir ! Nos rapports avec le domaine politique se nourrissent aussi du bilan que font nos militants à propos de « la gauche au gouvernement », notamment du parti socialiste. Nous avons appris qu'il faut juger les « politiques » à leurs actes, et non à leurs déclarations ou leurs promesses.

Lors des élections présidentielles de 2007, l'Union syndicale Solidaires n'a évidemment donné aucune consigne de vote, mais elle a souligné, lors du second tour, le caractère dangereux de la vision de la société et du programme défendus par Nicolas Sarkozy. Lors de la campagne qui a précédé, Solidaires a demandé à être reçue par les principaux candidats (sauf ceux situés à l'extrême droite), afin d'interpeller ceux-ci sur la base d'une brochure revendicative (*2007, les vrais enjeux*) publiée à plusieurs dizaines de milliers d'exemplaires à cette occasion. Un certain nombre de ces candidats (ou leurs représentants) ont répondu à notre demande.

Nous sommes, non seulement par principe mais aussi dans la réalité, attachés à l'indépendance du syndicat.

D'un point de vue organisationnel, cela se traduit par l'interdiction du cumul des mandats syndicaux et politiques : il n'est pas possible d'accéder à une responsabilité syndicale si l'on dispose d'une responsabilité politique nationale.

Il faut voir aussi que les pratiques militantes ont changé. Nos militants sont souvent engagés, parallèlement à leur engagement syndical, dans des luttes locales, dans des mouvements sociaux locaux. Ils privilégient le fonctionnement en réseau et les engagements pluriels.

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

On peut agir ensemble sans être d'accord sur tout. Telle est notre conviction. Elle inspire et guide nos relations avec les autres organisations.

Mais, par-delà les principes, qu'en est-il dans la réalité ?

Tout d'abord, en règle générale, nous nous adressons, au plan national comme au plan local, à l'ensemble des organisations syndicales sans exclusive. Dans les faits, nos rapports au plan national restent à ce jour limités. Il aura fallu attendre le conflit sur le CPE pour que notre Union syndicale soit pour la première fois partie prenante d'un cadre intersyndical unitaire au niveau national, et que notre représentativité soit officiellement reconnue au sein de la fonction publique d'État pour devenir membre à part entière de l'intersyndicale nationale de ce secteur.

Nous avons rencontré officiellement, à plusieurs reprises, la confédération CGT, mais jamais son secrétaire général. Nous avons été invités aux derniers congrès confédéraux de cette organisation, mais nous savons aussi que la démarche de la CGT tend à favoriser d'abord le rapprochement avec les autres confédérations,

notamment la CFDT. Nous savons aussi que la création et le développement de nouveaux syndicats Sud dans des secteurs où la CGT est présente sont mal vus. Notre existence et notre développement bousculent les confédérations, y compris la CGT.

Nous n'avons aucun contact avec les autres confédérations, CFDT, FO, CFTC et CGC, qui ont toujours décliné nos propositions de rencontre.

Nous partageons un grand nombre d'analyses avec la FSU, même si nous avons une conception organisationnelle différente (la FSU est organisée par métiers au sein de l'Éducation nationale) et nos deux organisations ont une volonté commune avec l'Unsa de faire bouger les questions de représentativité : nous voulons que soit mis fin au monopole de représentativité donné aux cinq confédérations syndicales (indépendamment de leur poids réel). À ce titre, nos trois organisations sont à la base de la création d'un « observatoire de la démocratie sociale et des libertés syndicales ».

Au plan local, il faut noter que les liens intersyndicaux sont souvent plus importants et plus larges. Il est vrai que, souvent, les militants se connaissent, il y a moins d'*a priori*.

Au niveau européen, nous sommes conscients que cette dimension est maintenant incontournable. Le retard syndical, face à l'Europe libérale qui se construit, est grand. Il existe un outil syndical européen, la CES. Mais cet outil s'est trop souvent contenté d'accompagner l'Union européenne au lieu de contester ses choix libéraux. Nous ne sommes pas dans la CES. Toutefois, nous avons commencé à créer des liens avec diverses forces syndicales en Europe. Certaines sont parties prenantes de la CES, d'autres sont en dehors, comme nous. Ce sont des forces que nous avons rencontrées

dans des mobilisations sociales, par exemple dans le réseau des « Marches européennes contre le chômage et la précarité » qui s'est constitué en 1997.

Mais il est aussi très important à nos yeux d'être engagés dans les combats avec des associations comme DAL, AC !, Droits devant, le Collectif national des droits des femmes, ou Attac (dont nous sommes membres fondateurs). Nous partageons aussi les réflexions et les combats menés par la Confédération paysanne. Nos engagements avec toutes ces forces sont commandés par l'action, confortés par une identité de vue dans la critique du libéralisme et par la volonté de construire « un autre monde », moins injuste et plus solidaire.

C'est par toutes ces dimensions que nous voulons nous différencier des confédérations traditionnelles. Pour nous, le syndicalisme ne doit pas demeurer le fait des travailleurs à statut ou en CDI et doit être capable de s'ouvrir sur toutes les réalités du monde du travail aujourd'hui. Il doit avoir le souci permanent du rapport réel avec « la base ». Nous sommes très attachés à la présence réelle de militants dans les différents combats sociaux dans lesquels nous nous engageons, sur les terrains sociétaux, dans la lutte anti-mondialisation... C'est aussi de cette façon que nous réussissons à syndiquer des jeunes, à leur donner envie de s'impliquer dans la vie et les combats syndicaux.

Trois grands principes pour l'action

« CHACUNE ET CHACUN A LE DROIT DE TRAVAILLER ET D'OBTENIR UN EMPLOI »

Par la proclamation d'un droit au travail, la Constitution de 1946 affirme pour tout homme le droit de vivre dignement, mais, au-delà des mots, qu'en est-il en réalité ?

Au-delà des mots, ce principe demeure virtuel. La Constitution affirme en effet un droit au travail pour tous, c'est-à-dire un droit à la subsistance par le travail, mais la réalité est tout autre.

En avril 2007, l'INSEE a renoncé à publier son rapport à propos du chômage au titre de l'incohérence des chiffres, et soutient que l'on peut toutefois estimer le nombre total des demandeurs d'emplois, toutes catégories confondues, à plus de 4 millions de personnes, sans compter toutes celles qui, n'ayant droit à aucune indemnisation, ne s'inscrivent pas à l'ANPE. Les fonctionnaires de la Dares¹ eux-mêmes se sont mis en

1. Services statistiques du ministère de l'Emploi et du Marché du travail.

grève¹ pour dénoncer la malhonnêteté des chiffres publiés. Le collectif ACDC (« Les autres chiffres du chômage² ») montre clairement comment les chiffres sont « truqués ». Ajoutons que le recul du chômage souvent invoqué repose plus souvent sur les radiations de l'ANPE que sur de vraies reprises d'activité.

Il est manifeste que la précarité de l'emploi ne cesse d'augmenter, on pourrait même dire qu'elle devient la règle, dès lors que 80 % des embauches se font aujourd'hui en CDD, sans compter les stagiaires – la plupart du temps non rémunérés – et les emplois à temps partiel contraint.

Depuis vingt-cinq ans, la question du chômage est récurrente en France. Elle est le vécu angoissant de toutes les familles, des hommes, des femmes, des jeunes. Le travail n'est plus outil d'élévation des niveaux de vie. « L'ascenseur social » qu'il fut est en panne. Des travaux de sociologie, ceux de Marie Duru-Bellat et François Dubet en particulier, montrent comment il s'est transformé en « descenseur social », comment le sentiment de déclassement s'est emparé de tous³, comment les nouvelles générations se vivent « sans destin ».

Les discours de compassion ne manquent pas, mais il n'y a jamais de réelle volonté politique pour régler ce problème. Le taux de chômage élevé est présenté

1. 44 % des fonctionnaires de la sous-direction de l'emploi et du marché du travail en grève, rejoints par leurs collègues de l'Insee et de l'ANPE, ont manifesté le 26 avril 2007, avec le soutien d'une quarantaine d'économistes, parmi lesquels Éric Maurin, Bernard Gazier, Thomas Piketty.

2. acdc2007.free.fr

3. Y compris dans la fonction publique, où 64 % des recrutés disposent de diplômes très supérieurs à ceux « normalement » requis par les concours.

comme une réalité incontournable contre laquelle on ne peut pas grand-chose ; l'idée du plein emploi semble mythique ou le fait de quelques rêveurs irréalistes. Pourtant, personne n'ose enlever ce principe de la Constitution. On a donc là dans un droit sans réalité effective !

Le gouvernement affiche pourtant des chiffres records quant à la baisse du chômage... Que penser alors et que faire face aux difficultés résultant par exemple de la restructuration de l'activité spatiale européenne, qui font ressurgir l'angoisse d'une précarité que l'on prétendrait banaliser ?

La question de la restructuration de l'aérospatiale illustre bien la question des plans de licenciement et leurs conséquences, en particulier pour le secteur de la sous-traitance et de la déstructuration très forte qui en résulte dans certains bassins d'emploi.

La crise d'EADS renvoie à la logique même du mode de fonctionnement actuel du capitalisme. Les erreurs managériales ont entraîné des retards dans la production, avec une baisse du cours de l'action alors même que le carnet de commande d'EADS est plein pour cinq ans et que l'entreprise continue à faire des profits importants. Le plan de restructuration n'a d'autre objectif que de rassurer les actionnaires et de faire remonter le cours de l'action. Ce sont une fois de plus les salariés qui payent les erreurs de gestion de managers surpayés pour le plus grand profit des actionnaires. Dans cette situation, bien évidemment, les salariés de la sous-traitance paieront le prix fort car ils sont plus dispersés et moins protégés.

Mais, à nos yeux, s'opposer ne suffit pas. Il est essentiel de poser les questions fondamentales :

quelles activités faut-il développer ? quel type de production privilégier ? comment assurer le plein emploi ? comment prendre en compte les questions environnementales ? Il y a là un débat urgent, toujours différé. Plus que jamais, il faut remettre en cause la logique financière qui surdétermine beaucoup trop les choix des entreprises.

« Libérer le marché du travail et promouvoir la flexibilité », le credo du Medef n'a pas changé. Que penser du projet de « licenciement par consentement mutuel » suggéré par l'organisation patronale ? De façon plus générale, que penser des atteintes portées au droit du travail par la mise en place de nouveaux contrats de travail, du CNE¹, en particulier ?

Un licenciement par entente cordiale en quelque sorte ? Vaste fumisterie ! On sait bien ce qu'il en est réellement dans les entreprises. Pour le Medef, c'est le moyen de supprimer toutes les garanties individuelles, toutes les procédures de recours. Ce n'est qu'une nouvelle tentative de mise à mal du CDI (contrat à durée indéterminée), une nouvelle version de mise en place du CTU (contrat de travail unique). Pour le Medef, il n'y aurait plus de conflits d'intérêts. Bref, il n'y a là qu'une nouvelle hypocrisie, dans le cadre du projet général de démantèlement du droit du travail.

À ce propos, vous évoquez à juste titre le CNE, que le gouvernement se félicite d'avoir inventé car il aurait permis la création de trois cent mille emplois, tout en reconnaissant que les entreprises auraient embauché,

1. Contrat nouvelle embauche.

avec ou sans CNE. Présenté comme un dispositif de simplification du contrat de travail, le CNE est surtout l'instrument de l'institutionnalisation de la précarité, mais pour les employeurs, cela n'est pas assez. Le CNE ne suffit pas aux patrons... En effet, ce type de contrat autorise la saisie des prud'hommes, et il a permis l'ouverture de nombreuses procédures de contentieux. Pour le patronat, il faut donc aller plus loin dans la déréglementation. En peu de mots, le licenciement par consentement mutuel, c'est la merveilleuse trouvaille du Medef pour installer, en l'occultant, la démolition du droit du travail.

La victoire contre le CPE (contrat première embauche) n'a pas écarté toutes les menaces et les projets de « réformes structurelles » du marché du travail, visant à institutionnaliser la précarité, semblent toujours d'actualité.

Que faire ?

En effet, les menaces sont toujours là, et sans doute la lutte a-t-elle été incomplète, puisque la victoire contre le CPE a laissé exister le CNE. Toutefois, il faut surtout souligner que les entreprises elles-mêmes sont prises dans une difficile contradiction. En effet, si elles souhaitent casser le code du travail et institutionnaliser la précarité, à certains égards, elles préfèrent les CDI, car elles reconnaissent la valeur des travailleurs stables et fidèles à l'entreprise.

On pourrait dire qu'elles veulent tout, « le beurre et l'argent du beurre », la compétence spécifique d'un personnel « maison » et la flexibilité que le travail précaire autorise. Elles savent bien que ce n'est pas possible.

La question des licenciements ne résume pas la question de l'insécurité au travail. La précarité ne prend-elle pas d'autres formes, d'autant plus insidieuses qu'elles sont en voie de banalisation et d'acceptation ?

Nous avons déjà évoqué la question de l'insécurité au travail, mais il importe surtout d'en souligner les conséquences globales : insécurité du logement, insécurité dans le domaine de la santé, insécurité au sein des couples, des familles. L'insécurité au travail, c'est l'insécurité généralisée.

Qu'entendez-vous par l'idée de « sécurité sociale professionnelle », dont tous les partis se sont emparés ?

Pour nous, c'est d'abord l'idée d'un nouveau statut du salarié.

Face aux choix des entreprises et aux décisions des actionnaires, le salarié ne doit plus être la « variable d'ajustement » pour garantir le niveau de rentabilité de l'action. Il ne doit plus supporter les conséquences des restructurations des entreprises, alors même qu'il n'a pas voix au chapitre dans la prise des décisions. Nous revendiquons un statut qui lui assure la continuité de ses droits : continuité du contrat de travail, obligation de formation et de reclassement au moins au même niveau de qualification. Ces droits seraient garantis par un financement mutualisé par l'ensemble des entreprises. La mise en place de ce fonds mutualisé ne fait pas problème, car si certaines entreprises peuvent parfois connaître de réelles difficultés, ce n'est pas le cas pour les entreprises prises globalement.

Au « si t'es pas content, tu peux aller voir ailleurs », qui remplace souvent toute vraie négociation, s'ajoute le fait que la part des salaires dans le PIB a chuté de 12 % en vingt ans. À la précarité de l'emploi s'ajoute celle des revenus, et si l'on voit prospérer des îlots de richesse toujours plus opulente, on sait aussi que l'on peut maintenant travailler et dormir dehors. D'une galère à l'autre, « précaire à durée indéterminée » ou « travailleur pauvre », n'y a-t-il pas d'autre choix ?

Trois millions de travailleurs pauvres... Régulièrement, ce thème revient à la une des médias, et toutes les bonnes âmes s'en émeuvent, sans remettre en cause pour autant les emplois de courte durée, le temps de travail partiel contraint, la spéculation immobilière effrénée. On s'est efforcé de croire que cela ne concernait que les jeunes, ou les femmes, comme si c'était plus acceptable. Ce sont des secteurs entiers très importants numériquement qui sont concernés par les emplois déqualifiés, sous-payés, avec le temps partiel imposé comme norme d'emploi : la grande distribution, les entreprises de nettoyage, l'hôtellerie.

Nous sommes sans cesse renvoyés aux mêmes évidences : il est vain et insolent de s'émouvoir du malheur de ceux que l'on contraint à la misère, à la peur du lendemain, par la précarisation toujours plus grande de leur statut et de leurs conditions d'existence au nom de la seule logique du profit avec laquelle il est urgent de rompre.

Le revenu de solidarité active (RSA) inscrit dans la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat permet-il

selon vous de lutter contre la pauvreté, notamment parce qu'il s'adresse en priorité aux bénéficiaires du RMI et de l'API (allocation de parent isolé) ?

Ce projet fait partie des mesures que la gauche souhaitait expérimenter dans plusieurs départements, et il est maintenant repris par le gouvernement Fillon : il avait été initié par Martin Hirsch, ancien président d'Emmaüs et maintenant haut commissaire aux solidarités. Cette mesure apparaît comme une mesure de « bon sens », une mesure juste qui donnera une bouffée d'air aux personnes concernées. Mais, regardons bien en quoi elle consiste et ce qu'elle induit. Au départ, dans le rapport de Martin Hirsch en 2006, il s'agissait d'éradiquer la pauvreté en garantissant un revenu supérieur au seuil de pauvreté : cela aurait dû concerner les Rmistes, mais aussi les millions de salariés pauvres qui sont aujourd'hui, pour cause de bas salaires et de temps partiel imposé, situés entre le RMI et le seuil de pauvreté (700 euros). Il n'en est plus question ! Par ailleurs, beaucoup de gens pauvres aujourd'hui sont des « inactifs » : des handicapés pauvres et surtout des personnes âgées, en particulier des femmes. Ce RSA ne répondra en rien à toutes ces situations de pauvreté !

Et surtout, il faudrait s'attaquer à tout ce qui crée la pauvreté, en particulier la multiplication de petits boulots qui ne permettent même pas de survivre avec son travail !

Même si l'on peut dire qu'il risque d'encourager le développement d'emplois précaires mal rémunérés et la multiplication de travailleurs pauvres que l'État doit ensuite

soutenir, le RSA n'est-il pas néanmoins un remède à l'injustice qui fait qu'un Rmiste perd de l'argent s'il travaille ?

Le RSA ne sera qu'un pis-aller qui confortera les patrons dans leur stratégie de multiplication des emplois précaires, sous-rémunérés, à temps incomplet. Au contraire, il faudrait une stratégie politique forte, qui viserait à limiter et résorber les « petits boulots » (avec par exemple des pénalisations financières pour les entreprises qui usent et abusent des temps partiels imposés, des contrats précaires...). Si ce choix était fait, en complément, on pourrait tout à fait comprendre la nécessité de mesures type RSA, permettant transitoirement aux personnes qui sont dans ces situations de mieux s'en sortir financièrement, en ayant en ligne de mire la possibilité de trouver un vrai emploi avec un vrai salaire. Mais le choix fait aujourd'hui par le gouvernement vise au contraire à mettre en place le RSA comme accompagnement de l'extension du travail précaire et des très bas salaires. Et pour les Rmistes, cela les contraindra à accepter n'importe quel travail à n'importe quelles conditions.

Au bout du compte, on ne va pas vers une logique d'éradication de ce qui crée une bonne partie de la pauvreté : le chômage, les différentes formes de précarité... Au contraire, on conforte ce système !

« Ça va mal, surtout ne changeons rien » : voilà qui pourrait résumer les politiques gouvernementales à l'égard du sous-emploi et de la sous-valorisation des femmes dans le monde professionnel. Que proposez-vous ?

La situation des femmes dans le monde professionnel est en France très paradoxale. Leur insertion massive

dans le monde du travail ne leur garantit pas une réelle autonomie. Il y a 80 % de femmes sur le marché du travail. Leurs salaires sont en moyenne de 20 % inférieurs à ceux des hommes (chiffres de l'INSEE) pour les emplois à temps plein, et, si l'on prend la totalité des emplois (et donc le poids du temps partiel), on arrive à des différences de l'ordre de 37 %. La conséquence concrète de cette inégalité se traduit par le fait que 80 % des travailleurs pauvres sont des travailleuses : beaucoup sont « chefs de famille » et vivent seules avec des enfants à charge. Sans doute ceci fait-il écho à la situation générale des femmes dans la société française. Le salaire des femmes est en effet toujours considéré comme un salaire d'appoint, et les lois successives sur l'égalité professionnelle n'ont pas changé grand-chose parce qu'elles ne sont pas contraignantes. On ne peut se contenter de réclamer l'égalité formelle dans un contexte où le marché du travail reste très « sexué ». Dans la tête des gens, le partage du monde est toujours le même : les hommes sont faits pour le dehors, les femmes sont faites pour être à la maison.

Si l'on veut s'attaquer réellement aux inégalités du monde du travail, il faut prendre en compte tous les aspects du travail des femmes : en particulier le bas niveau de qualification des emplois occupés par les femmes ainsi que le travail à temps partiel. Il faut que soient mieux reconnues les qualifications des femmes, dont la sous-évaluation permet très souvent de justifier les bas salaires ; il faut développer une réelle mixité de tous les emplois et mettre un coup d'arrêt au temps partiel contraint, ce qui implique que l'on s'attaque à tous les stéréotypes, qui renvoient les femmes à leur famille et supposent qu'elles ne sont pas disponibles pour faire carrière ou occuper des emplois qualifiés, à cause de ces

mêmes contraintes dans lesquelles on veut pourtant les enfermer ! Mais il faut aussi aller au-delà du mot d'ordre « à travail égal, salaire égal », car celui-ci ne prend pas en compte la réalité des qualifications. Il faut repenser et revaloriser de nombreux métiers, largement sous-évalués (même s'ils demandent des compétences importantes) parce qu'ils sont massivement occupés par les femmes. Certains pays, comme la Belgique ou le Québec, se sont engagés sur cette voie. Au Québec, par exemple, une analyse menée par les syndicats a permis de montrer que le travail des gardiens de zoo (emplois masculins) était beaucoup mieux qualifié que celui des assistantes maternelles (emplois féminins). Situations tristement cocasses, mais révélatrices quant à l'évaluation du travail de femme, puisqu'on a pu constater que le salaire des gardiens de zoo peut être plus élevé que celui des assistantes maternelles... La mobilisation des femmes et du syndicat a permis de requalifier ces emplois et de faire progresser de manière très nette le salaire féminin.

C'est donc bien la revendication « à travail de valeur égale, salaire égal » qu'il faut mettre en avant.

Ces dernières années, délégués syndicaux, médecins du travail, sociologues ont attiré notre attention sur la dégradation des conditions de travail. Des événements récents (série de suicides dans l'industrie automobile au début 2007, par exemple) donnent à penser que la souffrance au travail n'est pas le fait des seuls travailleurs subalternes. Doit-on penser que le travail peut être nuisible pour l'être humain ?

Dans certaines conditions d'organisation, assurément. Il ne s'agit pas seulement de la pénibilité du

travail, mais surtout des effets de l'individualisation du travail. Dans une logique de concurrence généralisée, les pressions deviennent insupportables, notamment parce qu'elles pèsent de plus en plus sur l'individu et de moins en moins sur le collectif de travail pris globalement. Le salarié est rendu individuellement responsable du devenir de son entreprise et constamment enfermé dans une dynamique de culpabilité. Il est important de noter que l'un des trois suicides de la technopole Renault de Guyancourt a été reconnu comme accident du travail par la Sécurité sociale, en 2007.

Depuis une vingtaine d'années, une forme d'organisation du travail se développe dans la grande industrie et dans les PME-PMI de sous-traitants industriels : le « lean¹ manufacturing », qui implique un travail en équipe polyvalente, avec rotations dans les tâches à effectuer, une production en flux tendu avec des normes sous formes d'objectifs à atteindre par chaque équipe. Selon une étude de l'Union européenne, les conditions de travail sont désastreuses et l'exploitation devient maximale. L'action syndicale peut-elle y remédier ?

En effet, selon l'étude européenne, près de 30 % des personnes travaillant en *lean* déclarent être soumises à des cadences de travail trop élevées ; 50 % estiment que les délais fixés par leurs hiérarchies sont trop serrés, ce qui engendre des retards pour 25 % des équipes ; 52 % des employés doivent interrompre au moins une fois par jour leur travail pour une autre tâche imprévue, qui est perturbatrice dans un tiers des cas.

1. *Lean* signifie « dégraissé ».

Dans cette même étude, 66 % des salariés estiment que le *lean* influe négativement sur leur santé, 37 % jugent qu'il menace leur sécurité. Il entraîne également des troubles musculo-squelettiques (TMS) pour 30 % des salariés, notamment aux épaules, au cou, dans les membres supérieurs et inférieurs, ainsi que dans le dos. Plus largement, le *lean* est associé à des problèmes de vue (pour 12,2 % des salariés), d'audition (17 %), de peau (10,8 %), de fatigue (25,2 %), à des troubles respiratoires (8 %) et à des maux de tête (19,4 %). 32 % des salariés en *lean* se déclarent stressés. 7,6 % souffrent d'anxiété et 11,2 % d'insomnie. Ce sont des taux très supérieurs à la moyenne.

De plus, dans les entreprises où le *lean* a été mis en place, on a constaté une hausse des cas de brimades, voire de harcèlement moral, à l'égard des salariés qui ne peuvent suivre les cadences.

L'équipe gère son temps de travail pour atteindre ses objectifs, aussi les salariés ont-ils tendance, sous la pression de ces objectifs, à remettre eux-mêmes en cause leurs acquis en terme d'horaire. La flexibilité choisie des horaires est supprimée, car l'équipe doit commencer et terminer son travail ensemble. Ainsi, il n'est plus possible d'arriver en retard parce qu'on a déposé ses enfants à l'école. De même, les « pauses café » sont supprimées. Quant aux élus syndicaux et délégués du personnel, ils voient leur droit de se déplacer librement remis en cause, car leurs délégations « perturbent la ligne ». Enfin, les conséquences sur l'emploi sont catastrophiques : l'ensemble des machines et des salariés sont regroupés au même endroit. Un même opérateur peut travailler sur deux machines au lieu d'une, ce qui entraîne une suppression de poste et une augmentation des cadences pour l'opérateur. Il en résulte également un encombrement

des allées et une sécurité réduite. En ce début du XXI^e siècle, on assiste à une dégradation des conditions de travail et à une augmentation du stress au travail au moins aussi importante que pendant la période du taylorisme ! Alors même que le développement de nouvelles technologies pourrait rendre le travail moins pénible, c'est d'abord la course au profit qui compte !

Le succès médiatique de la notion de « harcèlement moral » ne permet-il pas d'occulter, par un concept psychologisant, la dimension collective de l'organisation du travail ?

En effet, si le concept de harcèlement moral a permis la dénonciation de « la banalisation du mal¹ », il peut aussi permettre de substituer la considération de variables individuelles (innées ?) à l'analyse des phénomènes de structure. Dans ce cas, bien loin d'interroger de manière critique le fonctionnement des entreprises, il participe de son occultation.

On dit souvent que la fin du XX^e siècle est une période de mutation technologique caractérisée par la « révolution informationnelle ». L'histoire nous montre que les périodes de ce type sont les catalyseurs de changements fondamentaux de nos conditions de travail et de nos conditions de vie. Le « télétravail » peut-il remédier aux difficultés que nous évoquions ?

Ne cédon pas à l'illusion selon laquelle un outil réglerait les choix politiques. Il s'agit avant tout et

1. Expression employée par Christophe Dejours, dans *La Souffrance en France*, Seuil, 2000.

seulement d'une nouvelle technique dont il faut reconnaître l'intérêt, mais dont il ne faut pas surestimer les mérites. Le développement d'Internet sur l'ensemble du territoire, son accès et sa maîtrise pour tous supposent la mise en place des moyens permettant d'atteindre cet objectif. Les régions en voie de dépeuplement ne vont pas devenir « attrayantes » grâce à Internet, s'il n'est toujours pas possible d'y scolariser les enfants, si les services de soins sont indigents, si les lieux culturels sont inexistantes. Sous couvert de communication mondialisée et de liberté, le repli individuel, l'aggravation de la solitude et de l'isolement, l'accentuation du contrôle de la vie et du travail menacent. Il ne faut pas croire au miracle. Nous pourrions résumer ainsi notre position : ni frilosité, ni fascination... Analysons ces « nouveaux » outils et mettons les possibilités nouvelles qu'ils nous offrent au service de notre projet syndical et de nos valeurs.

Individualisme triomphant, mondialisation, « révolution informationnelle », « fin de la centralité du travail » sont les maîtres mots du prêt à penser contemporain. Les vraies questions ont-elles disparu ? Que produire ? Quels biens produire ? Pourquoi et pour qui produire ?

Ce sont en effet des questions fondamentales qui ne sont plus vraiment abordées, comme si le fait de produire et les finalités de la production étaient dotés d'une évidence immédiate et absolue. On ne s'interroge plus et pourtant, les contradictions liées à ces questions sont vives. On prétend vouloir prendre en compte tout à la fois des exigences environnementales et des exigences sociales. Dans la construction automobile, par exemple, on veut défendre les emplois et se soucier de l'avenir de

la planète sans percevoir, apparemment, que ces deux projets s'articulent mal et sont porteurs de contradictions. On ne se demande jamais si la production d'automobile est vraiment utile, si le besoin social auquel elle répond ne pourrait trouver d'autres solutions, plus cohérentes, compatibles avec la nécessité d'un développement mais aussi avec les urgences écologiques, avec la sauvegarde de l'environnement, de la biodiversité et des ressources naturelles.

Il faut articuler besoins sociaux de développement et urgences écologiques. Cela ne peut se faire qu'au travers d'une vision internationale des problèmes. Repenser un autre développement ne peut se faire « sur le dos » des populations les plus démunies dans le monde. Et cela ne peut être pensé indépendamment de la critique du néolibéralisme qui, en mettant au cœur de ses politiques le profit comme moteur du développement, est incapable d'inventer les réponses aux besoins des populations et aux équilibres environnementaux. La responsabilité des multinationales est en cause, mais elle n'est pas la seule. N'oublions pas la responsabilité de grandes entreprises publiques, comme France Télécom ou EDF (aujourd'hui privatisées ou en voie de l'être) qui ont conduit les mêmes politiques prédatrices à l'étranger. On peut aussi prendre l'exemple des grands groupes pharmaceutiques, dont l'action n'est pas orientée par la nécessité de répondre aux besoins sanitaires des populations, mais d'abord par la recherche de ce qui sera le plus rentable, quitte à laisser tomber toute recherche sur des pathologies de populations considérées comme non solvables ! C'est aussi l'exemple des batailles menées par certains pays du Sud pour pouvoir produire des médicaments utiles à leur population à un coût nettement inférieur à celui des laboratoires, et qui se voient régulièrement

menacés de procès par l'OMC (Organisation mondiale du commerce). D'un côté, il y a l'urgence de sauver des vies humaines, de l'autre, au nom de la défense de la « propriété industrielle », c'est le niveau de profit qui compte ! Toutes ces questions montrent l'urgence de réintroduire une réflexion sur le sens de « produire » : c'est aussi une responsabilité du syndicalisme.

**« TOUT ÊTRE HUMAIN PEUT DÉFENDRE SES DROITS
ET SES INTÉRÊTS PAR L'ACTION SYNDICALE
ET ADHÉRER AU SYNDICAT DE SON CHOIX »**

Quelle est, selon vous, l'importance de ce principe réaffirmé dans l'alinéa 3 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ?

C'est un droit fondamental pour tout pays démocratique. Il est essentiel qu'il soit inscrit dans la Constitution. Mais si ce droit est constitutionnel – c'est le cas dans un grand nombre de pays –, il n'est pas pour autant une réalité reconnue et acceptée par le patronat. Ainsi, en France, chaque année, treize mille délégués syndicaux sont victimes de procédures de licenciement, et pas seulement dans les PME. C'est vrai aussi dans de grands groupes ou même dans le secteur public. La répression syndicale existe bel et bien, et pourtant, le patronat qui réprime n'hésite pas à se lamenter sur les faiblesses du syndicalisme français ! Une autre forme de remise en cause de ce principe concerne la judiciarisation des conflits sociaux. Lorsqu'il y a un conflit, dans le secteur privé comme dans le secteur public, on assiste maintenant, quasi systématiquement, aux recours aux huissiers, aux plaintes en référé... Cela déporte le conflit sur un autre terrain que celui de la revendication et vise à inti-

mider et à présenter les grévistes et les militants syndicaux comme des délinquants. Les tentatives de menaces à peine voilées sur des salariés grévistes ne manquent pas non plus : les lettres d'intimidation à domicile sont une pratique généralisée en cas de grève, tout comme les retenues illégales sur salaires, le recours à la répression policière ou, de manière abusive, à des contrats intérimaires pour remplacer les grévistes...

L'autre aspect de la liberté syndicale concerne le droit de « choisir » librement son syndicat. Les formes variées de « sélectivité » ou d'« orientation » patronale ne sont pas négligeables : certaines étiquettes syndicales sont mieux appréciées que d'autres par le patronat, y compris dans le secteur public. Les directions d'entreprises préfèrent des partenaires sociaux compréhensifs et conciliants : ceux-là sont mieux tolérés, voire même favorisés. À ce phénomène qui n'est pas nouveau, il faut ajouter la question de la « représentativité syndicale » et du monopole donné aux cinq confédérations indépendamment de leur poids réel.

Le syndicalisme français est depuis toujours caractérisé par le pluralisme et la division. Les critères définissant la représentativité sont, dit-on, de plus en plus inadaptés, le rapport Chartier de mars 2006 et l'avis du Conseil économique et social de novembre 2006 le soulignent : le divorce entre le « pays réel » et le « pays légal » s'accroît. Il semble que le débat sur la représentativité syndicale soit devenu essentiel. Quelle est votre position à propos du « groupe des cinq » et des prérogatives qui leur reviennent ?

Cette question devrait faire l'objet d'un véritable débat « citoyen » car elle ne concerne pas seulement les

syndicalistes. De nos jours, toutes les organisations syndicales n'ont ni les mêmes droits, ni les mêmes obligations. Au titre de la présomption irréfragable de leur représentativité, le dispositif législatif actuel donne à cinq centrales syndicales (CGT, CFDT, FO, CGC, CFTC) un certain statut et les rôles qui en dérivent pour tout ce qui concerne l'expression des revendications d'une part, pour l'ajustement et l'application de la réglementation du travail d'autre part. Ces cinq centrales disposent d'un monopole en matière de négociation avec les employeurs. Elles exercent un rôle de gestionnaire de divers organismes sociaux (caisses d'assurances sociales, d'allocations familiales, caisses de retraite, etc.). Elles siègent dans de multiples institutions à caractère économique et social et participent à l'exercice du pouvoir judiciaire par l'intermédiaire des conseils de prud'hommes. Ce dispositif juridique date du 28 mai 1945. Il visait essentiellement à exclure les organisations mises en place par la France de Vichy. La définition de la représentativité a été fixée dans le code du travail par la loi du 11 février 1950 qui concernait quatre organisations (CGT, FO, CFTC, CGC). Elle a été complétée par un décret en 1966 pour intégrer à ce dispositif la CFDT qui venait d'être créée à la suite d'une scission de la CFTC. Cette représentativité de droit ne valait que pour la négociation collective, mais elle a été élargie ensuite à la négociation d'entreprise, puis à la présentation de candidats au premier tour des élections professionnelles (1982).

Depuis 1966, les organisations qui n'appartiennent pas au club des cinq peuvent être qualifiées de représentatives, sous réserve de satisfaire à certains critères : effectifs, indépendance, régularité et importance des cotisations perçues, expérience et ancienneté, attitude patriotique. Cette procédure est censée permettre aux

organisations syndicales non confédérées d'accéder aux droits que le Code du travail réserve aux organisations dites représentatives. Dans les faits, cette possibilité se traduit par des procès en représentativité : la loi actuelle permet au patron de refuser certains candidats à l'élection au premier tour ou à la désignation d'un délégué du personnel. C'est alors le juge d'instance qui tranche. Les organisations confédérées, elles, ne sont jamais soumises à cette procédure.

Pour nous, l'essentiel de la question peut se résumer ainsi : comment faire pour exister avec cette loi ? Nous pouvons toujours créer une section syndicale d'entreprise, mais nous ne pouvons pas présenter des candidats au premier tour des élections professionnelles, ou plutôt, le patron peut toujours refuser notre liste. Il appartient dès lors au tribunal de décider de notre représentativité à partir des critères définis par la loi. Il est vrai que, depuis un certain temps, la jurisprudence a forgé deux autres éléments d'appréciation : l'activité réelle et suffisante, c'est-à-dire l'ampleur et l'efficacité de nos actions revendicatives, et l'influence, c'est-à-dire la capacité à mobiliser les salariés. Ces éléments nous permettent parfois de gagner, mais cet ensemble juridique constitue une entrave très lourde à notre développement.

En 1996, ces dispositions qui ne concernaient que le secteur privé ont été étendues à la fonction publique par la loi Perben qui visait, selon le gouvernement de l'époque, à se prémunir contre les tentatives syndicales du Front national. En réalité, elle avait pour but de contenir le développement de nouveaux syndicats dans la fonction publique, après le mouvement social de décembre 1995 et les ruptures qui s'étaient produites, en particulier dans la CFDT. Dans les faits, tous les procès menés au titre de cette loi l'ont été contre des syndicats

de l'Union syndicale Solidaires, ou contre la FSU. Il faut savoir que, dès sa création en 1993, l'Unsa a été déclarée représentative pour la fonction publique au même titre que les confédérations par décision du Premier ministre de l'époque, Édouard Balladur. Cela prouve bien que les questions de représentativité syndicale ne sont pas des questions juridiques, mais bien des questions de choix politiques de la part des pouvoirs publics qui définissent et sélectionnent ainsi leurs interlocuteurs.

Cette question est importante pour nous car, en raison d'une étrange et perverse circularité, nous ne pouvons pas exister véritablement : comment faire pour agir et établir la preuve de son action, alors même que l'exercice de cette activité est entravé ?

Il convient d'ajouter que les différents rôles joués par les cinq organisations dotées d'une irréfragable représentativité s'accompagnent de ressources importantes en termes de mandats, de crédits d'heures, de subventions diverses, moyens dont nous sommes privés.

En outre, d'un point de vue démocratique, refuser la représentativité réelle pour se contenter d'une représentativité fictive n'est pas sans conséquence. Quel est l'intérêt d'afficher des accords signés par des organisations minoritaires ? Il y a certes un effet d'affichage, mais rien ne garantit que les problèmes censés être résolus par cet accord ne réapparaîtront pas.

Enfin, il faut trouver les modalités d'un lien effectif entre les représentants syndicaux et les salariés, car les pratiques d'information directe et de réunion des personnels concernés, de consultation directe, etc. sont nécessaires pour renforcer le lien et le contrôle des salariés sur les militants syndicaux qui les représentent.

L'avis du Conseil économique et social, à l'automne 2006, est important, car il reconnaît la nécessité d'une

remise à plat des règles de représentativité. Mais le gouvernement Villepin n'a pas voulu légiférer à ce sujet et, fin 2006, il a fait adopter une loi sur le « dialogue social », loi sans aucun contenu.

Dans sa campagne électorale, le nouveau président de la République, Nicolas Sarkozy, s'est engagé à changer ces règles... Sur quel contenu le fera-t-il ?

Nous avons réussi, fin 2006, à imposer notre représentativité dans la fonction publique d'État après plusieurs années de batailles juridiques et de recours en Conseil d'État. Nous sommes aussi représentatifs dans la fonction publique hospitalière, mais le problème demeure entier pour le secteur privé.

Tout est donc à venir. Il reste que le problème ne pourra plus être éludé puisqu'il a été clairement posé. Mais on peut assurément craindre l'action de certaines organisations qui s'effraient à l'idée de perdre beaucoup dans une remise en cause de ce monopole.

Seriez-vous favorables au développement d'un syndicalisme de masse comme en Suède, l'adhésion obligatoire à un syndicat étant associée au contrat de travail ?

L'idée d'importer un modèle n'est pas nouvelle, mais on ne peut calquer ni copier-coller n'importe quels schémas sur des histoires sociales totalement différentes. Si le syndicalisme français a toujours été plus faible numériquement que dans les pays voisins, sa force de mobilisation a toujours été importante, tout comme ses capacités de conquêtes sociales. Dire cela ne signifie pas que l'on se satisfasse de cette faiblesse numérique. Mais aujourd'hui, la question n'est plus celle du nombre d'adhérents en général. Ce qui importe et interroge, c'est la faiblesse syndicale dans les secteurs en expansion comme les

services, le commerce ou les activités de sous-traitance. Ces secteurs sont très éclatés, le salariat y est souvent précarisé. Voilà ce dont il faut d'abord se préoccuper.

Ce n'est pas par l'obligation de se syndiquer qu'on trouvera des solutions à cette question. Avec sa propre histoire et ses propres traditions, mais en inventant de nouvelles réponses aux réalités actuelles du salariat, le syndicalisme peut se redévelopper. Bien sûr, nous avons besoin de plus d'adhérents, mais ce n'est pas une question numérique et cela ne se résoudra pas par une obligation imposée aux salariés.

Quelle est votre position à propos d'un éventuel financement public des syndicats ?

Nous sommes favorables au principe d'un financement public du syndicalisme, car l'activité syndicale est essentielle à la vie démocratique, mais il importe que les règles soient transparentes, connues de tous, et qu'elles renvoient à des critères objectifs et sans exclusives. Il faut sortir de la situation actuelle faite d'opacité, de privilèges pour certaines organisations, et d'une absence de règles clairement identifiées.

Mise en place d'un service minimum, interdiction de piquets de grève, etc. Au nom de la liberté du travail, le droit de grève est régulièrement désigné comme ce qui doit disparaître, même si la volonté de le supprimer est toujours déniée. Pourquoi ?

Le droit de grève est un droit fondamental reconnu dans la Constitution. Même si d'autres formes d'action existent, la grève est un moyen essentiel pour résister, se défendre, faire valoir ses revendications. Le droit de grève n'a pas été donné par le patronat : il a été arraché

par des luttes très dures. Aujourd'hui encore, dans beaucoup de pays, il est loin d'être effectif.

C'est donc toujours un terrain d'affrontement social. Et régulièrement, lors des campagnes électorales, lors des conflits sociaux importants, ce thème réapparaît. Personne n'ose s'attaquer ouvertement au principe du droit de grève, mais beaucoup veulent le vider de son sens. Le choix de s'attaquer d'abord au droit de grève dans les transports en est une bonne illustration. Il est toujours étonnant de constater que les pouvoirs publics s'intéressent à la qualité du service public seulement les jours où il y a grève, alors que ce que veulent les usagers, c'est d'abord des transports en commun en nombre suffisant, qui fonctionnent bien chaque jour, respectant les horaires, avec du personnel compétent... En s'attaquant d'abord au droit de grève des salariés des transports publics, il s'agit bien d'amoindrir les capacités de résistance dans ce secteur¹ pour annoncer ensuite de nouvelles régressions pour tous. Pour nous, le droit de grève n'est pas négociable.

À l'heure de la « mondialisation », de la constitution d'une « société multiculturelle », des gens de tous pays sont appelés à travailler en France. Pensez-vous pouvoir les « syndiquer » ? Pensez-vous que leurs droits doivent être exactement les mêmes que ceux des travailleurs « français d'origine » ?

Oui, bien sûr. Ils doivent avoir les mêmes droits. Pourtant, force est de constater que beaucoup sont dans l'impossibilité de se syndiquer.

1. Sur fond d'une éventuelle impopularité de la grève ou du supposé agacement des usagers.

Nous pouvons prendre pour exemple le cas des « sans-papiers » et de notre engagement dans la lutte en leur faveur. Ce sont des gens qui travaillent mais qui sont privés de beaucoup de droits et, en particulier, de la possibilité de s'organiser. Or, pour nous, s'il existe des travailleurs privés de droits, tous les travailleurs sont menacés de l'être. Les « sans-papiers » doivent avoir des papiers, une carte de séjour pour dix ans, un droit au travail, les mêmes droits que les autres. On parle souvent des délocalisations en Asie, ou ailleurs. Ne devrait-on pas aussi dénoncer cette sorte de « délocalisation sur place » qui conforte si bien l'intérêt patronal ? Bref, il est fondamental qu'ils ne soient plus des citoyens de seconde zone ; la question de leur syndicalisation s'en trouvera grandement facilitée.

La syndicalisation des travailleurs étrangers « sans-papiers » est un acte très important, central pour eux. Mais il soulève des problèmes pour lesquels il nous faut dégager des moyens financiers et humains importants, ce qui n'est pas aisé. En effet, pourquoi les faire cotiser, si nous ne pouvons assurer leur défense individuelle ? Par ailleurs, aux élections prud'homales, les étrangers réguliers peuvent être électeurs, mais ils ne sont pas éligibles. Or, il y a des secteurs où la dominante étrangère est quasi totale. Dès lors, comment les travailleurs de ces secteurs peuvent-ils être représentés ?

Le syndicalisme doit faire un effort pour permettre aux travailleurs étrangers d'entrer dans la vie syndicale. Plusieurs démarches doivent être mises en œuvre : produire des tracts dans une langue qu'ils peuvent lire, prendre en considération de manière spécifique les problèmes auxquels ils se heurtent, tels le racisme et la ségrégation, former des délégués syndicaux issus de l'immigration. Tout cela avait été mis en œuvre dans les

années 1960-1970 par la CGT ou la CFDT auprès des OS dans l'industrie automobile, par exemple. Le travail est à reprendre. Toutefois, à travers la lutte des « sans-papiers », on a pu voir la capacité des immigrés à s'organiser eux-mêmes pour défendre leurs droits. La plupart sont des salariés, mais ce n'est pas le syndicalisme qui a été à l'initiative de ces luttes, ce n'est pas le syndicalisme qui leur a donné la force de s'organiser par rapport à cette question. Il faut cependant noter que, depuis quelque temps, dans certaines entreprises, on voit apparaître des luttes syndicales dont l'objet est justement la régularisation de salariés en situation irrégulière.

Les sociétés européennes sont fondées sur la notion d'égalité des droits. Mais la réalité résiste et nous savons bien que, dès qu'il est question des femmes, il vaudrait mieux dire « en toutes choses inégales ». Quelle est, à propos des femmes, votre position, qu'il s'agisse des femmes au travail, des femmes dans la cité ou des femmes dans le domaine de la vie syndicale ?

Contrairement à un certain discours dominant, l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas acquise dans notre société, que ce soit au travail, dans la famille et, globalement, dans la société. Et cela se répercute dans le syndicalisme parce qu'il ne s'inscrit pas dans « un en dehors » de la société et de ses ambiguïtés ou incohérences. Les combats féministes des années 1970 ont débouché, entre autres, sur des acquis législatifs (avortement, lois sur les violences et le viol, égalité professionnelle...). Mais l'inégalité règne dans les domaines des salaires, de l'accès aux postes de responsabilité, de la précarité et du chômage (les femmes sont les plus chômeuses, les plus précaires et les plus pauvres). Le partage

des tâches domestiques reste virtuel pour l'essentiel, et la double journée de travail est toujours d'actualité. Les violences de toutes sortes s'exercent surtout sur les femmes. Certes, maintenant, il est reconnu que les femmes travaillent ; c'est un fait, et cela va de soi. Mais les stéréotypes perdurent : le salaire des femmes est toujours perçu comme un salaire d'appoint, même lorsque ce salaire est la principale source de revenus du ménage. Les faits ont changé, les mentalités demeurent... On est toujours dans un modèle où la sphère « domestique » est de la responsabilité des femmes, la sphère « publique » (le travail salarié, la politique) demeurant celle des hommes. Malgré ses déclarations de principe, le syndicalisme n'échappe pas à ces contradictions. Les femmes sont moins présentes dans les responsabilités, dans les lieux de pouvoir, même si elles sont syndiquées. Plus on monte dans les structures syndicales, moins il y a de femmes.

Ce débat est ouvert dans notre union syndicale, mais il est loin d'être réglé.

Certaines organisations ont mis en place des mesures volontaristes. Ainsi, à Sud PTT, par exemple, un quota d'un tiers de places réservées aux femmes a été instauré dans la structure politique nationale. Mais dans les syndicats départementaux, il en va autrement. La règle de fonctionnement basée sur le fédéralisme laisse au plan local le libre choix de la structuration : beaucoup de syndicats départementaux n'ont pas mis cette règle en place. La conséquence est que très peu de femmes sont responsables départementales.

Certes, les quotas sont importants, mais ils ne constituent qu'un élément parmi d'autres pour tenter d'apporter des solutions durables à cette question. Il faut aussi travailler sur la nature des revendications. Il faut « sexuer » les analyses et les revendications. Lorsque,

par exemple, on réfléchit sur la réduction du temps de travail, il convient d'intégrer les conditions réelles de vie des femmes, car les hommes et les femmes n'ont pas le même rapport au temps. Le syndicalisme doit prendre en compte ce fait. De même, quand on parle de précarité ou des « travailleurs pauvres », il ne faut pas oublier que ce sont d'abord les femmes qui sont pauvres ou précaires !

Par ailleurs, il importe de percevoir la manière dont les femmes elles-mêmes reproduisent le modèle dominant, comment elles ont intériorisé les mécanismes de la domination masculine, comment retentit sur cette question le vécu individuel, personnel, intime de la relation des hommes et des femmes, ainsi que tous les échos de l'imaginaire social.

Dans le domaine de l'activité syndicale, si nous souhaitons vraiment que les femmes interviennent, il est fondamental de réformer nos manières de faire les plus immédiates : heure, fréquence et tenue des réunions à durée fixe ou indéterminée, par exemple. Si nous voulons vraiment que les femmes soient présentes, il faut prendre en considération les impératifs qui, par ailleurs, s'imposent à elles dans l'organisation de leur temps.

Il convient d'ajouter que cette question ne concerne pas seulement les femmes. Nous sommes, en effet, comme les autres syndicats, confrontés au problème du renouvellement des générations militantes. Poser la question d'un fonctionnement différent des structures pour permettre aux femmes d'y prendre toute leur place nous a obligés à trouver des solutions concrètes et à agir sur tous les facteurs qui entravent leur participation, et il est apparu que cela permet d'intégrer des militants plus jeunes, hommes ou femmes, qui n'ont ni le parcours, ni le profil, ni les « défauts » des militants plus anciens...

**« TOUT SALARIÉ EST CONCERNÉ PAR
LA DÉTERMINATION COLLECTIVE DES CONDITIONS
DE TRAVAIL AINSI QUE PAR L'ÉVOLUTION
DES ENTREPRISES »**

***Quelle est votre conception du paritarisme ?
Quel doit être le rôle de l'État ?***

Ce terme galvaudé est de plus inadéquat. Le paritarisme suppose que les intérêts soient communs et que les différents acteurs de ce paritarisme soient en situation d'égalité. En réalité, il y a des intérêts contradictoires et des conflits d'intérêts qu'il est urgent de reconnaître. Le paritarisme n'est qu'un mot, qui plus est, fallacieux.

L'État a la responsabilité de faire respecter les droits des citoyens, il doit donc veiller à ce que le principe d'égalité soit au centre de toutes ses actions. En matière de droit social par exemple, il s'agit de garantir des normes collectives applicables à tous et à toutes et de se donner les moyens de faire respecter la loi. C'est le rôle de l'inspection du Travail.

Le problème vient du fait que, en dépit de son discours sur lui-même, l'État n'est pas neutre ! Les politiques sociales et économiques mises en œuvre par les gouvernements qui ont en charge les affaires de l'État conduisent à des contradictions avec les principes républicains d'égalité. Ainsi, les gouvernements successifs ont choisi de remettre en cause les services publics, de généraliser la concurrence, de privatiser... Cela conduit à des inégalités sociales.

L'ouverture à la concurrence des services publics de réseaux, en attaquant les logiques de péréquation sociale

et géographique, va permettre à de grandes entreprises privées, à des multinationales d'« écrémer » les activités les plus rentables. Pour les petits utilisateurs, les services de base vont augmenter (par exemple, le prix de l'abonnement téléphonique a été multiplié par trois en dix ans, alors qu'il constitue l'essentiel de la facture pour les petits usagers).

En ce qui concerne la protection sociale, on sait aujourd'hui que c'est un marché convoité par le secteur privé. Pour le Medef, il faut garantir un « filet minimum » (qui pourrait rester du domaine public) et, pour les garanties supplémentaires, « laisser le choix ». Ce choix est bien sûr faussé : qui aura vraiment « le choix » de pouvoir se payer une protection de haut niveau ? Quel prix devront payer « les personnes à risques » ?

Face à tout cela, il faut donc des politiques publiques garantissant l'égalité et la solidarité, ce qui nécessite l'intervention des salariés et des citoyens pour s'opposer aux choix libéraux des gouvernements.

Que pensez-vous du projet de « modernisation » du « dialogue social » ?

La loi a été votée à la fin de l'année 2006, après l'important mouvement social contre le CPE, après le rapport Chartier sur la démocratie sociale et le rapport du CES sur la représentativité syndicale. On pouvait espérer qu'elle prendrait en compte un débat social aussi vif. De fait, cette loi est une loi « creuse », car elle n'oblige à rien et passe totalement sous silence la question des interlocuteurs.

La loi Fillon de 2004 a remis en cause le principe dit « de faveur », selon lequel tout accord d'entreprise doit être plus favorable aux

salariés que l'accord de branche, ce dernier devant lui-même leur être plus favorable que la loi. Le droit du travail n'est-il pas gravement menacé ?

Par la remise en cause du principe de faveur, la loi Fillon répond parfaitement à la demande du Medef. Il s'agit de casser toutes les garanties collectives liées au code du travail, de renvoyer les négociations à la relation duelle du patron et du salarié. Il s'agit d'en finir avec les normes communes en matière de temps de travail ou de grilles salariales au profit du seul jeu des rapports de forces, que l'on sait très variables d'une entreprise à l'autre. C'est une forme de dumping social sans délocalisation.

Que penser de la responsabilité sociétale des entreprises et des « partenariats éthiques » ?

Pour nous, c'est de la fumée... un effet de vitrine que les entreprises les plus importantes se sont plu à afficher comme un label. Mais en réalité, qu'en est-il ? Qui contrôle ? Qui maîtrise ? On ne perçoit pas vraiment la volonté d'assumer ce type de responsabilité ; il semble que la logique du profit à court terme soit toujours la logique dominante pour les entreprises. Leur éventuel engagement éthique supposerait au moins un renforcement des prérogatives des élus. Il n'en est rien, et même si des agences de notation des entreprises ont été créées par une ancienne responsable syndicale¹, cette idée de responsabilité sociétale des entreprises nous semble au mieux un vœu pieux, au pire une arnaque, de fait une vitrine.

1. Nicole Notat. Son agence d'évaluation est financée par les grandes entreprises. On peut s'interroger sur l'impartialité de ses travaux.

La réforme des retraites de 2003 devra être révisée au printemps 2008, et de nouvelles mesures sont prévues pour tenter de compenser le déficit abyssal des comptes de la Sécurité sociale. Pensez-vous que le modèle français de protection sociale pourrait être maintenu ?

La loi Fillon de 2003 a effectivement prévu une révision de la loi sur les retraites. Un rendez-vous est fixé. Nous savons déjà par un rapport du conseil d'orientation des retraites que la loi Fillon n'a rien réglé. Le problème n'est toujours pas clarifié.

La vraie question est la suivante : quelle part de la richesse produite veut-on affecter aux conditions de vie des personnes âgées ? En effet, le fond du problème (tel qu'il se pose après la loi Fillon), c'est que non seulement les gens vont devoir travailler plus longtemps, mais qu'ils seront plus pauvres, notamment les femmes.

On feint de penser et l'on veut nous faire croire qu'il n'y a pas d'autres solutions que celles préconisées par la loi Fillon. On affirme que le seul remède consiste à travailler jusqu'à soixante-dix ans pour des retraites à taux de remplacement affaibli. On s'applique à réduire le problème à ses dimensions techniques, alors que c'est une question sociale et politique, puisqu'elle engage des choix fondamentaux à propos du partage de la richesse produite. L'idée d'augmenter la durée du travail n'est-elle pas complètement contradictoire avec l'importance du chômage des jeunes ? Ne pourrait-on, par exemple, envisager d'augmenter les cotisations, même très peu, même de manière très progressive ? Certes, sur la question des retraites, le mouvement syndical a été mis en échec en 2003 comme en 1993. Faut-il renoncer pour autant ? Sûrement pas, d'autant plus que si on laisse faire, les inégalités dans ce domaine vont encore s'accroître.

En Allemagne, la loi vient de fixer l'âge de la retraite à soixante-sept ans. Que penser ?

On peut aussi nous dire qu'il y a des pays où le droit à la retraite n'existe pas ! Mais il faut partir de la réalité et des problèmes tels qu'ils se posent. Taux de chômage élevé, situation difficile des salariés de plus de cinquante ans massivement sortis des entreprises, accroissement du stress et de la fatigue au travail pour beaucoup, taux de fécondité plus important en France que dans la plupart des pays européens, productivité élevée, tous ces éléments montrent bien qu'il faut sortir d'un dogme libéral qui ne s'appuie pas sur la réalité, mais sur un objectif : diminuer le taux de pension de base versé aux futurs retraités et développer les retraites complémentaires privées pour ceux qui en auront les moyens.

Que faire de ceux qui veulent « travailler plus » et plus longtemps ?

Travailler plus longtemps... De qui s'agit-il ? Qui est dans ce cas ? En dehors de ceux qui n'ont pas les annuités et qui voudraient bien partir s'ils avaient les moyens d'un départ décent...

Derrière ce slogan démagogique, quel est l'enjeu ? En réalité, il faut répandre l'illusion que le droit à la retraite ou le temps de travail se négocieraient individuellement sur un pied d'égalité entre le salarié et son employeur ! La question des heures supplémentaires, une des mesures phares du nouveau gouvernement dès son arrivée au pouvoir, illustre bien cela. Ce n'est pas le salarié qui décide, c'est le patron qui l'impose quand bon lui semble. Mais surtout, il s'agit que ces heures supplémentaires ne lui coûtent rien puisque exonérées de cotisations sociales, prises en charge par l'impôt. Cela contourne le problème du pouvoir d'achat et restreindra

les embauches puisqu'il coûtera moins cher de faire faire des heures supplémentaires que d'embaucher. Mesure négative pour l'emploi, pour le budget, donc pour la collectivité, elle concernera seulement une partie des salariés et sera tout bénéfique pour les employeurs : elle ne vise donc pas à répondre aux aspirations des salariés. Cela supposerait une réelle politique d'augmentation du pouvoir d'achat pour tous !

**« La patrimonialisation des droits sociaux »
défendue par le Medef vous semble-t-elle
présenter un intérêt ou seulement des dangers ?**

C'est le miroir aux alouettes. Pis, cela met les salariés dans une situation quasi schizophrénique.

En effet, il y a deux logiques, celle du salarié et celle de l'actionnaire, et elles sont antagonistes. En tant qu'actionnaire, vous avez intérêt à ce que vos actions rapportent le plus ; en tant que salarié, vous avez intérêt à être payé le mieux possible et à avoir les meilleures conditions de travail. Or, pour que les actions rapportent, l'essentiel des variables d'ajustement repose sur une politique salariale la plus serrée possible, sur des emplois réduits le plus possible.

La mise en place de fonds de pension et d'un système de capitalisation implique la destruction de la solidarité objective entre salariés et retraités. En effet, avec le système par répartition, l'intérêt des salariés actifs est de disposer de salaires élevés sans menace de chômage. L'intérêt des retraités est le même, puisque des salaires élevés et l'absence de chômage génèrent des cotisations sociales fortes : il n'y aura donc pas de problème pour que les cotisations des actifs permettent de payer des retraites suffisantes. Par contre, dans le système par capitalisation, l'intérêt des travailleurs actifs qui veulent

épargner est de disposer de revenus élevés sur lesquels ils pourraient soustraire de leur consommation les sommes à capitaliser. Dans le même temps, l'intérêt des retraités/rentiers est d'obtenir la meilleure rémunération immédiate de leur capital, ce qui se fait le plus souvent par une réduction de la masse salariale, par les licenciements et le blocage des salaires.

De plus, la généralisation de l'actionnariat salarié conduit à une forme de précarité du revenu salarial fixe : d'une part, la logique patronale conduira à refuser d'augmenter les salaires au profit de l'attribution d'actions de l'entreprise ; d'autre part, les revenus tirés de ces actions sont aléatoires et non garantis, contrairement au salaire !

Les récentes faillites aux États-Unis comme celle d'Enron montrent crûment les dangers de ces choix. Ce sont les retraités qui en font les frais.

Il y a donc là un piège, et les organisations syndicales qui acceptent ces logiques affaiblissent les droits sociaux. Ceux qui veulent nous faire croire qu'une logique de capitalisation peut coexister tranquillement avec une logique de répartition nous mentent : en mettant en place, même partiellement, des fonds de pension, on diminue la masse salariale qui génère des cotisations utiles à la répartition, et celle-ci s'en trouve affaiblie.

Nous sommes très critiques à l'égard de la position commune adoptée, sur cette question, par quatre confédérations (FO exceptée), pour gérer ensemble ces fonds de pension. Il s'agirait, dit-on, de choisir des entreprises plus sociales et plus éthiques : rappelons seulement que le groupe Lu-Danone était considéré comme un modèle de gestion sociale !

Faut-il exercer une vigilance syndicale particulière à l'endroit des sociétés qui

délocalisent ou qui, rachetées par des groupes étrangers, peuvent mettre en place des modalités d'organisation du travail non conformes aux exigences du droit du travail prévalent en France ?

Être plus vigilant encore, certes, mais le problème est sans fin. On peut toujours trouver des pays offrant des conditions meilleures pour les entreprises, de l'Inde à la Chine.

De plus, si la transparence est exigée, l'opacité est entretenue par des montages financiers toujours plus sophistiqués.

Au niveau de l'Europe elle-même, il n'existe pas d'harmonisation fiscale, et les comités d'entreprise européens sont sans moyens. C'est pourtant là qu'il faudrait agir.

Conquérir des droits

L'inégalité n'est plus un problème en France, prétendent certains. Pourtant, on sait bien que le système de production dominant implique un partage inégal des richesses. Alors que celles-ci n'ont pas cessé de croître, des millions d'habitants en France et en Europe vivent en dessous du seuil de pauvreté. L'inégalité déniée est donc la règle, qu'il s'agisse de l'inégalité injuste des salaires, de l'inégalité des chances, de l'inégalité sur le marché du travail ou de l'inégalité devant l'impôt. Quels sont les remèdes que vous préconisez en ces divers domaines ?

Les inégalités augmentent, c'est un fait. Cela se constate dans la vie quotidienne. Il y a des inégalités de salaires, de revenus, qui génèrent des inégalités pour se loger, se soigner, consommer ou se cultiver.

Les salaires stagnent depuis des années, et les minima sociaux restent scandaleusement bas.

Ce qu'il faut mesurer, c'est l'évolution de la répartition entre capital et travail. Or, depuis vingt-cinq ans, dans la production des richesses dans notre pays, la part allouée au capital est passée de 30 à 40 %, la part allouée au travail est passée inversement de 70 à 60 %. La lutte pour une autre répartition des richesses reste donc d'actualité. Si le patronat et les rentiers ont pu profiter de cette situation, c'est que les capacités de résistance des

salariés ont été affaiblies par le développement du chômage et des plans de licenciement, par la précarité des contrats de travail. Il a d'abord fallu essayer de se battre dans l'urgence, et souvent le dos au mur, contre ces restructurations et ces dégraissages massifs. La question salariale n'a plus été mise en avant, et le patronat en a profité. Alors même que les gains de productivité augmentaient, les salariés n'en ont pas profité.

Autre source d'inégalité : la fiscalité. La fiscalité et les prélèvements sociaux sont l'objet de controverses permanentes, notamment de la part des patrons et de nombreux politiques. Ce devrait être un débat citoyen de première importance. Il faudrait savoir qui gagne quoi, qui paye quoi et qui reçoit quoi. La fiscalité est un outil au service de choix politiques. La question n'est pas d'ordre technique. Affaiblir l'impôt direct au profit de la TVA est une cause d'aggravation des inégalités : la TVA, l'impôt « indolore », est injuste. L'impôt sur le revenu, parce qu'il est progressif et redistributif, est moins injuste. À quoi servent les impôts et à qui ? Ce sont des questions incontournables pour tout débat en matière de fiscalité. Si l'on veut faire vivre le principe d'égalité, la redistribution sociale est un élément moteur.

On nous rebat les oreilles à propos des prélèvements sociaux « insupportables » qui seraient une des causes du chômage ! Pourtant, depuis vingt ans, on n'a pas cessé de prendre des mesures d'allègement des charges patronales, mais il n'a jamais été démontré que cela avait contribué à créer des emplois à hauteur du montant de ces allègements. Ce discours de la plainte est celui de la logique patronale qui vise à affaiblir la protection sociale. En même temps que l'on allège les charges patronales, on affaiblit les recettes de la protection sociale. Pourtant, les mêmes diront ensuite qu'il

y a un problème de financement de la santé ou des retraites.

Certains prétendent qu'en « prélevant 45 % de la richesse produite », l'État réduit de 45 % les marges de liberté des individus. Ils oublient que, si les prélèvements obligatoires retirent du pouvoir d'achat aux particuliers, c'est au profit d'un usage collectif. On ne peut perdre de vue l'idée que les besoins sociaux doivent être assurés par un financement public. Priver les catégories sociales les plus riches d'une petite partie des revenus qu'elles auraient consacrés à des dépenses de luxe ou à la spéculation afin de permettre à d'autres catégories sociales de survivre ou de vivre moins mal nous semble le minimum, si l'on prétend vouloir appliquer le principe d'égalité inscrit au fronton de nos bâtiments publics.

Non seulement l'inégalité existe encore, mais elle est plus grande qu'on ne le croit. Il y a des inégalités scandaleuses dans le domaine des droits fondamentaux reconnus comme tels dans toute société avancée. De ces droits fondamentaux à la santé, au logement, à la culture et à l'éducation, certains se trouvent radicalement exclus. Pour nous, la lutte contre les inégalités passe donc à la fois par la lutte pour de meilleurs salaires dans les entreprises et les administrations, mais aussi par notre engagement dans des combats plus vastes en vue de faire respecter les droits fondamentaux de tout citoyen. C'est en ce sens que nous travaillons avec de nombreuses associations de lutte comme DAL, les associations de lutte contre le chômage (AC !, MNCP, APEIS¹), Droits

1. MNCP : Mouvement national des chômeurs et précaires ; APEIS : Association pour l'emploi, l'information et la solidarité des chômeurs et travailleurs précaires.

devant, le Collectif national pour les droits des femmes, RESF¹. C'est aussi la raison de notre mobilisation en faveur de la défense du service public, à travers, par exemple, notre engagement dans l'association « Convergences pour la défense et le développement des services publics ». Le service public nous apparaît comme un moyen de rendre l'égalité vraiment « réelle ».

Derrière cette expression « service public », on trouve une certaine manière de poser les problèmes, très différente de celle qui tend à dominer et à s'imposer comme logique contemporaine, pour le plus grand profit de la loi du marché. On trouve l'idée que ce qui importe, c'est d'inventer le moyen de répondre à des besoins sociaux, collectivement définis. L'éducation, par exemple, est un besoin social qui a été reconnu et défini comme tel à un certain moment de l'histoire de nos sociétés. Cela n'a pas toujours été le cas ! Les besoins sociaux évoluent. Il nous appartient de les saisir comme des biens collectifs constituant un enjeu collectif ou bien, au contraire, de les abandonner et de les renvoyer à la logique du marché. En ce sens, le devenir des services publics constitue bien un des enjeux politiques de premier ordre.

Au-delà des inégalités, nous sommes confrontés à des pratiques de discrimination grandissantes. Quelles actions peut-on mener pour les combattre ?

L'existence de discriminations à l'embauche n'est pas un phénomène nouveau. Il s'inscrit dans un contexte plus large où des discriminations persistent, voire se

1. RESF : Réseau éducation sans frontières.

développent, dans la société française, pourtant fondée sur les principes républicains d'égalité ! La crise des banlieues en novembre 2005 a fait surgir le problème aux yeux de tous, mais il n'a jamais été vraiment pris en compte par les syndicats.

Précisons : la discrimination ne concerne pas seulement les jeunes d'origine étrangère. Au-delà de la couleur de la peau et de l'origine, le lieu de résidence, la pratique religieuse, l'orientation sexuelle, le fait d'être handicapé ou bien même le fait d'être une femme déterminent trop souvent le choix des employeurs. Les discriminations peuvent être multiformes et cumulatives. On commence à peine à prendre réellement conscience de ces phénomènes qui, quoi qu'il en soit, demeurent difficiles à établir. Comment prouver la discrimination ? On ne peut pas se fonder sur les réponses directes des salariés non retenus lors d'une embauche, car ils n'ont pas accès aux informations sur le contenu des candidatures qui ont été retenues et ne peuvent pas savoir s'il y a eu discrimination ou non. On ne peut pas se fonder sur les déclarations des employeurs car la discrimination est illégale, ce qui les incite à nier son existence. De plus, deux candidatures ne sont jamais identiques, et la décision d'embauche dépend de caractéristiques très diverses. L'usage des CV anonymes permet d'en montrer l'existence, mais ne règle rien. Le problème est seulement déplacé. Il faudrait pouvoir contrôler les procédures d'embauche, mais il importe surtout de s'attacher à comprendre les racines du processus pour déterminer ce sur quoi il faut agir : faire baisser le chômage, car, de fait, tout le reste en résulte, en particulier les phénomènes de discrimination.

Il nous faut rendre visibles ces discriminations, donner la parole aux personnes qui les subissent, renforcer les

sanctions pénales contre leurs auteurs. Il est nécessaire de renforcer les capacités de diagnostic à tous les niveaux de la société, en particulier dans les entreprises, en donnant à l'inspection du travail et aux élus du personnel les moyens d'intervenir. Il faut développer des actions de formation et d'information pour faire connaître et appliquer les droits existants.

Pour nous, il s'agit de faire de l'égalité réelle un objectif politique majeur, qui ne peut être envisagé sans une politique de plein emploi. Enfin et surtout, il faut valoriser la notion de « vivre ensemble » et l'apport de la diversité, dans un pays où la population s'est construite à partir de multiples origines et où le mélange des populations a toujours accompagné l'histoire.

Pour beaucoup de jeunes, « l'entrée dans la vie active » est devenue une épreuve angoissante. Que proposez-vous ?

Angoissante est en effet la course à l'embauche, interminable la galère d'une jeunesse sans destin, dans un pays où, depuis plus de vingt ans, la question du chômage d'une partie importante de la jeunesse, notamment des moins diplômés, demeure sans solution.

Que veulent les jeunes ? Le mouvement anti-CPE l'a clairement manifesté : les jeunes veulent un emploi, un emploi normal... Un « emploi normal », cela signifie qu'ils veulent en finir avec les emplois dérogatoires. Les emplois aidés, les emplois jeunes, les emplois de première embauche leur apparaissent tels qu'ils sont : des sortes de cache-misère qui ne règlent rien. Tous les dispositifs d'exception sont disqualifiés par avance. Le CDI doit être la norme. On ne manque pas de dire que les entreprises ne peuvent embaucher n'importe qui, qu'elles ont besoin d'un personnel qualifié et susceptible

de correspondre véritablement au poste qu'elles cherchent à pourvoir, mais on oublie que les CDI comportent une période d'essai de quinze jours à trois mois, qui suffit largement pour estimer l'adéquation de l'employé à son poste.

On ne manque pas non plus d'invoquer l'importance de l'expérience, même si on sait qu'on enferme ainsi tous ceux qui prétendent à un premier emploi dans un cercle vicieux : pas d'expérience, pas d'embauche ; pas d'embauche, pas d'expérience...

On néglige de plus un fait incontestable : les jeunes ont beaucoup d'expérience, une expérience très variée, accumulée à la faveur des stages ou divers CDD auxquels ils ont pu accéder, au cours de leur difficile itinérance vers l'emploi.

En peu de mots, il faut de manière radicale inverser la logique qui, actuellement, préside au processus d'entrée dans la vie de la jeunesse.

Les questions du partage des ressources, de l'énergie, de la sécurité alimentaire, des éventuelles conséquences des progrès techniques en matière de biotechnologie ou d'environnement appartiennent-elles au domaine d'intervention du syndicat que vous représentez ?

Ce sont des questions fondamentales. Pourtant, elles n'ont jamais été vraiment prises en charge par le mouvement syndical. Il est donc grand temps de les intégrer dans notre réflexion syndicale.

Le réchauffement climatique, dont on parle beaucoup, n'est qu'une des facettes d'une crise écologique globale, dont les manifestations les plus visibles sont l'accroissement considérable des déchets toxiques, la

pollution des nappes phréatiques et des sols, la réduction de la diversité biologique, l'épuisement de certaines ressources naturelles.

Cette crise est le produit direct d'un mode de développement productiviste dont le cours néolibéral actuel pousse à l'extrême les conséquences. Le libre-échange généralisé et l'accélération d'une nouvelle division internationale du travail ont entraîné une « bulle commerciale » qui s'est traduite par une explosion des transports polluants, notamment routiers et maritimes. Les politiques de déréglementation et de privatisation, en accroissant encore le champ d'action du capital et en refusant toute limite à son déploiement, ont considérablement aggravé la crise écologique.

Prétendument mise en œuvre pour essayer d'y répondre, l'extension des mécanismes de marché, outre qu'elle est une source nouvelle de profits pour les multinationales, a déjà fait la preuve de son inefficacité.

Le mouvement syndical, au-delà même de ses multiples divisions sur le plan revendicatif et stratégique, s'est historiquement coulé dans la logique productiviste du capital. La recherche d'un bien-être minimal pour les salariés s'est focalisée, à juste titre, sur le partage de la richesse produite, « le partage des fruits de la croissance », en ne s'interrogeant pas sur le contenu de celle-ci et en sous-estimant souvent ce qui en résultait pour l'environnement. Si cette attitude n'est aujourd'hui plus de mise, beaucoup reste à faire pour articuler réellement revendications sociales et préoccupations écologiques dans une perspective d'une remise en cause profonde du mode de développement productiviste.

Le défi à relever est de combiner la satisfaction des besoins sociaux, tant à l'échelle nationale qu'à l'échelle mondiale, et les solutions à mettre en œuvre pour

répondre à la crise écologique. Il nous faut penser maintenant que la résolution de la crise sociale et celle de la crise écologique vont de pair.

Imposer un partage équitable de la richesse produite est plus que jamais nécessaire au vu du déséquilibre actuel imposé par un quart de siècle de politiques néolibérales. Mais ce rééquilibrage de la valeur ajoutée doit s'inscrire dans la perspective d'un écodéveloppement qui permette de prendre en compte les contraintes issues de la crise écologique actuelle. Le débat démocratique doit pouvoir orienter le contenu de la production dans un sens plus écologique, notamment en matière énergétique et de production de déchets, ainsi qu'à propos de son utilité sociale. Dans ce cadre, les modes de consommation doivent être progressivement transformés, et le droit du travail doit être renforcé pour accompagner les reconversions éventuellement nécessaires. Des structures de contrôle citoyen des entreprises à risque, en lien avec les organisations syndicales, doivent être mises en place pour éviter les catastrophes écologiques et humaines de type Seveso ou AZF.

Une série de ruptures doit être effectuée, tant dans les pays du Nord que dans ceux du Sud. La réduction de l'empreinte écologique dans les pays du Nord doit s'accompagner de mesures visant à limiter la liberté de circulation des capitaux, pour éviter une délocalisation qui ne ferait que déplacer les problèmes écologiques dans les pays du Sud. Ces derniers doivent pouvoir rompre avec un modèle de développement productiviste tourné vers les exportations et ne profitant que marginalement à leur population.

Le mouvement syndical n'a pas vraiment porté ces questions. La Confédération paysanne, par ses actions et l'engagement de ses militants, a pu sensibiliser l'opinion

publique, mais aussi interpeller tous les mouvements sociaux, y compris le syndicalisme. Ces débats ne vont pas sans contradictions. La controverse à propos des OGM le montre clairement. Cela nous oblige à réfléchir sur les choix alimentaires, le type de production et les désastres écologiques qui en résultent. Mais il nous faut réfléchir aussi pour déterminer à qui cela profite ? Tout cela... pour quel profit ? pour le profit de qui ? Voilà les questions.

C'est aussi un problème de santé publique et, au nom du principe de précaution, une position de refus est fondée. Encore nous faut-il comprendre quels sont les enjeux financiers colossaux pour les semenciers prêts à sacrifier des millions de petits producteurs, quelles qu'en soient les conséquences sociales et environnementales, car pour eux, seul compte ce que cela peut rapporter.

Pour cette raison, le mot d'ordre « Le monde n'est pas une marchandise » nous semble important. Il s'agit de protéger les autres valeurs, les savoir-faire par exemple. On a bien vu avec l'affaire du sang contaminé ce que peut produire la rentabilité lorsqu'elle devient le critère décisif. Des gens en sont morts.

On ne peut pas fermer les yeux sur les finalités des productions, sur la manière dont on produit... En ce sens, les combats se rejoignent : la logique du profit, en transformant toute activité humaine en marchandise, nous oblige à prendre en considération tout ce qui en résulte, ce qui rend possible la convergence des luttes.

Pourquoi défendez-vous le service public ?

Derrière cette expression « service public », on trouve une certaine manière de poser les problèmes, très différente de celle qui tend à dominer et à s'imposer comme logique contemporaine, pour le plus grand profit

de la loi du marché. On trouve l'idée que ce qui importe, c'est d'inventer le moyen de répondre à des besoins sociaux collectifs, collectivement définis. L'éducation, par exemple, est un besoin social qui a été reconnu et défini comme tel à un certain moment de l'histoire de nos sociétés. Les besoins sociaux évoluent : il nous appartient de les saisir comme des biens collectifs constituant un enjeu collectif ou bien, au contraire, de les abandonner et de les renvoyer à la logique du marché. En ce sens, le devenir des services publics constitue bien un des enjeux politiques de premier ordre. La question des services publics n'est pas une question surannée comme d'aucuns le prétendent. Le service public est le moyen de faire échapper les affaires humaines à la logique du profit. Cette manière de voir n'implique pas la défense inconditionnelle de tout ce qui existe actuellement ; nous pouvons défendre les services publics et avoir un regard critique à l'égard de leur fonctionnement. Nous savons par exemple que la place des usagers n'a jamais été sérieusement prise en considération. Ces dernières années, nous avons vu naître des collectifs de défense et de développement des services publics, comme le réseau Convergences, qui regroupent personnel, élus et usagers, pour assurer, dans les hôpitaux, les bureaux de poste ou les écoles, au-delà de son maintien, la démocratisation du service public. Nous savons bien que les services publics ne sont pas parfaits, mais nous savons aussi que la volonté de casser le monopole des services publics vise seulement à reconstruire des monopoles privés. Le passage des monopoles publics aux monopoles privés des grands groupes internationaux n'a qu'une seule finalité : permettre de dégager du profit sur des activités utiles et vitales pour tous les êtres humains ! En réalité, il nous

faut créer des services publics nouveaux pour répondre à des besoins sociaux nouveaux.

Le coût des services publics n'est-il pas excessif ? Pourquoi dépenser tant d'argent ?

Mettre en avant la question du coût des services publics a toujours été l'angle d'attaque des libéraux pour justifier leur remise en cause des services publics. D'abord, il n'a jamais été prouvé que le même service rendu dans des conditions égales coûtait plus cher lorsqu'il était rendu dans le cadre de services publics. Mais surtout, on ne peut parler de coût sans parler des besoins ni savoir ce que l'on veut comme société.

La question du service public, c'est d'abord un choix de société. De fait, on revient toujours aux mêmes questions : où va la richesse produite ? Comment assurer une juste répartition ? Est-ce que l'État doit garantir à chacun et chacune l'accès à des droits considérés comme fondamentaux dans une société qui produit de plus en plus de richesses ? Est-ce que l'exercice de ces missions de services publics doit échapper à la logique de recherche du profit maximum pour les actionnaires ? Mais ceux qui posent cette question des coûts sont ceux qui veulent réduire le périmètre des services publics et leurs missions.

Une fois les questions bien posées, on peut bien sûr améliorer les services publics, leur fonctionnement, voire diminuer leurs coûts quand c'est possible, à condition de ne pas dégrader les services rendus.

La « peur de l'autre » commande en France tous les débats sur l'immigration, toujours présentée comme problème ou menace. Dans la ligne de l'accord général sur le commerce et les services (AGCS), ne sera « acceptable » dans les pays

***riches que l'étranger perçu comme rentable.
Quelles sont vos revendications en matière de
politique d'immigration et d'asile ?***

Les débats liés à l'immigration prennent en France une configuration particulière. Tout est mis en œuvre pour renforcer la peur de « l'autre », notamment quand il s'agit d'exploiter ces thèmes de façon démagogique et populiste par pure stratégie électoraliste. L'immigration est souvent présentée comme un problème et comme une menace. Chômage, précarité, insécurité, délinquance, révoltes dans les banlieues, etc., pour certains, tous les maux ou presque seraient, d'une façon ou d'une autre, plus ou moins directement imputables aux immigrés, qui servent alors commodément de boucs émissaires. Une telle approche est indigne et irresponsable : elle déstabilise chaque jour davantage des populations entières ; elle engendre son lot d'abus et de bavures ; elle concourt à légitimer les thèses de l'extrême droite et favorise la montée de la xénophobie, du racisme, de l'exclusion et, par réaction, du communautarisme.

Dans les pays riches, et dans la ligne de l'accord général sur le commerce et les services (AGCS), des gouvernants entendent faire appel à une immigration « choisie » et pouvoir sélectionner dans les pays pauvres la seule main-d'œuvre dont ils ont besoin. Ne sera « acceptable » que l'étranger perçu comme rentable pour l'économie du pays d'accueil. Une nouvelle forme de pillage de la richesse humaine des pays du Sud se met ainsi en place.

Dans le même temps, le durcissement des pratiques administratives et policières à l'encontre des étrangers dans les pays riches engendre une multiplication des situations dramatiques, aux conséquences humaines inacceptables et dangereuses, non seulement pour les

intéressés, mais aussi pour la démocratie dans son ensemble. Les politiques de l'immigration et de l'asile sont toujours plus restrictives et plus répressives. Elles n'aboutissent qu'à renforcer les filières de passeurs et à mettre en péril la vie des candidats à l'exil.

Cependant, le nombre de personnes en situation irrégulière reste constant depuis des décennies en France et dans les pays occidentaux. Constat qui trahit une volonté de maintenir un « quota officieux » de travailleurs illégaux indispensables à la compétitivité et à la survie de certains secteurs économiques : BTP, confection, nettoyage, hôtellerie et restauration, etc. L'immigration assume ainsi un rôle de laboratoire de la flexibilité du travail. L'étranger sans papier représente pour l'employeur le travailleur idéal : pas de charges sociales, pas de contraintes réglementaires, une rémunération inférieure aux minima légaux, etc. Cette situation, assimilable à une « délocalisation sur place », s'inscrit de plain-pied dans la logique libérale, qui tend à imposer flexibilité et précarité à l'ensemble du salariat.

Une autre politique de l'immigration est nécessaire et urgente. Celle-ci passe par une conception différente des rapports politiques et économiques avec les pays dits d'immigration et par la mise en œuvre de mesures d'accueil dignes de ce nom pour les personnes étrangères, donnant accès à une citoyenneté pleine et entière par la reconnaissance de l'égalité des droits.

Droit au logement, droit à la santé, droit à l'éducation sont des composantes de ce que l'on nomme « le développement humain ». Sont-ils pour autant devenus des réalités ?

Ces droits sont mis en cause, y compris pour des personnes qui sont salariées. Par exemple, le fait d'avoir un

travail ne garantit plus aujourd'hui de pouvoir se loger décentement.

Si la loi sur le « droit au logement opposable » a le mérite d'exister, il reste qu'elle est apparue début 2007 dans un contexte pré-électoral et ne sera qu'un coup d'épée dans l'eau sans moyens concrets, sans un plan ambitieux de construction de logements sociaux et sans une volonté politique claire de mettre un coup d'arrêt à la spéculation immobilière. Il existe une loi de réquisition des logements vides, mais elle n'est pas mise en œuvre. Il est vrai que cela suppose de toucher au sacrosaint droit de propriété individuelle : ce n'est pas dans les orientations du gouvernement actuel ! Pourtant, le nombre de sans-logis, en particuliers de jeunes et de femmes seules, ne cesse d'augmenter, et on voit réapparaître des bidonvilles en France !

Le système de soins dont la France est si fière, et qui garantit un droit à la santé pour tous, est lui aussi l'objet de modifications alarmantes. La mise en place de franchises va affaiblir l'accès aux soins des personnes les plus modestes. L'AME (aide médicale aux étrangers) est remise en cause de manière récurrente. Certains médecins et spécialistes refusent en toute impunité de soigner les patients qui bénéficient de la CMU (couverture maladie universelle). La participation des malades à la prise en charge financière de leurs thérapies devient de plus en plus importante, en raison de la liste toujours plus longue des médicaments déremboursés. De réforme en réforme de l'assurance maladie, on voit reculer le droit d'accès aux soins et demeurer flottant le déficit des comptes de la sécurité sociale.

Si l'on évoque le droit à l'éducation, dont le processus de Lisbonne (prônant « une économie de la connaissance ») n'a pas manqué pourtant de souligner

l'importance cruciale, le constat est tout aussi alarmant : fermeture de classes, difficultés d'exercer le métier, et, suite à la loi sur l'égalité des chances, remise en cause de l'obligation de scolarité jusqu'à seize ans, au titre de la nécessité de renforcer les liens entre l'école et l'entreprise, notamment par le biais de la possibilité d'apprentissage à quatorze ans. La contradiction entre le discours et les dispositions législatives effectives est un fait clairement avéré, que pourrait illustrer encore la distorsion entre les plaintes permanentes à propos de la « fuite des cerveaux », la volonté de « développer l'excellence de la France », et les modalités budgétaires qui « sabrent » les crédits de la recherche scientifique.

De fait, tous ces « droits à... », lentement conquis par le mouvement ouvrier, sont dans la dépendance d'un droit fondamental, le droit au travail, complètement bafoué depuis plus de vingt ans pour plus de 10 % de la population, et menacé de précarisation pour tous les autres. La question du droit à l'emploi pour toutes et tous, d'un emploi de qualité et payé correctement reste une exigence fondamentale, même si cela apparaît utopique. Pour garantir le droit à l'emploi et tous les droits fondamentaux, il faut mettre en cause la répartition actuelle des richesses, qui ne doit plus être accaparée par une minorité mais bien servir aux besoins du plus grand nombre.

Europe, mondialisation et nouvel internationalisme

Le monde du travail est régi, pour l'essentiel, par des réglementations nationales. Le mouvement syndical a été confronté dès le milieu du XIX^e siècle à la nécessité de dépasser le cadre national. Globalisation, mondialisation, internationalisation semblent résumer les transformations dont les économies contemporaines sont l'objet. Le mouvement syndical doit-il et peut-il créer des solidarités plurinationales ou transnationales ? L'internationalisme syndical vous semble-t-il réalisable ?

Bien sûr, la dimension internationale doit être présente dans notre activité syndicale. Les entreprises, pour beaucoup d'entre elles, dépendent de grands groupes internationaux. Ces groupes ont des stratégies de développement et de restructuration au niveau international, qui passent en particulier par l'utilisation des délocalisations et de la mise en concurrence des salariés au plan international. C'est donc une nécessité pour le syndicalisme de créer des liens internationaux entre salariés pour s'opposer efficacement aux stratégies mondialisées des entreprises.

Le syndicalisme a pris beaucoup de retard sur cette question. Des combats commencent à s'organiser, du côté syndical mais aussi, plus largement, à travers le mouvement altermondialiste dont l'importance ne cesse de grandir, et où l'on trouve des associations citoyennes, des organisations non gouvernementales et certaines forces syndicales.

Au niveau européen, nous devons prendre en compte la réalité : l'Europe est un fait, l'Europe existe. Mais la construction européenne n'est pas neutre ; elle s'inscrit dans un projet politique précis, un projet libéral. Pour que l'Europe soit vécue comme un espace de progrès pour tous ses habitants, il fallait partir de leurs besoins, de leurs aspirations, d'un large débat citoyen sur les possibilités nouvelles. On a fait le contraire. On a d'abord mis en place des critères économiques et financiers (la monnaie européenne, la réduction des déficits budgétaires, les critères de convergence...), c'est-à-dire tous les critères découlant des objectifs politiques de la déréglementation libérale.

Si nous émettons aussi des réserves et des critiques à propos de l'Europe, ce n'est pas par chauvinisme ou par attachement à l'idée d'un monde clos, bien au contraire. L'idée européenne pourrait être une belle idée si elle reposait sur la coopération entre les peuples, et non sur la concurrence exacerbée et la guerre économique. Mais nous constatons les conséquences concrètes de la construction européenne actuelle, les remises en cause des acquis sociaux, les attaques contre les services publics... D'autres choix étaient possibles. À titre d'exemple, pour contrer les phénomènes de dumping au niveau européen¹, il aurait

1. Rappelons que 80 % des échanges économiques de l'Union européenne se font en son sein.

suffi de fixer des garanties sociales communes, un salaire minimum commun, une fiscalité commune, etc. Rien n'a été fait en ce sens. Au contraire, les acquis sociaux existants dans certains pays sont remis en cause, et le nivellement général se fait vers le bas.

Mais attention, nous n'oublions pas que ces « directives européennes » qui, de plus en plus, nous gouvernent, ne tombent pas du ciel. Les mêmes gouvernements qui disent dans leur pays : « C'est la faute à l'Europe, on est obligés d'appliquer » oublient de mentionner que, dans les sommets européens, ils donnent leur accord à ces orientations. Il faut souligner le double jeu des gouvernements nationaux qui accusent l'Europe de tous les maux, après avoir participé à la production desdites « directives européennes ».

Au niveau syndical, les choses bougent en Europe. Mais on est encore bien loin de ce qu'il faudrait. La CES (dont nous ne sommes pas membres, et qui regroupe les grandes confédérations traditionnelles) s'est longtemps contentée d'une pratique de lobbying auprès de l'Union européenne, en se refusant à tout regard critique sur les bases politiques de cette construction. La CES envisage sa mission comme un accompagnement des orientations européennes. Elle se refuse à formuler des revendications unifiantes ambitieuses, qui s'attaqueraient au partage des richesses en Europe.

Assurément, un mouvement de revendication et de mobilisation transnational est en construction d'un bout à l'autre de la planète. Chaque grand rendez-vous des institutions internationales, les rencontres de chefs d'État donnent lieu à des manifestations très nombreuses. C'est l'occasion de contre-sommets où se confrontent les expériences, les luttes et les analyses de ceux et celles qui refusent que le monde soit une marchandise.

Bien sûr, nous sommes au début d'un processus, et des difficultés existent. Il nous faut trouver des attitudes de travail communes, et des attitudes de travail en commun. Les obstacles sont nombreux : diversité des langues et des références sociales, hétérogénéité des traditions syndicales (pluraliste et nationale en France, unitaire et régionale en Allemagne par exemple). Le paysage syndical européen est en effet marqué par une extrême diversité dans sa structuration, dans ses prérogatives, dans ses liens avec les forces politiques.

De plus, nous sommes confrontés au fait, ou plutôt à l'apparence d'un fait : le patronat a joué la concurrence avec, pour certains secteurs, le recours aux délocalisations. Mais ce chantage commence à être démasqué : les salariés comprennent que personne n'a rien à gagner à se battre chacun de son côté. Le sentiment que chacun dans son coin peut s'en sortir est un sentiment dépassé. On voit naître des tentatives de coordination des représentants syndicaux au sein des groupes européens, des actions européennes se dessinent et commencent à exister¹.

En 2005, lors du référendum français relatif au projet de constitution européenne, vous vous êtes clairement inscrits dans le camp du « non ». Pourquoi ? Votre prise de position n'excédait-elle pas les limites de l'intervention syndicale légitime ?

Nous percevions dans ce projet l'œuvre du mode libéral de construction de l'Europe. Nous avons analysé le projet de traité comme entérinant les orientations libérales, comme la tentative de constitutionnaliser la politique libérale. Les faits nous semblaient éloquentes, le poids

1. Dans le secteur du rail par exemple, des actions européennes de grève ont déjà eu lieu...

de la concurrence non faussée, par exemple, les textes aussi, qui ont si lourdement contribué à la déréglementation du droit du travail. Le droit à la concurrence non faussée joue en effet un rôle véritablement normatif dans le processus de construction européenne. Viennent s'y ajouter la confusion des pouvoirs, l'exclusion des peuples des processus de décisions, une opacité générale dans le processus de fabrication du droit communautaire, totalement assujéti au diktat de la concurrence et du marché.

Nous n'étions pas et nous ne sommes pas opposés à l'idée de l'Europe, mais nous voulons une construction européenne reposant sur des droits. La politique monétaire et la politique économique doivent être les moyens de la construction de droits, et non une finalité en soi. Nous voulons que les droits fondamentaux ne soient plus subordonnés aux droits de la concurrence, au droit des affaires, comme c'est actuellement le cas. Au contraire, nous voulons que l'Europe se construise en affirmant la priorité aux droits sociaux fondamentaux, aux droits politiques et culturels. Cela suppose une autre orientation économique qui préserve les biens communs, développe les services publics, et une construction démocratique qui permette la participation de chacun et de chacune aux décisions publiques.

Pour nous, ces prises de position relèvent bien du champ syndical.

Peut-on envisager la négociation collective au plan international ? Quel rôle une réglementation internationale du travail doit-elle jouer ?

Il est clair que, face aux grands groupes internationaux, il est impératif de construire une stratégie syndicale au plan international. Des espaces de négociation à

ce niveau sont nécessaires. Des comités de groupe existent déjà, mais ils ont peu de prérogatives ; le processus commence à peine. La question est de savoir si les prérogatives et les moyens qui seront attribués aux représentants syndicaux reposeront sur ce qui existe de plus positif dans certains pays, ou bien si, au contraire, ce ne sera pas l'occasion d'affaiblir les droits.

Parallèlement, il faut maintenir des espaces de négociation au niveau local. Et il faut trouver les moyens de maintenir des liens forts entre les représentants syndicaux qui seraient mandatés dans ces instances de négociation internationale et les représentants syndicaux aux plans national et local. Il faut instaurer des mécanismes de va-et-vient et de contrôle. Sinon, le risque est grand que le fossé ne se creuse encore davantage entre le terrain et les négociateurs, d'autant plus que les grandes multinationales sont capables de « jouer » à la fois la répression et les tentatives d'intégration du syndicalisme.

Mais, au plan international, la tendance patronale vise plutôt à affaiblir les droits sociaux existants, à mettre les salariés des différents pays en situation de concurrence.

Les recommandations des organismes que sont l'OIT¹ et le BIT constituent un minimum peu ou non suivi par les firmes multinationales. Elles sont peu reprises dans les législations sociales des pays. Aujourd'hui, les économies de chaque pays sont « percutées »

1. L'OIT (Organisation internationale du travail) est une institution spécialisée de l'ONU. Créée à Montréal en 1946, elle comprend deux délégués de l'État, un délégué des employeurs, un délégué des travailleurs. L'OIT est chargée avec son bureau, le BIT (Bureau international du travail), d'élaborer des conventions internationales.

par les décisions de l'OMC¹ : toute activité doit être ouverte à la concurrence, sans aucune limite, y compris les biens « communs » comme la santé, l'éducation, l'eau... Il n'y a pas de volet social de globalisation de l'économie. En fait, ce n'est pas paradoxal : c'est la logique même de cette globalisation !

Le niveau européen suffit-il à donner une dimension internationale aux luttes ? Plus globalement, le combat contre « la mondialisation » semble être une priorité pour tous ceux qui, à défaut de « changer le monde, changer la vie », s'efforcent de remédier à la misère du monde. Quelle est votre position ?

L'Europe ne peut être le seul espace de cette démarche. Si elle est un enjeu social et politique, si, aujourd'hui, nous devons y construire des rapports de forces pour résister aux remises en cause et imposer des droits sociaux de haut niveau, nous nous appliquons à construire aussi nos interventions à un niveau international plus large. Les entreprises sont dans des stratégies internationales, les institutions internationales comme l'OMC, le FMI² et la Banque mondiale, ou les réunions de chefs d'État comme le G8, prennent des décisions et des orientations qui ont des conséquences sur l'ensemble des populations de la planète. On ne peut aujourd'hui mener un combat efficace contre la globalisation économique, contre la mondialisation libérale, de façon isolée ou seulement locale. Nous retrouvons toujours et partout le même problème : qu'est-ce qui préside aux décisions politiques, les besoins des êtres humains ou bien le

1. Organisation mondiale du commerce.

2. Fonds monétaire international.

profit ? La permanence de cette question nous contraint à inventer des formes de mobilisation internationales.

Aujourd'hui, ce « nouvel internationalisme » se développe à partir de résistances et de luttes pour les droits qui émergent au plan local. Nous travaillons à la convergence de ces luttes, de ces revendications, de ces démarches. Tous ces mouvements agissent contre les conséquences du libéralisme : les salariés qui se défendent contre les restructurations et les plans de licenciement, les paysans qui luttent pour le droit à la terre ou contre le brevetage du vivant, ceux qui se battent pour le droit à l'eau ou à la santé, les citoyens contre la spéculation financière... À l'origine de ces combats, il y a ce que les gens vivent concrètement et ce qu'ils subissent. D'une certaine façon, ce sont des « revendications immédiates » qui, prises isolément, ne remettent pas nécessairement en cause le système capitaliste lui-même. Mais, en même temps, ces combats reliés les uns aux autres mettent à nu la logique du système. Ils conduisent à chercher des réponses alternatives qui remettent les besoins des êtres humains et leurs droits au centre du fonctionnement des sociétés, en lieu et place du profit et du pouvoir d'une minorité. La question du partage des richesses est posée. Cela contraint à aborder aussi les problèmes environnementaux, les thèmes du progrès et du développement durable pour l'ensemble de l'humanité et pour les générations à venir... Il s'agit aussi de penser la question de la démocratie afin d'en faire une réalité pour l'ensemble de l'humanité. Ces mobilisations se trouvent aujourd'hui porteuses du mot d'ordre : « Un autre monde est possible. » Cet autre monde n'est pas défini, il n'y a pas un « programme clés en main ». Mais ce mouvement qui est en marche peut changer le monde !

Le syndicalisme est toujours à réinventer

Le syndicalisme est toujours à réinventer ! Et pourtant, il a déjà une longue histoire (plus d'un siècle). Cet outil a permis des conquêtes sociales fondamentales, il a porté les révoltes et les espoirs de générations entières de travailleurs et de travailleuses, il a créé de la solidarité. Mais son histoire même montre qu'il n'est pas figé, qu'il est en mouvement, qu'il doit se transformer, non pas pour s'adapter à l'économie dominante, à la mondialisation libérale, mais, au contraire, pour être plus efficace encore, pour contribuer à un monde plus juste et plus solidaire.

À travers la construction d'un nouveau courant syndical, à côté des confédérations traditionnelles, c'est à ce défi que nous voulons répondre. L'apparition de Solidaires comme union interprofessionnelle différente des confédérations traditionnelles dans ses valeurs, sa pratique et son fonctionnement, confirme qu'il y a une place pour cette alternative syndicale.

Solidaires veut d'abord prouver que le syndicalisme reste d'actualité. Mais pas n'importe quel syndicalisme : celui qui n'a pas peur d'explorer des chemins nouveaux, sans pour autant oublier les références de l'histoire. Ni passéiste, ni avant-gardiste, un outil au

service des intérêts collectifs de ceux et celles qui n'ont, pour exister dans cette société, ni le pouvoir financier, ni le pouvoir politique, ni le pouvoir intellectuel : le monde du travail dans ses multiples facettes actuelles. Un outil pour résister et agir sur le monde, le transformer, et non s'y adapter. Utopie que tout cela, diront certains hérauts de l'horizon indépassable du capitalisme, pour qui changer le monde est devenu un archaïsme quasi vulgaire ! Notre volonté est de ne pas accepter le monde tel qu'il est. Le syndicalisme est le premier outil d'organisation collective face à l'arbitraire, à l'injustice. Il reste un des facteurs de progrès social, à condition de ne pas vendre son âme pour devenir l'interlocuteur officiel qui ne sait plus démêler les intérêts des salariés de ceux des patrons... ou du pouvoir officiel. Le syndicalisme a subi bien des vicissitudes dans le monde ; il n'en reste pas moins un outil indispensable, à condition de ne pas devenir un arbre sec, incapable de se régénérer.

Nous voulons redonner sens à un syndicalisme à l'écoute des salariés et de leurs préoccupations quotidiennes, à un syndicalisme capable de relier cela à une vision globale et à une réflexion collective sur le monde dans lequel nous vivons.

Pour que les travailleurs adhèrent à un syndicat, il faut d'abord qu'ils en voient l'utilité et s'identifient assez facilement à ses représentants. Cela suppose un syndicalisme qui ne soit pas englué dans des réunions institutionnelles dont personne ne voit jamais le résultat ; des représentants facilement accessibles et au service des salariés, qui ne soient pas perçus comme des « zombies » venant d'une autre planète et auxquels leurs fonctions auraient fait perdre tout contact avec la réalité.

Les organisations syndicales ont obtenu des moyens de fonctionnement non négligeables dans les grandes entreprises et le secteur public. Ces moyens ne doivent pas servir à créer des privilégiés et à faire du clientélisme. Ils doivent au contraire permettre au syndicat de se mettre au service des travailleurs qui lui ont accordé leur confiance. Une information de qualité, complète et transparente, est un des éléments essentiels du combat syndical pour faire vivre cette démarche. C'est par l'intermédiaire du délégué local que se fait souvent la première prise de contact avec l'organisation syndicale, et c'est pourquoi il est nécessaire d'avoir des militant(e)s de terrain nombreux(se)s et formé(e)s.

Le syndicat doit faire respecter et développer les droits, en particulier des plus faibles, organiser la résistance contre ce qui est néfaste pour le plus grand nombre, ne pas se résigner à l'ordre établi comme s'il était immuable et intangible, combattre le sexisme et le racisme, redonner la volonté collective et individuelle de ne plus subir mais d'agir...

L'histoire syndicale de notre pays est marquée par la division. Division souvent due au manque d'indépendance du syndicalisme vis-à-vis des partis politiques, des pouvoirs publics ou du patronat, et qui a contribué aux défaites sociales de ces dernières années. L'unité syndicale n'est pas un but en soi, c'est un outil pour l'action et pour créer un rapport de force. Il s'agit donc bien de rassembler au moins les forces qui ont des convergences, qui se sont retrouvées dans les luttes ces dernières années. L'urgence, c'est de proposer le plus unitairement possible des actions, des campagnes, mais aussi la formulation de réponses alternatives aux choix économiques actuels.

Pour autant, nous ne pouvons fermer les yeux sur les évolutions du mouvement syndical, et en particulier le

choix d'une partie du syndicalisme d'abandonner la construction des rapports de forces pour un syndicalisme d'accompagnement du libéralisme. L'idée du « syndicalisme rassemblé » peut sembler séduisante, après des décennies de divisions. Mais elle n'est pas toujours pertinente et efficace : elle ne permet pas d'avoir une analyse partagée des attaques patronales, des politiques économiques et sociales du gouvernement ; elle peut contribuer à paralyser la construction de luttes interprofessionnelles puisque l'ensemble des confédérations ne partagent ni les mêmes revendications, ni la volonté de construire les rapports de forces. Confronter des points de vue différents, des divergences, est une bonne chose, essayer de construire les convergences, c'est aujourd'hui nécessaire. Encore ne faut-il pas y perdre son âme ! Nous savons par expérience que l'unité est utile, souvent décisive pour gagner, comme la lutte contre le CPE l'a montré au printemps 2006, mais que ce n'est ni naturel, ni spontané, et que cela se construit, y compris dans les tensions entre organisations !

Le syndicalisme ne peut se développer que s'il pratique la démocratie, seul gage de crédibilité et d'efficacité. Fini le temps (s'il a jamais existé) où il suffisait d'un mot d'ordre pour mobiliser. Aujourd'hui, il y a une aspiration forte des salariés à exister comme individus, à comprendre, à décider pour eux-mêmes et par eux-mêmes. Les salariés veulent donner leur avis, s'exprimer, être consultés pour tout ce qui les concerne. Il s'agit de susciter les débats et de faire en sorte qu'émergent des revendications et des projets collectifs, décidés et portés en toute connaissance de cause.

C'est au syndicalisme de proposer les moyens adaptés pour favoriser cette démocratie : information, réunions, consultation, assemblées générales, comités de luttes

syndiqués-non-syndiqués... Il s'agit de faire en sorte que les salariés aient leur mot à dire, que l'expression démocratique soit favorisée par le syndicalisme. Il ne s'agit pas de faire « à la place de », mais de faire « avec »...

L'exigence de démocratie concerne autant le rapport aux salariés que le fonctionnement de l'organisation syndicale. Rénover le syndicalisme, c'est laisser la place au débat et permettre l'expression publique des divergences. C'est pourquoi nous avons choisi de fonctionner dans l'interprofessionnel sur la base du consensus, en refusant de figer le rapport de forces entre minorité et majorité.

C'est aussi faire de la place aux plus jeunes, à ceux qui sont moins expérimentés ; c'est partager les responsabilités et les décisions ; c'est ne pas garder des permanents « à vie », qui oublient la raison de leur engagement militant et pour qui le syndicalisme devient un travail comme un autre, ou un moyen d'avoir du pouvoir, de la promotion sociale... Cela suppose de favoriser le renouvellement des responsables, de limiter les durées de mandat, de faire vivre le « contrôle » des structures élues par les syndicats de base et les adhérent(e)s.

Bien sûr, tout cela se heurte à des difficultés dans la pratique quotidienne, et notre syndicalisme n'échappe pas aux phénomènes de délégation de pouvoir, aux habitudes routinières, à la difficulté de transmettre aux jeunes générations la mémoire et l'expérience, ainsi qu'aux réticences des plus anciens à laisser la place aux plus jeunes au nom de « l'efficacité »... Faire de la démocratie un enjeu du renouveau du syndicalisme suppose la conscience de ses propres carences, et le débat collectif pour y remédier.

Les femmes n'occupent pas la place qui leur revient ni dans le travail, ni dans le syndicalisme. L'égalité entre

hommes et femmes est loin d'être acquise : la place des femmes dans notre société reste avant tout le produit d'une construction sociale fondée sur un rapport d'oppression. Cela a forcément des conséquences sur leurs conditions de travail, leur vie personnelle, mais aussi sur leur place dans le syndicalisme.

Le syndicalisme s'est forgé dans les bastions masculins, et il en reste profondément marqué aujourd'hui dans son fonctionnement : les postes de responsabilité sont rarement occupés par des femmes. Le fonctionnement des structures fait la part trop belle aux mécanismes traditionnels des univers et des modèles masculins. Il prend rarement en compte le poids des charges familiales qui reposent encore beaucoup trop sur les femmes. Pour répondre à cette situation, le syndicalisme doit répondre aux revendications et aux besoins des femmes, et transformer ses modes de fonctionnement pour qu'elles s'y sentent à l'aise et y prennent la place qui leur revient. Si le syndicalisme ne relève pas ce défi, il continuera de se priver d'une partie importante du salariat actuel et ne pourra prétendre le représenter dans toute sa diversité et sa richesse.

Solidaires n'est pas une organisation en dehors du monde, la discrimination dont les femmes font l'objet se retrouve aussi dans le syndicalisme, y compris le nôtre !

De la même façon, les salariés issus de l'immigration ont du mal à trouver toute leur place dans les instances syndicales. Le syndicalisme doit faire un effort en ce sens : c'est une des conditions pour aborder efficacement le travail à effectuer afin de s'attaquer aux discriminations liées à l'origine, encore nombreuses dans le monde du travail.

Ce n'est rien de dire que le monde du travail a beaucoup changé sous les effets conjugués du chômage, de

la précarité, du développement de la sous-traitance... On assiste à l'éclatement des statuts. Tous les secteurs professionnels sont touchés par les mêmes politiques économiques. Les grandes questions sociales interprofessionnelles du mouvement ouvrier remontent à la surface sous le coup des remises en cause des garanties collectives du salariat, acquises au fil des luttes. Le contrat de travail, la protection sociale, le logement et la quasi-absence de chômage assuraient une certaine cohésion sociale. Sous l'effet des politiques libérales, beaucoup de ces garanties ont volé en éclats, dans le secteur public comme dans le secteur privé. Les remises en cause des services publics se répercutent non seulement sur les personnels (précarisation, niveau d'emploi, logique commerciale...), mais aussi sur leur qualité et leur accessibilité pour l'ensemble de la population. Le chômage et tout ce qui l'accompagne en termes de pauvreté déstructure et met à mal des droits que l'on pouvait croire définitivement acquis dans une société aussi favorisée que la société française : logement, santé, éducation des enfants, etc.

Il s'agit pour le syndicalisme de faire face en occupant le terrain revendicatif, en recréant du lien social par l'action et la syndicalisation, en intervenant, à partir de ses valeurs d'égalité et de ses revendications, sur des terrains qui relèvent de la citoyenneté. Soutenir les actions des chômeurs, être aux côtés des sans-papiers, manifester contre la mondialisation libérale, participer à la Marche mondiale des femmes, s'investir dans Attac... tout cela relève bien de nos valeurs syndicales. Cela doit s'accompagner d'actions interprofessionnelles portant sur la protection sociale, le droit à la retraite ou la réduction du temps de travail. Même si des actions locales sont nécessaires, elles doivent aussi dépasser le cadre de

l'entreprise. C'est particulièrement vrai lorsqu'il s'agit de combattre les choix gouvernementaux. Enfin, et ce ne sont pas les moindres questions posées aujourd'hui au mouvement syndical, comment organiser les salariés précaires, intérimaires, des entreprises de sous-traitance, ceux et celles qui ne font que quelques heures dans une entreprise, qui n'ont ni le même statut, ni parfois le même employeur, tout en étant sur le même lieu de travail ? Toutes ces questions représentent un nouveau défi qu'il faudra relever sous peine de se couper d'une partie de plus en plus importante du salariat et de devenir impuissant à mener des actions et à construire un rapport de forces.

Le développement de mouvements sociaux des « sans » (sans-emploi, sans-logis, sans-papiers) montre bien que ces thèmes qui, à d'autres moments de l'histoire du mouvement syndical, étaient présents dans la lutte syndicale, ne le sont plus aujourd'hui. Le syndicalisme se doit de retrouver cette dimension, de reconnaître les instruments forgés par ces associations de lutte pour les droits, d'agir avec elles, même si, parfois, la confrontation est rude.

La question interprofessionnelle est donc plus que jamais d'actualité. Il s'agit de réinventer des structures dans lesquelles salariés du public et du privé, chômeurs, précaires pourront se retrouver dans une volonté de construire des mobilisations permettant à chacun de trouver sa place, tout en étant capable de tisser les solidarités indispensables. C'est le principal enjeu pour le syndicalisme dans les années qui viennent.

Face aux dégâts sociaux de la mondialisation, des résistances voient le jour dans différents pays : luttes syndicales, paysannes, citoyennes, environnementales... Mais l'action syndicale coordonnée entre les différents

pays a du mal à se faire. Les organisations syndicales internationales, malgré leurs énormes moyens matériels, ne se donnent pas de véritables moyens d'action internationale.

Il est clair que le mouvement syndical a beaucoup de retard à rattraper pour faire face aux dégâts de la construction européenne et pour répondre aux besoins de solidarité internationale. Les choix économiques décidés par les grandes institutions comme le FMI, la Banque mondiale ou l'OMC (avec l'accord des gouvernements des différents pays) produisent de la pauvreté et de l'exclusion dans les pays du Sud comme dans ceux du Nord : ce terrain de luttes est devenu une dimension incontournable pour le syndicalisme. Nous sommes pleinement engagés dans la lutte contre la mondialisation libérale et nous participons aux manifestations internationales lors des réunions des chefs d'État des grandes puissances (comme le G8), des réunions de l'OMC ou les sommets des chefs d'État européens. Mais, au-delà, nous pensons qu'il est fondamental de nous retrouver pour débattre sur la diversité des mouvements sociaux existants, pour trouver les convergences et dégager des alternatives : nous sommes partie prenante du mouvement des forums sociaux, au plan international comme au plan européen.

Le syndicalisme doit retrouver une dimension internationaliste pour pouvoir lutter contre les multinationales, contre la précarisation généralisée du salariat d'un bout à l'autre de la planète, et contre la mise en concurrence systématisée entre les individus et entre les pays.

En ce début de XXI^e siècle, nous avons la responsabilité d'imaginer et de construire un outil syndical utile dans la défense immédiate et quotidienne, à même de

porter un projet social émancipateur sans perdre son rôle de contre-pouvoir en toutes circonstances, capable de se situer sur un terrain politique, de maîtriser les choix de société, sans perdre son indépendance ou devenir la courroie de transmission, la force d'appoint de tel ou tel parti, ou le relais de telle ou telle politique gouvernementale.

Ce défi reste pleinement d'actualité pour l'Union syndicale Solidaires et pour ses différents syndicats. Mais cela concerne aussi l'ensemble du mouvement syndical, ou du moins celui qui ne se contente pas de gérer au jour le jour, en accompagnant d'un geste revendicatif les choix politiques générateurs de souffrance et de déstructuration sociale...

Il ne peut y avoir de projet syndical qui réponde vraiment aux difficultés vécues chaque jour par les travailleurs sans une remise en cause du fonctionnement actuel de la société. Il nous appartient de montrer et de convaincre les salariés que d'autres choix sociaux sont nécessaires et possibles. Le syndicalisme doit retrouver le chemin de la transformation sociale, ce qui nécessite d'y réfléchir collectivement. C'est à cela que doivent, de façon urgente, s'attacher tous ceux et toutes celles, militants associatifs et militants syndicaux qui, ces dernières années, se sont souvent retrouvés au coude à coude, indépendamment des étiquettes de chacun. En acceptant la confrontation, en agissant ensemble, en ne privilégiant pas les certitudes aux questionnements, en mettant en avant les possibilités de convergences plutôt que la défense sectaire de chaque formation, le syndicalisme sera recréé. C'est en construisant des réponses alternatives que le syndicalisme redonnera du sens aux batailles collectives et permettra de sortir de la désespérance et de l'individualisme. Les désordres

internationaux actuels doivent nous renforcer dans cette détermination.

C'est de cette façon que nous contribuerons à réinventer le syndicalisme et à lui donner un avenir.

Annick Coupé

Organisations membres de l'Union syndicale Solidaires

Alter

21 rue Léon-Geffroy – 94400 Vitry-sur-Seine

01 45 60 08 09

syndicatalter@wanadoo.fr

www.syndicatalter.com

FAE

Fédération autonome de l'environnement

Ministère de l'Aménagement du territoire et de l'Environnement – Bureau 4222, 4^e étage – 20 avenue de Ségur

75007 Paris

75007 Paris

autonome.environnement@wanadoo.fr

www.autonome-environnement.org

SNABF Solidaires

2 rue de la Vrillière – 75049 Paris Cedex 01

01 42 92 40 25

snabf@wanadoo.fr

www.snabf.org

SNJ

33 rue du Louvre – 75002 Paris

01 42 36 84 23

snj@snj.fr

www.snj.fr

SNUCCRF

93 *bis* rue de Montreuil – 75011 Paris
01 43 56 13 30
snu@dgccrf.finances.gouv.fr
www.snu.ras.eu.org

SNUI

80-82 rue de Montreuil – 75011 Paris
01 44 64 64 44
snui@snui.fr
www.snui.fr

SNUPFEN

Office national des Forêts
2 avenue de Saint-Mandé – 75570 Paris Cedex 12
01 40 19 59 69
01 40 19 78 52
local.snupfen@wanadoo.fr
www.snupfen.org

Solidaires Douanes

80-82 rue de Montreuil – 75011 Paris
01 55 25 28 85
solidaires-douanes@solidaires-douanes.org
www.solidaires-douanes.org

Solidaires Justice

9 rue Jeanne-d'Arc – 44000 Nantes
06 65 49 13 10, 02 51 89 35 87
synd-solidaires-justice@justice.fr

Spasmet Solidaires

Centre Météo-France – 42 avenue Coriolis
31057 Toulouse Cedex
05 61 07 96 87
spasmet@meteo.fr
www.spasmet-meteo.org

STCPOA

Syndicat de défense des Travailleurs de la Confédération
paysanne et de ses Organisations associées
Berekobidea – 64780 Arrosa
06 08 60 01 18
sud-action@wanadoo.fr

Sud Aérien

1 avenue du Maréchal-Devaux
91551 Paray-Vieille-Poste Cedex
01 41 75 20 85
sudaf@wanadoo.fr
www.sud-aerien.org

Sud ANPE

38 rue des Frères-Flaviens – 75020 Paris
01 55 82 18 01 (ou 02, 03, 04)
sud-anpe@wanadoo.fr
www.sud-anpe.ras.eu.org

Sud Autoroutes

36 rue du Docteur-Schmitt – 21850 Saint-Apollinaire
03 80 77 67 18
sud.saprr@wanadoo.fr

Sud Aviation civile

11 rue des Chaumes – 31270 Frouzins
06 83 31 88 00
05 61 92 75 63
sud.aviationcivile@free.fr
sud.aviationcivile.free.fr

Sud Banques

6 rue Louis-Blanc – 76100 Rouen
06 87 75 67 44
sudbanques@wanadoo.fr
www.sudbanques.org

Sud Caisses d'Épargne

35 boulevard Sébastopol – 75001 Paris

01 42 33 41 62

sud.caisse-epargne@orange.fr

www.sudce.com

Sud CDC

56 rue de Lille – 75356 Paris Cedex 07

01 58 50 30 44

guibert.loic@wanadoo.fr

perso.wanadoo.fr/sudcdc/

Sud Centrale Minefi

80-82 rue de Montreuil – 75011 Paris

02 31 45 74 99

francoise.cornier@industrie.gouv.fr

www.fdsu.org/Sud_Cent/index.htm

Sud Chimie Pharma « Solidaires dans la chimie »

6 rue Louis-Blanc – 76100 Rouen

02 35 76 38 14, 06 87 82 22 05

sud.basf.elbeuf@wanadoo.fr

www.sudchimie.org

Sud Collectivités territoriales

1 rue Delpech – 31000 Toulouse

05 34 44 50 35

mfvsudsp31@free.fr

www.sudct.org

Sud Crédit Agricole

93 bis rue de Montreuil – 75011 Paris

06 10 89 72 88

sudcam@free.fr

www.sudcam.com

Sud Culture Solidaires

12 rue de Louvois – 75002 Paris

01 40 15 82 68

sud@culture.fr

www.sud-culture.org

Sud Éducation

17 boulevard de la Libération – 93200 Saint-Denis

01 42 43 90 09

fede@sudeducation.org

www.sudeducation.org

Sud Énergie

93 *bis* rue de Montreuil – 75011 Paris

06 86 40 20 64

06 67 58 79 50

paris@sudenergie.com

www.sudenergie.com

Sud Étudiant

25-27 rue des Envierges – 75020 Paris

01 44 62 12 06

01 44 62 13 21

sud-etudiant@ras.eu.org

www.sud-etudiant.org

Sud Fnac

136 rue de Rennes – 75006 Paris

01 49 54 34 91

06 85 56 22 00

sudfnac@free.fr

www.syndicatsudfnac.org

Sud FPA Solidaires

Local syndical national :

13 place du Général-de-Gaulle – 93108 Montreuil Cedex

01 48 70 51 68 (ou 52 18)

Siège social : 4 rue Gambetta – 10300 Sainte-Savine
06 75 79 65 58
sudfpa.national@club.fr
www.sudfpa.org

Sud Groupe GFI

Syndicat Sud Groupe GFI-Immeuble Le Danica
17 avenue Georges-Pompidou – 69003 Lyon
06 75 24 70 09
svaly@gfi.fr
sudgfi.free.fr

Sud Insee

36, rue des 36-Ponts – 31054 Toulouse Cedex 04
ou : Timbre Y402 – Bureau 340
18 boulevard Adolphe-Pinard 75675 – Paris Cedex 14
05 61 36 61 36
dg75-syndicat-national-sud@insee.fr

Sud Michelin

28 rue Gabriel-Péri – 63000 Clermont-Ferrand
04 73 31 22 89
sud-michelin@wanadoo.fr
www.sud-michelin.org

Sud Protection sociale

93 *bis* rue de Montreuil – 75011 Paris
01 44 92 82 03
uf@sud-protectionsociale.org
www.sud-protectionsociale.org

Sud PTT

25-27 rue des Envierges – 75020 Paris
01 44 62 12 00
sudptt@sudptt.fr
www.sudptt.fr

Sud Rail

17 boulevard de la Libération – 93200 Saint-Denis
01 42 43 35 75
federation-sudrail@wanadoo.fr
www.sudrail.org

Sud Recherche EPST

Cemagref – BP 44 – 92163 Antony Cedex
06 82 04 74 38
contact@sud-recherche.org
www.sud-recherche.org/

Sud Rural

14 rue des Salenques – 09007 Foix
05 61 02 15 31
sud-rural@ras.eu.org
www.sudrural.ras.eu.org

Sud Santé-Sociaux

70 rue Philippe de Girard – 75018 Paris
01 40 33 85 00
sud.crc@wanadoo.fr
www.sud-sante.org

Sud Sonacotra

25-27 rue des Envierges – 75020 Paris
06 15 61 10 48
frederic.leschiera@adoma.fr

Sud Travail-Affaires sociales

12 boulevard de Bonne-Nouvelle – 75010 Paris
01 44 79 31 65
syndicat.sud@sud.travail.gouv.fr
joueb.com/sudtravail

Sud Trésor

93 *bis* rue de Montreuil – 75011 Paris
01 43 56 31 41
sudtresor@orange.fr
www.su-au-tresor.ras.eu.org

Sud VPC

36 rue Philippeville – 59100 Roubaix
03 20 69 67 84
03 20 36 04 80
sudvpc@wanadoo.fr
www.sudvpc.org

SUI

10 rue Alexander-Fleming – 37000 Tours
02 47 75 13 64
sui.centre@wanadoo.fr
www.sui.ras.eu.org

SUPPer

2 avenue Gay-Lussac – 78851 Élancourt
06 81 06 22 75
supper@supper.org
www.supper.org

Union syndicale Solidaires industrie (USSI)

93 *bis* rue de Montreuil – 75011 Paris
06 87 67 78 61
kosmannrobert@voila.fr
www.solidaires-industrie.org

Bibliographie

ATTAC, *Le Petit Alter : dictionnaire altermondialiste*, Mille et une nuits, 2006.

Christophe AGUITON, Daniel BENSAÏD, *Le Retour de la question sociale. Le Renouveau des mouvements sociaux en France*, Éditions Page Deux, 1997.

Sophie BÉROUD, René MOURIAUX, M. VAKALOUKIS, *Le Mouvement social en France, essai de sociologie politique*, La Dispute, 1998.

Sophie BÉROUD et René MOURIAUX, *Le Souffle de décembre*, Syllepse, 1997.

Pierre BOURDIEU (dir.), *La Misère du monde*, Seuil, 1993.

Pierre BOURDIEU, *Contre-feux 1 et 2*, Éditions Raisons d'agir, 1998 et 2001.

Annick COUPÉ et Anne MARCHAND, *Syndicalement incorrect. Sud PTT, une aventure collective*, Syllepse, 1998.

Jean-Michel DENIS, *Le Groupe des 10, un modèle syndical alternatif*, La Documentation française, 2001.

Jean-Michel DENIS, *Les Coordinations. Recherche désespérée d'une citoyenneté*, Syllepse, 1996.

Jean-Michel DENIS, *Le Conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, La Dispute, 2005.

FONDATION COPERNIC, *Les Retraites au péril du libéralisme*, Syllepse, 2002.

Margaret MARUANI (dir.), *Femmes, Genre et Sociétés. L'état des savoirs*, La Découverte, 2005.

René MOURIAUX, *Le Syndicalisme en France*, PUF, 2005.

Syndicat national unifié des impôts-Snui, *Quels impôts demain ?* Syllepse, 2007.

Revue internationale – Union syndicale Solidaires, site : www.solidaires.org

Pour contacter l'Union syndicale Solidaires :

93 bis rue de Montreuil – 75011 Paris

Tél. : 01 58 39 30 20

Fax : 01 43 67 62 14

Courriel : contact@solidaires.org

*Le site vous informe
et répond à vos questions : www.solidaires.org*

Table

Avant-propos	7
Une brève histoire de l'Union syndicale Solidaires	9
Portraits et témoignages de militants	27
Notre mode d'organisation et de fonctionnement	53
Notre conception du syndicalisme	59
Trois grands principes pour l'action	69
Conquérir des droits	105
Europe, mondialisation et nouvel internationalisme	121
Le syndicalisme est toujours à réinventer	129
Organisations membres de l'Union syndicale Solidaires	141
Bibliographie	149

Suite de la page 4

Jean-François Bernardin, *À quoi sert une chambre de commerce et d'industrie ?* (2^e éd. augmentée)

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'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

Bernard Thibault, *Qu'est-ce que la CGT ?* (nouvelle éd. augmentée)

Bernard Thibault, *What is the CGT ?*

Laurence Parisot, *Qu'est-ce que le MEDEF ?*

Bernard Van Craeynest, *Qu'est-ce que la CFE-CGC ?* (nouvelle éd. augmentée)

Qu'est-ce que le MRAP ?

L'OCCE : les coopératives scolaires au service des élèves et de l'école.

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

Achévé d'imprimer sur offset par

*La Flèche (Sarthe)
en août 2007
pour le compte des Éditions de l'Archipel
département éditorial
de la S.A.R.L. Écriture-Communication.*

Imprimé en France

N° d'édition : 1098 – N° d'impression :

Dépôt légal : septembre 2007

