

Rassembler le syndicalisme de transform

De quoi souffre le syndicalisme français ?

De sa faiblesse ?

Encore faut-il s'entendre. Si, en effet, les taux de syndicalisation sont dramatiquement faibles dans notre pays, notamment dans le privé et spécialement dans les PME, sa capacité d'entraînement et de mobilisation, même dans ces secteurs, n'est pas du tout négligeable. Combien de cartes syndicales chez les « Conti », les « New Fabris », ou chez Molex ? Combien de cartes en Guadeloupe ? Et pourtant qui mettrait en doute le rôle des sections syndicales, de leurs militant-e-s, dans tous ces conflits ? Plus globalement, dans quel pays européen, les organisations syndicales ont-elles été capable de mettre dans la rue des millions de personne contre la crise et ses effets ? Pour la défense de la Santé ou de l'Éducation ?

De sa division ?

C'est pourtant l'unité, comme lors de la victoire contre le CPE, unité non seulement sur des journées de mobilisation mais aussi sur une « déclaration commune », qui a permis la mise en mouvement lors des journées du 29 janvier et du 19 mars 2009 contre la crise. Mais c'est aussi cette unité là qui a conduit au fiasco du 13 juin, dès lors que l'on s'est aligné sur le moins disant ! Et à quoi sert une plateforme commune si elle ne permet pas de poursuivre l'action quand les revendications qu'elle porte sont ignorées. Si huit organisations cela fait, en effet, beaucoup, si les périodes de tensions inter-syndicales alimentées par les questions décisives de représentativité sont réelles et parfois destructrices sur le terrain, si la rupture de la CFDT lors de la bataille des retraites reste dans tous les esprits, on constate alors que l'unité, toujours importante pour gagner, ne suffit pas !

Le drame n'est donc pas la contradiction entre l'unité, plébiscitée par les salariés, précaires, chômeurs ou retraités et la radicalité, la détermination de telle ou telle organisation, mais bien l'incapacité de celles-ci à peser sur les débats et les formes de l'unité. Bref de féconder cette unité d'un contenu de transformation sociale, comme l'a illustré le syndicalisme guadeloupéen.

De son orientation ?

On voit clairement, depuis des années, se construire en France un pôle d'accompagnement dont la CFDT revendique à juste titre la tête. Pôle qui correspond au syndicalisme européen majoritaire dans la CES et dont l'implantation est réelle. On voit, notamment depuis le vote de la loi sur la représentativité, voulue par Sarkozy et validée par la CFDT et la CGT, des tentatives (pour l'instant sans succès) du côté de l'UNSA, de la CFTC, voire de la CGC pour sortir de la marginalisation. FO continue à cultiver son particularisme, son isolement et, de fait, une forme d'impuissance. La CGT occupe une place spécifique : elle est constamment tiraillée entre son choix européen, qui la pousse dans la CES à s'aligner sur une orientation d'accompagnement et sa tradition contestataire, son image, dans l'histoire du syndicalisme français. On constate ainsi régulièrement des tensions entre l'orientation stratégique d'unité avec la CFDT au sommet et, sur le terrain, des syndicats porteurs d'une radicalité qui se retrouvent parfois plus à l'aise avec la FSU ou Solidaire, voire qui déplorent la ligne confédérale. De leur côté ni l'une (la FSU), ni l'autre (Solidaire) ne se donnent suffisamment les moyens, ou n'ont pas les

moyens, de faire peser leur propre capacité de mobilisations, de contestations, de propositions. Ce qui manque, et nous concerne au premier chef, c'est un véritable pôle syndical pour la transformation sociale capable de bousculer les pesanteurs et les appareils (ce que les étudiants ont su faire lors du CPE).

La FSU doit s'adresser à la CGT et Solidaires pour construire avec les deux, en France, ce pôle syndical de transformation sociale, capable d'allier contestation et proposition, rapports de forces et négociations, dont les salariés, du privé comme du public, ont besoin. Pôle qui pourrait aussi peser sur les choix du syndicalisme européen.

L'EE a été de ceux qui se sont engagés, fermement et publiquement, pour refuser la scission CGT-FO et donc donner naissance à la FEN en 1947 afin de maintenir l'unité du syndicalisme enseignant de l'époque (motion Bonnissel-Vallière). Puis, dans le même esprit lors de son exclusion de la FEN, l'EE a fait le choix de construire le cadre unitaire de la FSU avec UA et d'autres, plutôt que de rejoindre, dans la dispersion, une autre confédération. Ces choix, cette autonomie, ont permis de construire puis de sauvegarder un syndicalisme majoritaire dans l'Éducation Nationale d'abord, la Fonction publique d'État ensuite. Mais dès le début, cette situation était conçue comme « transitoire ».

Toutes les tentatives de la FSU pour faire avancer l'unité du syndicalisme français et



ation sociale

sortir de cette forme d'isolement (CLUI, espace permanent de débat, etc.) ont de fait échouées, pour des raisons qui ne lui sont pas complètement imputables, dont celle due aux réponses éclatées qu'apporta entre 1995 et 2003 l'opposition dans la CFDT à la question de sa sortie de la confédération. La décision du congrès FSU de Perpignan, d'ouvrir ses champs de syndicalisation à la territoriale et l'hospitalière, si elle a permis un saut qualitatif interne essentiel, a aussi montré toutes ses limites.

Aujourd'hui, non seulement il est temps d'en sortir, mais il faut en sortir. On le voit chaque jour, la FSU, dans sa spécificité, n'est pas reconstruite sur le champ confédéral qui est celui des grands combats d'aujourd'hui et de demain.

Confronté aux crises économiques, sociales et environnementales, à des transformations profondes du monde du travail et des services publics, à une Union Européenne qui détruit plus qu'elle ne construit, aux nouvelles lois sur la représentativité, dans le privé comme dans le public, le syndicalisme doit trouver de nouvelles réponses et sans doute de nouvelles formes d'organisation et de fonctionnement pour être à la hauteur des attentes des nouvelles générations. Il appartient au pôle de transformation sociale d'y jouer tout son rôle et pour cela de faire en son sein le travail nécessaire.

On entend que les réponses ne doivent pas être des « réponses d'appareil ». Certes ! Mais sans propositions, impulsions, des organisations syndicales, qui peut croire que les choses bougeront au rythme nécessaire ?

La multiplication des « appels », des « collectifs » ou des réseaux montrent que l'existant ne peut satisfaire, que la détermination à changer existe et cherche des passages. Soit le syndicalisme saura y répondre et en tenir compte, soit il se sclérosera et les dangers de dérives que l'on a connu dans le passé reviendront très vite.



Il ne s'agit donc ni de rejoindre tel ou tel, ni de « fusion-absorption », ni d'accepter une satellisation par un « partage » des responsabilités, des compétences et des prérogatives. Il s'agit de proposer dans le même temps à la CGT et à Solidaires, de la base au sommet, un processus de confrontation, d'actions, de réflexions, de propositions capables d'entraîner et de remotiver des militants, et au-delà des salariés.

L'année 2009-2010 va voir la CGT, la FSU et la CFDT tenir leurs congrès respectifs. Il est temps que la FSU, dans la foulée de ses tentatives non abouties, reprennent l'initiative. Elle seule peut, et doit, s'adresser simultanément à la CGT et à Solidaires, qui sont dans un premier temps les

partenaires naturels de cette démarche. Ni la CGT, ni Solidaires, engagées dans une compétition qui prend parfois des allures d'affrontement, ne peuvent sortir seuls d'une logique qui s'avère délétère. La FSU, parce qu'elle n'est pas une confédération, parce qu'elle fait la preuve, sur le terrain, de sa capacité de contestation, de propositions alternatives et de mobilisations, peut jouer un rôle positif et décisif.

C'est à cela que l'Ecole Emancipée entend travailler, avec toutes celles et tous ceux qui en partagent l'objectif, dans le cadre de la préparation du 6^{ème} congrès de la FSU à Lille début février. ●

LE 9 SEPTEMBRE 2009.

LES NOUVELLES REGLES DE REPRESENTATIVITE DANS LE PRIVE

(suite à la « position commune » CGT - CFDT)

✕ Critères de représentativité :

Les 5 critères actuels, issus de la loi du 11 février 1950 sont : les effectifs ; l'indépendance ; les cotisations ; l'expérience et l'ancienneté du syndicat ; l'attitude patriotique pendant l'occupation...

Le nombre de critères passe de 5 à 7 et ils sont maintenant cumulatifs. Les nouveaux critères :

- ✓ audience dans les élections professionnelles dans l'entreprise,
- ✓ transparence financière,
- ✓ ancienneté de deux ans,
- ✓ respect des valeurs républicaines.

Les critères d'activité, d'audience et d'influence comme de capacité à mobiliser les salariés introduits par la jurisprudence sont repris sous le terme « d'influence ».

L'introduction du critère d'audience s'accompagne de la disparition (à terme) de la présomption irrefragable de représentativité accordée par la loi de décembre 1969 aux 5 organisations syndicales citées dans l'arrêté de 1966. Cette disparition implique une appréciation périodique de la représentativité, à chaque nouvelle élection dans l'entreprise et tous les 4 ans au niveau des branches et de l'interprofessionnel. La première prise en compte de l'audience à ces niveaux interviendra dans 4 ou 5 ans au niveau des branches et de l'interprofessionnel.

✕ Mesure de la représentativité :

Les élections de référence pour mesurer l'audience sont les élections aux comités d'entreprise organisées dans l'entreprise. Rappelons qu'un CE est mis en place dans les entreprises de 50 salariés et plus et que les délégués du personnel sont élus dans toute entreprise qui compte au moins 11 salariés.

En deçà d'un certain seuil, la représentativité d'une organisation syndicale n'est pas établie. Il est fixé à 10 % des suffrages exprimés ; il est cependant, à titre transitoire, abaissé à 8 % au niveau des branches et de l'interprofessionnel.

La reconnaissance de la représentativité au niveau des branches et de l'interprofessionnel est en plus subordonnée à des critères d'implantation géographiques (branches) et d'audience dans 4 branches pour l'interprofessionnel national (industrie, construction, commerce et services).

✕ Modalités de conclusion des accords :

À terme (dans 5 ans), accord majoritaire pour les accords de branche et nationaux interprofessionnels. Dans une première étape (d'une durée d'au moins 4 ans), pour ces accords de branche et nationaux interprofessionnels, deux conditions : signature par un ou des syndicats représentants au moins 30 % des suffrages exprimés et absence d'opposition de celles ayant recueilli la majorité des suffrages. Règle applicable dès le 1^{er} janvier 2009 dans les entreprises.