

Recomposition syndicale, décomposition syndicale

1. La fédération des syndicats Sud-Éducation a 14 ans. Si l'on peut considérer que sa phase de structuration est maintenant terminée, par contre, on doit reconnaître que sa phase de construction est loin d'être achevée. Les résultats géographiques et catégoriels aux élections professionnelles de 2011 l'attestent. Nous sommes encore loin du but. Cependant, très bientôt, nous risquons de nous trouver confrontés à de nouvelles échéances. Un mouvement de recomposition syndicale se dessine. Qu'on le veuille ou non, il nous obligera à nous réinterroger sur l'avenir de Sud-Éducation. Or, sur ce point, il n'est pas certain qu'il y ait consensus au sein de la fédération. Les discussions en CF le montrent. Nous devons donc ouvrir le débat dès maintenant afin de clarifier notre position au moment où commenceront les grandes manœuvres de la recomposition. Observons d'ailleurs que la même question sera posée dans Solidaires et qu'il sera tout aussi urgent d'y apporter une réponse. Les positions que nous prendrons dans ce débat seront donc, à quelques nuances près, celles que nous défendrons dans Solidaires.

2. A plusieurs reprises, on a pu entendre dire dans les CF que Sud-Éducation ne saurait être « une fin en soi ». Cette assertion peut avoir deux sens.

Ou bien, il s'agit de rappeler que toute organisation n'est jamais qu'un outil et que l'on doit se garder de faire de sa reproduction le but de l'activité de ses membres. Un tel rappel est alors salutaire car l'Histoire ne manque pas d'exemples où une structure a pour souci essentiel la garantie de sa pérennité. Dans l'état actuel des choses, nous ne pensons pas que cette menace pèse sur la fédération.

Ou bien, la proposition signifie que Sud-Éducation ne serait qu'une étape dans un processus de (re)constitution d'un syndicalisme unifié. La thèse ne manque pas de légitimité. En effet, qui pourrait nier la nécessité historique de regrouper tous les travailleurs dans un syndicat unique en mesure de déployer des moyens d'action à la hauteur de ceux dont disposent la classe dirigeante et ses gouvernements ?

Mais, malgré tout, aussi légitime soit-elle, une position théorique restera toujours abstraite si elle ne prend pas en considération les conditions sociales dans lesquelles elle sera défendue. Aujourd'hui, celles-ci dépendent de deux facteurs :

- l'état actuel des rapports sociaux de production ;
- les orientations choisies par les organisations majoritaires au cours des dernières décennies.

3. Concernant le premier, cela fait maintenant une quarantaine d'années que patronat et gouvernements ont lancé une offensive pour tenter de récupérer ce qu'ils avaient été contraints de consentir aux salariés après la seconde guerre mondiale.

D'une part, ils ont cherché à remettre en cause les acquis gagnés par les travailleurs en s'attaquant au Droit du travail et à la protection sociale et en imposant une réorganisation de la production par la systématisation de la flexibilité et le développement de la précarité des emplois. Initiées d'abord dans l'industrie, ces pratiques ont été étendues aux services. Ce modèle d'organisation du travail, l'État-patron l'introduit aujourd'hui dans le secteur public. Ce sont les enjeux auxquels nous serons confrontés au cours des prochaines années. D'autre part, ils ont développé à tous les niveaux des dispositifs et instances de consultation et de négociation à froid avec les syndicats pour prévenir les conflits et renforcer l'institutionnalisation des organisations. Partenariat et cogestion permettent à la fois d'obtenir plus aisément des compromis mais aussi d'intégrer les militants les plus actifs dans des structures qui les séparent des salariés et les transforment en notables de la représentation syndicale.

Cependant, depuis 2008, nous sommes entrés dans une nouvelle phase historique. La crise que nous vivons est loin d'être un simple accident conjoncturel. Elle révèle, au contraire, les contradictions du mode d'accumulation capitaliste. Son issue dépendra du rapport de forces entre travail et capital, même si, aujourd'hui, l'initiative

appartient à la classe dirigeante. Il n'est pas innocent que certains de ses idéologues évoquent l'hypothèse d'une crise de très longue durée (n'a-t-on pas entendu parler d'une « crise de 100 ans » ?). Cela traduit l'état d'esprit dans lequel se trouve la classe dirigeante. Il n'y a pour elle aucune limite à ce qui peut être exigé des travailleurs en termes de salaires, de temps et de conditions de travail. En ce sens, on ne saurait plus parler de crise mais d'un nouvel état des rapports sociaux de production. Autant dire que nous devons nous préparer à des affrontements d'un niveau et d'une ampleur sans précédent au cours des dernières années

4. Dans de telles conditions, la question de la stratégie syndicale est cruciale. Mais, sur ce plan, la situation n'est guère brillante. Les luttes de ces dernières années ont montré que les organisations majoritaires jouaient plus souvent le rôle de frein que d'aiguillon. Cette attitude, nous avons trop tendance à l'expliquer par les trahisons successives des directions syndicales. C'est insuffisant. Certes, des tentatives de subornation existent. Les affaires des caisses noires de l'UIMM ou des emplois fictifs en sont des illustrations spectaculaires. De même, la fréquentation de cercles où se retrouvent grands patrons et pontes syndicaux crée des connivences douteuses. Mais on ne saurait réduire un phénomène aussi récurrent à la simple traduction de pratiques de corruption matérielle ou idéologique. L'essentiel est ailleurs. La friilosité des syndicats majoritaires tient davantage au virage stratégique opéré pour certains dès les années 70 et négocié par toutes les autres depuis. A l'image de la plupart des organisations états-uniennes et européennes, elles ont choisi de répondre à l'offensive patronale non par l'affrontement mais en se résignant à établir une relation de partenariat avec le patronat et ses gouvernements. Considérant que les transformations structurelles du capitalisme sont inéluctables et que ce système socio-économique est un horizon indépassable pour l'humanité, leur stratégie consiste alors à négocier des aménagements permettant d'en tempérer les effets les plus graves sur la condition des salariés. C'est en ce sens que l'on peut parler de syndicalisme d'accompagnement. D'un côté, l'appareil fonctionne comme un lobby auprès du patronat et des gouvernements, de l'autre comme un prestataire de services pour les salariés. A la limite, un tel syndicalisme peut se passer d'adhérents, sa légitimité se gagnant à l'occasion des élections professionnelles. Pour lui, un éventuel appel à la grève ne sert qu'à peser pour obtenir l'ouverture de négociations. Ceci peut expliquer, par exemple, la réticence à envisager un affrontement majeur lors des mouvements sur les retraites en 2003 et 2010. Tous les syndicats ne sont évidemment pas engagés au même degré dans cette voie. La CFDT (pionnière) et l'UNSA sont les plus avancés. Mais FO, malgré ses postures de matamore, les suit de près. Les traditions et les modes de fonctionnement hérités de la FEN poussent la FSU dans ce sens malgré les réticences de ses minorités. Enfin, la direction confédérale de la CGT s'aligne de plus en plus sur la CFDT même si cela doit heurter une opposition interne encore attachée à ce qui reste de l'héritage de la vieille maison.

Ne nous méprenons pas. Ce choix stratégique est cohérent. Il repose sur un non-dit, peut-être une sorte de refoulé. Pour eux, le mouvement ouvrier est historiquement défait. La conséquence à tirer est simple : on ne peut changer l'ordre établi.

5. C'est dans ce contexte social, politique, idéologique que devrait s'effectuer la recomposition syndicale. Les nouvelles règles en matière de représentativité ont pour objectif avoué d'imposer des regroupements aux organisations. Le patronat et ses gouvernements escomptent qu'il en sortira un syndicalisme plus sûr et mieux disposé au « dialogue social ». Ils ont toutes les chances de parvenir à leurs fins. La plupart des organisations seront tentées de participer au mouvement de recomposition par souci de se garantir une représentativité plus difficile à obtenir. Quel intérêt aurait Sud-Éducation à envisager un rapprochement organisationnel avec tel ou tel syndicat ? Que gagnerait Sud-Éducation à devenir (au mieux) l'aile gauche d'un syndicalisme réuni si celui-ci ne prône pas la lutte comme moyen et le changement de société comme fin ? Deux voies sont ouvertes aujourd'hui : celle de l'institutionnalisation d'une part, celle de la construction d'une alternative syndicale d'autre part. Sud-Éducation doit choisir résolument la seconde. C'est le choix qu'il doit continuer de défendre dans Solidaires. A court et moyen terme (à long terme ?), il n'y a rien à attendre d'une recomposition qui ne pourra se faire que sur des bases étrangères à l'idée que la fédération se faisait du syndicalisme lors de sa fondation.

Est-ce à dire que Sud-Éducation doit se résigner à rester minoritaire ? Dans ce cas aussi, on ne peut répondre à la question sans tenir compte des conditions du moment où elle se pose. En période de basses eaux conflictuelles, Sud-Éducation est indéniablement très minoritaire. Les élections professionnelles en administrent la preuve. Par contre, dans les moments de lutte, son audience est multipliée. Ses propositions ont un écho qui dépasse largement le cercle étroit de ses militants et sympathisants. La lutte est le terrain « naturel » où Sud-Éducation peut être reconnu et se développer.

Est-ce à dire que Sud-Éducation est condamné à rester marginal ? Dans d'autres organisations se trouvent des équipes oppositionnelles. Elles n'ont pas renoncé à l'idée que la société est divisée en classes antagonistes et que celles-ci se combattent. Elles refusent la cogestion et revendiquent des pratiques aussi combatives que celles de Sud-Éducation. Le mouvement de l'automne 2010 l'a encore montré. C'est à elles que Sud-Éducation doit s'adresser, non par de dérisoires tentatives de débauchage mais par l'exemplarité de ses pratiques internes et externes et la cohérence du discours et des actes.

6. Est-ce à dire que Sud-Éducation doit se contenter d'être un syndicat de témoignage ? Aujourd'hui, nombre de jeunes salariés refusent les modes de fonctionnement verticaux, autoritaires et hiérarchisés dans leur travail mais aussi dans les organisations traditionnelles. Mieux encore, une partie des mouvements sociaux contemporains se reconnaissent dans des pratiques de démocratie directe, de fonctionnement collectif, de refus de la personnalisation qui sont constitutives de l'identité de Sud-Éducation. Cette capacité à être en phase avec les formes actuelles est un « capital » sur lequel il faut s'appuyer.

Sans qu'il soit besoin de transiger sur les principes, il est donc encore possible de construire une alternative syndicale.

« Laissons les morts enterrer les morts ».

Pour une autre école, pour une autre société, un autre syndicalisme !