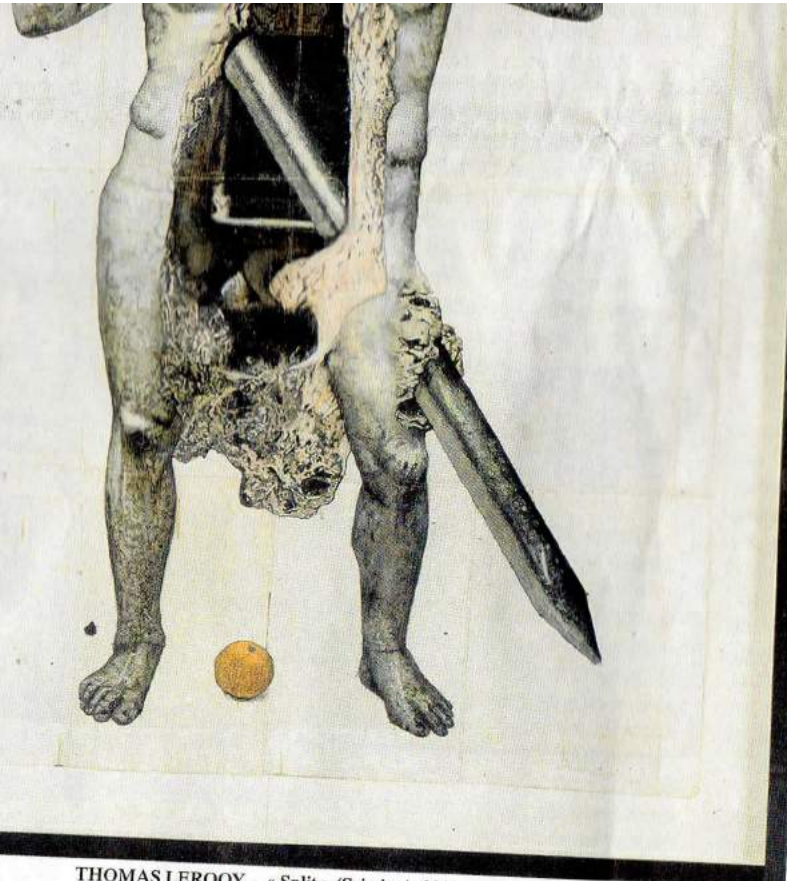


THOMAS LEROOY - RODOLPHE JANSSEN, BRUXELLES



THOMAS LEROOY. - « Split » (Scission), 2011

L'unanimité au prix de la dépolitisation

LA CENTRALISATION s'est exercée de manière plus forte encore à la CFDT [Confédération française démocratique du travail] que dans les autres centrales, et l'homogénéité des organes de décision et croissante», analyse Martine Barthélemy, chercheuse Sciences Po (1). Remarquant que l'adhésion majoritaire l'idéologie du réformisme a été acquise au fil des ans au prix d'une évacuation de toute contestation», elle mentionne «l'existence d'un unanimité qui cimenter les adhérents à la base de la CFDT». Ce qui, on elle, a un coût: leur dépolitisation. Et une possible conséquence: «un affaiblissement des capacités de l'action collective de l'organisation».

la CFDT, organisation monolithique? «Vue de l'extérieur, on peut le croire, concède son secrétaire général, Laurent Berger. Mais dans les débats de militants, le terrain où je me rends deux fois par semaine, je fais interpellé.» Certes. Néanmoins, on cherche, dans les amendements déposés en 2014, lors du dernier congrès, la trace de quelques oppositions alternatives, d'une confrontation d'idées... Si une propo-

que l'inciter aux joutes d'appareil. Au printemps 2016, cependant, le projet de loi travail a pu laisser penser que l'unanimité n'était que de façade. La position de la confédération, vite ralliée à la réécriture du gouvernement, a créé des remous en interne et suscité, outre une forte perplexité, quelques communiqués frondeurs. Apparemment, ce n'était qu'un coup de vent.

À Montpellier, le responsable de l'union locale, M. Jean-Louis Garcia, qui «ne voulait pas être complice de ça», a claqué la porte après trente-neuf ans de fidélité au cégétisme et trouvé refuge à... la Confédération générale du travail (CGT). «Autrefois, dit-il, à la CFDT, ça bougeait, ça débattait sur le fond. On m'a dit: "Tu as deux congrès de retard."» Il assure que «les gens hésitent à dire ce qu'ils pensent à cause du mandat [d'élus], car, quand on ne l'a plus, on le paie cher». Mais à l'échelon régional, où l'on confie que les positions n'étaient pas unanimes, on explique qu'il s'agissait là d'un cas isolé. Tout comme cela l'a été dans la restauration ferroviaire, où, à Lyon-Perrache, de fortes têtes ont appelé à manifester.

AINSI, chez Renault, où un accord de compétitivité a été signé en 2013 entre la direction et la CFDT – ainsi que la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC) et FO –, M. Franck Daoût, délégué syndical central, convient volontiers du «succès économique» de l'opération, notamment en matière d'emploi. Pour éviter les licenciements et les fermetures d'usines, le syndicat a accepté une augmentation du temps de travail sans compensation financière, 8 260 départs volontaires et une modération salariale, dont un gel des salaires en 2013 (l'accord a été renouvelé en début d'année). Mais M. Daoût en relativise la portée sociale: la direction des ressources humaines, interlocutrice des syndicats, a été, dit-il, «décapitée», et «le dialogue amoindri». L'accord n'a pas vraiment réglé non plus la question des inégalités salariales, symbolisée par la rémunération stratosphérique du patron, M. Carlos Ghosn (7,2 millions d'euros en 2015, sans même l'aval des actionnaires). Ou l'augmentation du volume des dix plus fortes rémunérations de l'entreprise (+ 35 %), quand le personnel était, lui, occupé à préserver les emplois.

Au sentiment d'impuissance s'ajoute l'impression de prêcher parfois dans un désert. Le vertigineux échec de la parti-

icipation (7,35 %) aux dernières élections dans les très petites entreprises (TPE), en janvier, a plombé le travail militant sur ce terrain qui concentre plus de la moitié des emplois en France. La CFDT y a obtenu 15,4 % des voix; la CGT, 25,1 %. Depuis plus d'un siècle, l'effort de démocratisation des entreprises, idée chère à la CFDT, s'est de fait concentré sur les plus grandes sociétés: là où se trouvent l'essentiel de ses adhérents (les trois quarts travaillent dans des entreprises de plus de cinquante salariés), où peuvent vivre les institutions représentatives du personnel (IRP) – et où sont regroupés les salariés les plus insérés dans le système. Mais aussi là où, désormais, les logiques financières et la fragmentation de la chaîne de valeur par la sous-traitance mettent à mal l'efficacité du dialogue social (16).

Politiquement, la CFDT ne veut rouler pour personne. Elle s'est contentée de s'opposer au Front national avant le second tour de l'élection présidentielle, tout en ne sanctionnant pas son représentant de Whirlpool qui avait soutenu publiquement M^{me} Marine Le Pen. Mais son secrétaire général identifie les principaux freins aux objectifs de sa centrale: «Un patronat qui, dans sa composante organisée, ne comprend rien au dialogue social, une gauche qui considère qu'elle est la représentante des travailleurs sans avoir repensé le travail dans l'entreprise, et une droite qui a une vision réactionnaire des syndicats.» Bref, «des acteurs qui ne croient pas à la démocratie sociale». On ramène donc M. Berger à la réalité du rapport de forces en entreprise: «Eh bien, si nous ne sommes pas assez forts, il faut accepter de dire que le syndicalisme n'a pas d'avenir!» On soupèse, une fois encore, la foi du charbonnier.

JEAN-MICHEL DUMAY.

(15) Martine Barthélemy, Claude Dargent, Guy Groux et Henri Rey, *op. cit.*

(16) Cf. «Le dialogue social en France face aux reconfigurations de la chaîne de valeur», avril 2015, www.cfdt.fr