

<http://ecoleemancipee.org/spip.php?article1122>



Où va la CGT ?

- Syndicalisme -



Date de mise en ligne : vendredi 14 septembre 2012

Copyright © L'École Émancipée - Tous droits réservés

Interview de... Jean-Marie Pernot

Depuis maintenant plusieurs mois, les instances nationales de la CGT sont traversées par une crise liée à la succession de Bernard Thibault. La CGT a peu communiqué sur le sujet et la presse, comme les différents protagonistes, apporte peu d'éclairages sur les enjeux de cette bataille de succession. Ce qui se passe dans la principale confédération française ne saurait nous laisser indifférents. C'est pourquoi nous avons voulu en savoir plus en interrogeant Jean Marie Pernot, chercheur à l'IRES et grand « spécialiste » du syndicalisme français.

× Ecole Emancipée : La crise de succession à la CGT est-elle une première ou a-t-on déjà connu de telles tensions au sein des confédérations ?

Jean-Marie Pernot : Pour la CGT, c'est une première, pour les autres non. On peut évoquer la succession d'Edmond Maire en 1988 qui souhaitait que Nicole Notat lui succède. Une partie du Bureau national sortant s'y était opposée, poussant Jean Kaspar, réputé plus ouvert. Le deuxième exemple est la succession entre Bergeron et Blondel à Force ouvrière. Elle a été l'occasion d'oppositions politiques assumées.

× EE : Peut-on parler d'une « crise » de la CGT ?

JMP : Il faut être prudent avec le terme. La vie d'une centrale syndicale, c'est un peu plus que les enjeux de sommet. L'actualité sociale a vite pris le dessus des préoccupations des militants. Certes, les relations internes à quelques mois du congrès se seraient accommodées d'une ambiance plus détendue. La crise existe bien mais elle est ailleurs, dans des strates plus profondes dont la querelle de succession n'est qu'un symptôme.

À ce stade, je mettrais ça en relation avec deux tendances de plus long terme : d'une part le processus de distanciation avec le PCF entamé en 1992 par Louis Viannet et poursuivi par son successeur ; d'autre part le bilan d'une décennie de mouvements internes, de réformes entrevues puis étouffées dans un contexte socio-économique difficile pour le syndicalisme.

Il faut d'abord mesurer le nombre important de domaines dans lesquels, en une vingtaine d'années, la CGT a dû apprendre à se constituer par elle-même. Jadis, la désignation de ses responsables était organisée en dehors d'elle. Le secrétaire général de la confédération était membre du Bureau politique du PCF et le choix appartenait davantage à cette instance qu'à celles de la CGT. La succession de Louis Viannet a échappé à cette tradition. Elle s'est organisée au sein de la CGT, peut-être était-ce plus simple alors et L. Viannet a conduit le processus en concertation étroite avec les « possibles ». Comme en d'autres domaines, la CGT fait donc l'apprentissage de ses propres règles organiques. Cet apprentissage inclut donc la possibilité du cafouillage et des erreurs, d'autant que Bernard Thibault ne fait pas montre d'un grand sens tactique.

Mais l'autre raison, plus importante, réside dans le fait qu'en dix années, la plupart des chantiers de rénovation se trouvent en état d'échec, absolu ou relatif. Cet échec est celui de la CGT et pas celui du secrétaire général. Celui-ci au contraire a su mettre en chantier un certain nombre de questions essentielles au rebond de la CGT après une décennie 90 de stabilisation. La réforme des cotisations a été décidée puis mise en oeuvre mais avec un très grand retard qui n'est quand même pas totalement imputable à la confédération ; le combat pour la syndicalisation, l'objectif du million d'adhérents, a été sérieusement entravé mais, là encore, il s'agit d'un échec collectif. Si la CGT peine à recruter significativement et surtout à conserver ses adhérents, c'est qu'elle n'a pas les structures adéquates au salariat d'aujourd'hui et pas davantage à la réalité économique sur laquelle elle intervient : les frontières fédérales sont d'un autre âge, le périmètre des syndicats est trop arrimé à l'entreprise quand celle-ci est devenue une réalité fuyante et multi sectorielle. Cette analyse-là a été faite, des décisions ont été prises au 49ème congrès et le constat est que rien n'avance de manière significative. La refonte de la carte des Unions locales, le dessin de nouveaux territoires de solidarités aptes à la reconstruction de communautés pertinentes d'action collective, tout cela existe dans la CGT, mais à l'état d'expérimentation, presque d'exception quand il aurait fallu passer au stade de la

généralisation. Les grandes baronnies des fédérations sont demeurées à l'abri des remises en cause, claquemurées dans des frontières devenues passoires mais assurées de leur survie par des statuts garantissant la propriété féodale des structures de base. Il y a certes un problème global de stratégie, mais il n'est rien comparé à l'immobilisme mortifère dans lequel les structures actuelles de la CGT sont maintenues. Le contexte n'est pas un atout, la tendance est forte de ne pas affaiblir ce qui tient, ou ce qui paraît tenir. Des chantiers ouverts ont été refermés, par exemple le travail sur les branches et la nécessité d'être offensif sur ces sujets. Cet invraisemblable gâchis est en partie compensé par un activisme, un courage et un dévouement militant qui sont l'ultime ressource de la CGT. Malgré une conscience à peu près claire de ce qu'il faudrait faire, et sur ce plan Thibault a joué un rôle important, rien n'avance à la vitesse souhaitable, comme si le monde était inerte autour d'elle.

x EE : S'il y en a, les enjeux de fond n'ont pas l'air d'être posés. Les candidats en lice présentent-ils des réponses possibles différentes à la situation que tu évoques ?

JMP : Aucun des trois candidats évoqués jusque-là ne présente de différence sensible vis-à-vis de l'orientation promue ces dernières années. Il n'en reste pas moins que le cours ultérieur de la CGT sera certainement différent selon le nom qui sortira de l'épreuve. Derrière les « styles », demeurent des individus dont la personnalité influera sur la vie ultérieure de la centrale. Les profils sont différents : homme/femme, originaire du privé ou du public, d'une fédération ou d'une UD. On pourra justifier le bon profil après coup, une fois le choix opéré, aucun ne s'impose naturellement. D'ailleurs les soutiens des uns et des autres ne recoupent pas de solidarité de genre ou de provenance territoriale ou professionnelle.

x EE : N'y a-t-il pas déjà quelques enseignements à tirer ?

JMP : Sur un point qui est celui du rôle du secrétaire général. Il est à lui seul une institution dans la CGT. Le mérite des institutions est d'assurer un cadre de stabilité affranchi des imperfections humaines. Celles-ci font partie du jeu, il ne sert pas à grand-chose de ramener les tensions actuelles à la personnalité du secrétaire général et à ses maladresses éventuelles. Le rôle du secrétaire général est de tenir ensemble des pratiques et des cultures professionnelles et syndicales d'une très grande diversité. Cette institution s'est renforcée au cours de la période récente. La distance prise avec la référence communiste a accru la diversité des représentations politiques au sein de la centrale et la pulvérisation du syndicalisme dans les entreprises a étiré la cohérence parfois au-delà du point de rupture. Le secrétaire général constitue un point de référence d'autant plus nécessaire dans une période difficile pour le syndicalisme. Mais ce pouvoir symbolique qui lui échoie a eu tendance à revêtir un caractère sacré, un peu surprenant dans un milieu où la critique sociale est censée structurer la culture indigène.

Lors du 49ème congrès, Bernard Thibault a introduit une réforme sur la répartition des rôles au sein de la direction : alléger le nombre et le poids politique du Bureau confédéral au profit d'une Commission exécutive au sein de laquelle des responsables moins impliqués dans leurs structures professionnelles ou locales pourraient « tenir des dossiers ». Le bilan est mitigé mais il est très loin d'être l'échec prédit ici ou là. Le dispositif a permis d'élargir le vivier des responsables en faisant émerger une couche de nouveaux dirigeants, il leur a permis de s'affirmer sans nécessairement quitter leur lieu de vie, il a sans doute donné un peu de tonus à certains débats de CE. En revanche, il a contribué à l'étiollement du Bureau confédéral et il a eu pour effet de renforcer le rôle pivot du secrétaire général. Ce renforcement a été concomitant avec une certaine atténuation de l'esprit critique au sein du BC notamment. Le départ de quelques « poids lourds » en 2009 a réduit ces tensions nécessaires à la vie démocratique des organisations.

Je pense que la personnalisation des dirigeants est un problème auquel il est difficile d'échapper car il est un produit de la société contemporaine. Ce fait rend d'autant plus nécessaire une attention à la question de la démocratie au sein des organisations. D'autres syndicats ont tenté d'apporter des réponses : deux porte-paroles, accélérer la rotation du (ou de la) secrétaire général(e), les indignés ont choisi d'avoir des porte-paroles différents chaque jour, etc. Ce n'est pas simple, aucune solution miracle ne s'est imposée.

Le secrétaire général doit incarner le militant collectif de l'organisation au sens où Gramsci parle de l'intellectuel organique, mais il doit aussi pouvoir alerter, faire bouger les représentations routinières. Le débat contradictoire à tous les niveaux doit être une règle et ne pas être vécu comme une déstabilisation. Dans le cas présent, j'ai le sentiment d'une certaine dérive, une évolution porteuse de danger. Du respect de la fonction, de celui ou celle qui l'occupe, au culte du chef, il y a la même distance qu'entre le Capitole et la roche Tarpéienne, courte mais mortifère.

Où va la CGT ?

Peut-être que la remise au coeur d'un débat critique permettrait d'affronter les enjeux plus facilement et de sortir de ce climat de méfiance généralisée. ĩ