



**Courant historique
et fondateur de **

Derrière les échecs électoraux, la crise du syndicalisme de classe

Les résultats des élections professionnelles dans les Très Petites Entreprises sont très inquiétants. On peut se féliciter de la dégringolade de la CFDT (baisse de 3,77 points avec 15,49% des voix). Mais il faut alors préciser que la chute des organisations se revendiquant du syndicalisme de classe est encore plus accentuée : la CGT perd 4,42 points avec 25,12% des voix. FO chute de 2,24 points avec 13,01% des voix. Et Solidaires perd 1,25 points avec 3,5% des voix. Ces chiffres cachent en réalité une perte pour la CGT de 40 % de ses voix de 2012 et pour Solidaires de 50 % de ses voix de 2012. La situation est encore plus grave si l'on constate que la participation passe de 10,38% en 2012 à 7,35% en 2017.

On peut renvoyer la responsabilité, à juste titre, aux électeurs qui ne se sont pas mobilisés et au gouvernement qui a fait ce qu'il pouvait pour saborder le processus électoral. Mais ce n'est pas suffisant. Car sinon, comment expliquer que l'UNSA passe de 7,35% à 12,49%, avec un gain de 6 000 voix alors que la CGT perd plus de 54 000 voix ? La réponse est simple, l'UNSA a mené une campagne de terrain en mobilisant ses militants. Il en est de même du syndicat autonome des assistantes maternelles (SPAMAF) qui obtient 18 000 suffrages dans un champ professionnel réduit (sans les cadres).

Il apparaît donc évident que la raison principale de l'échec tient aux faiblesses à mener un syndicalisme de terrain qui soit au contact des travailleurs. C'est donc la nature même du syndicalisme de classe qui est en crise. En 2012, les salariés des TPE ayant voté CGT avaient des attentes et des espoirs qui ne se sont jamais concrétisés : peu ou pas de syndicats pouvant les intégrer à la vie syndicale de leur branche, et, plus généralement, peu ou pas de Bourses du travail / UL ouvertes en dehors du temps de travail qui auraient pu pallier l'absence de ces syndicats le temps de les constituer (comme l'indique les statuts de la CGT). Nous n'avons pas su leur apporter une solidarité réelle.

La politique de l'autruche aura-t-elle une limite ?

Grâce à son influence dans la Fonction Publique, la CGT demeure la première organisation syndicale. Mais la situation du syndicalisme de classe est belle et bien très inquiétante. Elle oblige les adhérents à mener un débat collectif dans leur syndicat.

Depuis des mois, les militants de notre tendance syndicale tentent d'impulser un débat dans la CGT. Ce ne fut pas chose facile ! Il était pourtant évident que les dernières élections pour les DP et les élus des CE avaient connu un recul du syndicalisme de classe. Les résultats globaux dans les IRP, proclamés en 2013, démontraient déjà que la CFDT avait nationalement distancié la CGT de 10 000 voix. Or les reculs récents à Air France, Orange, Airbus, dans l'énergie ne pouvaient qu'intensifier ce phénomène.

Les élections dans les TPE et dans l'aide à la personne étaient donc un enjeu central. Car la crainte était que le syndicalisme jaune devienne pour la première fois majoritaire. En 2012, la CGT avait obtenu une avance de 49 000 voix sur la CFDT dans les TPE contre 31 000 en 2016. Or, ce sont donc les travailleurs des TPE qui permettaient à la CGT de demeurer la première organisation syndicale dans les entreprises.

La bataille a-t-elle été menée ?

Pour motiver les militants, il faut tout d'abord que ceux-ci aient conscience de l'importance de la bataille. Or les responsables confédéraux ont refusé de présenter les précédents résultats électoraux et donc d'alerter. En s'enfermant dans cette politique de l'autruche, il apparaissait difficile de créer la moindre motivation. L'enjeu n'était pas identifié par la grande majorité des syndicats de la CGT, tout comme ceux de Solidaires et de FO.

Mais il ne saurait être question de renvoyer la responsabilité pleine et entière aux seuls mandatés nationaux. Car à moins de vivre depuis 6 mois sur la planète Mars, aucun militant de la CGT ne pouvait ignorer les élections dans les TPE. On peut estimer à 200 000 le nombre de délégués dont dispose la CGT. Ils ont tous un membre de leur famille ou un ami électeur pour ces élections. On peut donc s'étonner que la CGT n'ait obtenu que 81 000 voix.

Le constat est donc clair : la majorité des militants CGT ne sont pas disposés à agir en syndicaliste en dehors de leur entreprise. Cette situation est préoccupante car nous allons voir que la CGT s'est construite justement pour agir au-delà de l'entreprise, c'est-à-dire dans le cadre du syndicalisme de classe.

Pour résoudre cette crise profonde de la Confédération il est nécessaire de comprendre cette dérive : l'institutionnalisation de la CGT, identique à celle de FO et de Solidaires.

Une longue descente aux enfers

Dans les années 1950, la CGT se trouve isolée. Son relais dans les institutions républicaines, le PCF, l'est plus encore. Et pourtant, le développement économique accéléré d'alors assure aux syndiqués une hausse constante du pouvoir d'achat. Cette double situation va provoquer le renforcement du réformisme au sein de l'organisation. La perspective du Socialisme n'apparaît plus sous la forme d'une impulsion révolutionnaire, c'est-à-dire le renversement des institutions capitalistes par la grève générale révolutionnaire. Elle devra désormais se réaliser par une série de réformes au sein même de ces institutions. Le bulletin de vote remplace la Révolution.

L'adhésion de la CGT au Programme Commun de la gauche sera l'aboutissement de cette stratégie réformiste où la « nationalisation étatique » remplace la « socialisation ». La prise de contrôle des entreprises par les travailleurs et leur socialisation est renvoyée à plus tard. Sans assumer ouvertement ce revirement stratégique, la majorité confédérale choisit, en toute logique, de redéfinir ses outils de fonctionnement et de lutte. Ce sont donc les organisations de base de la Confédération, les syndicats, qui sont ciblés.

Les congrès confédéraux des années 1950 proposent ainsi d'expérimenter les syndicats d'entreprise ; un type de syndicat qui jusqu'alors était la caractéristique du syndicalisme de collaboration de classe (le syndicalisme jaune et chrétien). Les syndicats d'industrie (professionnels) CGT sont fractionnés en de nombreux syndicats d'entreprise.

Une justification est avancée à cette rupture avec toute l'histoire de la CGT : il faut coller au terrain en se centrant sur le vécu immédiat des travailleurs de gigantesques bastions industriels. L'objectif déclaré est d'atteindre les 80% de syndiqués CGT dans l'entreprise. Cet objectif ne sera jamais atteint, bien au contraire. Mais cette expérimentation sera pourtant confirmée et accentuée avec un volontarisme qui frise la schizophrénie.

Mais quelles sont les conséquences immédiates de ce revirement politique ?

En calquant l'organisation CGT sur l'entreprise capitaliste et sur les différentes administrations de l'État capitaliste, les syndiqués s'enferment dans l'espace de travail choisi par l'adversaire. L'ouvrier métallurgiste ne se perçoit plus comme un travailleur de la métallurgie mais comme le salarié de Renault ou de Peugeot. Il est atomisé dans son entreprise, séparé de sa branche professionnelle et se retrouve donc dans l'incapacité politique à préparer la socialisation de l'industrie métallurgique. Le corporatisme fait qu'il n'a plus aucune vision d'ensemble.

Le syndicaliste devient un simple négociateur qui vend sa force de travail. Il abandonne toute perspective anti-capitaliste. Il essaie de se convaincre qu'il n'a pas abandonné le « combat politique » et pour cela il adhère à un groupe affinitaire « communiste », « anarchiste », « trotskiste », « marxiste-léniniste »... mais cela ne change rien au fait qu'il ne remet plus en cause la propriété capitaliste de l'entreprise où il vend son travail.

Dans les années 1970, cette stratégie va se transformer en désastre lorsque la bourgeoisie impose son mode de gestion toyotiste. Une politique patronale qui s'impose depuis plus de 40 ans mais que certains militants viennent seulement de découvrir en le renommant « lean management ». La gestion toyotiste

consiste à parcelliser la production en multipliant les collectifs autonomes de travail, en sous-traitant, en externalisant, en filialisant...

Dans cette situation, maintenir des syndicats d'entreprise relève du suicide politique. En calquant les syndicats sur les actionnaires de telle ou telle entreprise, la CGT s'orientait vers un syndicalisme d'accompagnement. Mais en maintenant le syndicat d'entreprise quand l'entreprise est régulièrement restructurée, saucissonnée en filiales, vendue à un nouveau groupe... la CGT accepte de fait cette gestion capitaliste. Une gestion pourtant destinée à affaiblir la capacité d'action collective des travailleurs.

En vingt ans, alors que la CGT passait de 2 millions d'adhérents à 700 000, elle a multiplié par deux son nombre de syndicats (sans même parler des sections syndicales sans rattachement à un syndicat). Des syndicats qui dans la moitié des cas ont moins de 10 adhérents ! Autre conséquence désastreuse, le syndicat ne s'organise plus à la Bourse du travail mais au sein de l'entreprise. Il se coupe de la profession mais aussi de l'interprofessionnel. Il fragilise les UL et les UD.

Le syndicat d'entreprise s'appuie, de fait, sur ses délégués élus dans l'entreprise et non plus sur une Commission Exécutive du Syndicat professionnel. Or la CGT repose sur le principe de « tout le pouvoir aux syndicats ». C'est le syndicat qui mandate les autres organisations (UL, UD, Fédés...). Quand on restreint le lieu de débat politique des adhérents à la seule entreprise, il devient difficile de comprendre que l'on combat une classe sociale et non pas un patron. On dérive vite, sous la pression des NAO et des réunions mensuelles d'IRP, vers une simple défense des seuls intérêts immédiats des salariés... de la boîte ! Le syndicat ne combat plus le patronat de la branche, c'est-à-dire le capitalisme, il combat juste pour de meilleures conditions de travail et une meilleure répartition de la valeur ajoutée. C'est la définition même du syndicalisme jaune !

Le syndicat d'entreprise appauvrit les analyses politiques des syndiqués. Dans le cadre du fédéralisme cette pauvreté se propage dans les UL, UD, fédérations... Les adhérents hésitent à se déplacer au local du syndicat dans l'entreprise par crainte d'être repéré par l'encadrement. L'action syndicale est alors monopolisée par les délégués. On passe ainsi d'un syndicalisme d'adhérents (un syndicalisme de classe) à un syndicalisme de délégués.

**La CGT était une pyramide qui reposait sur des blocs de granite,
les syndicats d'industrie.
Aujourd'hui la pyramide essaie de se maintenir sur des briquettes,
les syndicats d'entreprise.**

Stoppons les dérives : revenons aux fondamentaux de la CGT !

Lorsque la CGT se dote d'une Charte à son congrès d'Amiens en 1906, elle définit en un court texte son projet stratégique. Une stratégie d'action immédiate mais directement liée à son projet de construction du Socialisme

Et pour mener à bien cette stratégie, elle a mis en place des outils bien précis. Ces outils ont été pensés et forgés dans la durée. Car en 1906, le mouvement ouvrier dispose déjà d'une expérience de plus d'un siècle de luttes permanentes et de sociabilité de classe. Son action s'est développée en confrontation directe avec le patronat, contre l'État capitaliste mais aussi par des conflits répétés avec les partis de la bourgeoisie de gauche.

En 1913, dans son ouvrage de référence, « La Coutume ouvrière », le célèbre juriste Maxime Leroy détaille sur plus de 900 pages les expériences et les débats qui ont débouché sur la constitution des différentes organisations internes à la CGT. A sa lecture, on comprend que les syndicalistes révolutionnaires sont loin d'avoir improvisé leur stratégie d'organisation.

Si aujourd'hui nous voulons nous réapproprier nos repères de classe, nous devons comprendre la cohérence de ces outils de lutte qui ont permis toutes les grandes conquêtes sociales.

Des outils pour construire une stratégie victorieuse

Le premier outil, de base, est le « Syndicat d'Industrie ». Il regroupe tous les travailleurs d'une même profession (dans un même département ou une même ville). Un syndicat dans la métallurgie, un dans la

santé, un dans les transports... Il permet de créer une section syndicale dans chaque entreprise. Mais il assure aussi l'organisation des travailleurs précaires (CDD, intérimaires, saisonniers, contrats d'insertion...), des retraités (salariés grâce aux cotisations sociales), des privés d'emploi (chômeurs) et des travailleurs en formation (apprentis, lycéens, étudiants, en formation continue). Tous dans un même syndicat de branche !

Ceux qui ne disposent pas de sections dans leur entreprise peuvent tout de même agir en soutien aux luttes de boîte mais surtout dans les mobilisations professionnelles. Rien n'est donc étranger au syndicat qui mutualise toutes les spécificités (métiers, précarité, femme/homme, jeunes, retraités, handicapés, en formation...) de la profession.

Ces syndicats professionnels locaux sont structurés en « Fédérations nationales d'Industrie ». Une pour chaque branche professionnelle. Ces fédérations coordonnent les luttes en unifiant les droits des travailleurs de la branche à travers des Conventions Collectives Nationales. Elles préparent aussi la socialisation des entreprises de chaque branche en fournissant des études économiques.

La Confédération syndicale coordonne les Fédérations afin d'unifier les luttes interprofessionnelles et donc de généraliser une grève. Elle prépare la destruction de l'État capitaliste lors de la grève générale, la production des biens et des services étant confédérée.

Pour construire le Socialisme, il est évidemment indispensable de disposer d'une seule Confédération de classe. C'est ce que la Charte d'Amiens rappelle et ce qui rend actuellement indispensable la réunification des organisations se revendiquant du syndicalisme de classe (CGT, FO, Solidaires, CNT, FSU).

Les syndicats sont également organisés sur une base territoriale afin de faire vivre la solidarité de classe locale mais aussi de créer une contre-société. C'est la fonction des Bourses du Travail et des « Unions locales ». Leur objectif est de socialiser, c'est-à-dire d'intégrer un maximum de travailleurs à une vie sociale. Tous les aspects de la vie sociale y sont donc gérés collectivement sur une base de classe : formation, culture, sports, entraide, droit au logement...

L'activité des Bourses du Travail est à l'opposé du repli sur soi. Elles refusent la fuite en avant vers des logiques affinitaires, communautaires ou identitaires. La bourgeoisie nous a imposé ses loisirs anti-sociaux. Elle tente de nous enfermer dans la famille et dans des réseaux d'individus qui se ressemblent... et qui tournent en rond tout en s'appauvrissant humainement. Elle soutient le schéma des associations repliées sur des activités sectorielles et la gestion de la misère, ne permettant donc pas une remise en cause globale du système.

La Bourse du Travail développe, au contraire, des activités spécifiques (jeunes, retraités, femmes, immigrés...) mais intégrées à l'organisation sociale, c'est-à-dire à la Confédération, liées à tous les travailleurs. C'est ce schéma qui a impulsé la mise en place de la Sécurité Sociale.

Or, cette absence de dimension sociale a certainement été notre principale faiblesse lors de la mobilisation contre la loi El Khomri ; car il est totalement irréaliste d'envisager que les travailleurs se lancent dans une grève générale, quand au quotidien ils ne sont pas intégrés à une vie sociale. La grève générale, c'est la vie sociale qui passe à l'offensive. Et ce n'est pas à travers sa famille, sa bande de potes, son club de sport, son association, son parti ou son collectif de lutte qu'on peut le faire.

Le même constat est à tirer de l'échec des élections TPE. La Confédération doit intervenir dans toutes les entreprises et dans tous les espaces de vie. Un militant confédéré n'est pas un corporatiste qui ne s'occupe que de son entreprise. C'est le principe qui en 1895 a servi de base à la création de la Confédération Générale du Travail. Nous devons donc revenir à ce principe fondamental et l'appliquer avec des outils syndicaux appropriés. Notre tendance syndicale appelle donc tous les syndiqués à impulser le débat dans leur syndicat pour reconstruire une CGT unitaire et puissante. Une puissance qui ne peut se réaliser que sur les bases du syndicalisme interprofessionnel et d'industrie.

**L'émancipation des travailleurs sera l'œuvre des travailleurs eux-mêmes.
Rejoignez et renforcez la tendance syndicale des CSR !**

Fédération des Comités Syndicalistes Révolutionnaires (CSR) - [syndicalistes@gmail.com]