
Note sur l'activité du Secteur confédéral

Action revendicative et politique contractuelle

Lucien Chavrot – septembre 2007

Introduction :

Ce Secteur a dû être mis en place au début des années 1970 (je n'ai pas le souvenir de la date exacte).

Au départ et jusqu'en 1982, il comportait deux pôles d'activités distincts : emploi/formation d'une part, et salaires/durée du travail/conditions de travail/conventions collectives d'autre part.

La présente note ne concerne que ce deuxième volet.

Antérieurement, il existait une « Commission nationale des négociations » composée de représentants des fédérations, du privé pour l'essentiel, qui se réunissait au gré des circonstances et organisait, entre autres, des journées d'étude sur des sujets déterminés en relation avec l'actualité revendicative et les négociations avec le patronat.

L'évolution de la situation, le développement des luttes revendicatives, y compris la dynamique créée par les luttes de Mai-juin 1968, les changements intervenus dans l'organisation du travail ont fait apparaître le besoin d'un suivi plus permanent de l'élaboration des revendications en relation avec l'émergence de besoins nouveaux, et de l'harmonisation de l'activité en lien étroit avec l'état de cette activité au niveau des entreprises et des fédérations.

Sans doute est-ce à partir de ces considérations qu'a pris corps l'idée de la mise en place d'une structure au niveau de la Confédération, qui soit apte à assumer ce suivi.

Le contexte dans l'après Mai-juin 1968

L'importance des résultats acquis, la présence massive dans l'action de catégories nouvelles de salariés, notamment OS (ouvriers spécialisés) – jeunes – femmes – immigrés, le renforcement numérique de l'organisation syndicale, les progrès accomplis dans la voie de la démocratie s'agissant de l'élaboration des

revendications et du choix des formes d'actions par les salariés eux-mêmes, ont eu bien sûr des résonances positives favorables à l'émergence de nouvelles initiatives de luttes dans les entreprises et les branches professionnelles.

Cependant, conjointement, le patronat s'est efforcé de mettre en œuvre une politique se donnant pour objectif d'une part, d'éponger le coût des concessions auxquelles il avait été contraint, et d'autre part, de tenter de se prémunir contre le retour d'une situation calamiteuse pour ses profits.

Dans cet ordre d'idées, on a notamment pu observer une tendance, dès le début des années 1970, à l'accroissement de l'exportation des capitaux et des pratiques financières spéculatives s'accompagnant d'une vague de licenciements dans l'industrie et d'une montée du chômage.

Conjointement, dans sa recherche des moyens susceptibles de neutraliser un regain des luttes revendicatives, le patronat a adopté un comportement pouvant laisser supposer qu'il était ouvert à la recherche de solutions aux problèmes auxquels étaient confrontés les salariés dans l'accomplissement de leur travail.

Par exemple, c'est dans cette période (novembre 1971) qu'est constitué par le CNPF un groupe de travail se donnant pour objet d'établir un rapport sur le problème des OS qui constituaient dans les grandes entreprises industrielles la masse des salariés affectés à la production en séries ou en chaînes.

L'entrée en matière de ce rapport très substantiel est éclairante :

« Difficultés de recrutement, mécontentements mis en relief par des mouvements sociaux et des conflits confirment l'existence d'un problème des OS [...] Trois exigences se manifestent qu'il faudra essayer de satisfaire : davantage de vie personnelle ; désir de considération ; espoir de progression - attente de changements dans la vie ».

Cependant, les conclusions ne sont pas à l'aune de ces bonnes intentions, je cite :

« On ne peut changer rapidement un système aussi enraciné et éprouvé que le système actuel, il n'y a pas de recettes [...] Quant aux propositions concrètes, elles se bornent à suggérer notamment l'élargissement et l'enrichissement des tâches – la promotion de la participation du personnel ».

C'est le genre de propositions qui a cours très communément dans la pratique patronale de cette période et qui fait l'objet d'une abondante littérature, avec des

variantes de formes telles que : « équipes autonomes » « cercles de qualité » « direction participative par objectif », etc...

Il s'agit en fait d'un habillage idéologique censé pouvoir dissuader les salariés d'agir pour la satisfaction de leurs revendications, en créant l'illusion d'une communauté d'intérêts « patrons-salariés » dans l'entreprise.

Comme par hasard, c'est dans la même période (décembre 1973) que le gouvernement fait adopter par sa majorité au Parlement trois lois concernant : l'intéressement ; l'actionnariat ouvrier ; l'amélioration des conditions de travail¹.

Le champ d'activité du Secteur et les tâches en découlant

Salaires/durée du travail/conditions de travail/conventions collectives : c'est donc essentiellement autour de ces quatre pôles que fut mise en chantier l'activité du Secteur avec en permanence la préoccupation tout à la fois de demeurer bien en prise avec l'activité revendicative dans les entreprises et les branches professionnelles, et de rechercher une harmonisation des objectifs revendicatifs, qui soit de nature à favoriser la convergence des luttes créant des conditions favorables à leur élargissement jusques et y compris, au niveau national interprofessionnel.

Il s'agissait en fait de répondre ainsi concrètement aux exigences ainsi exprimées par le « document d'orientation » adopté par le 38^e Congrès confédéral (avril 1972) : « C'est un fait important que les conditions actuelles de la lutte des classes incitent à une plus grande unification des objectifs revendicatifs au niveau de chaque branche ou industrie et pour certains au niveau national interprofessionnel. Il en résulte une plus grande tendance à la coordination des luttes... ».

Au niveau de notre Secteur, la mise en application de cette orientation devait se traduire par la préoccupation qui a été constante de notre part, de rouler et d'entretenir de façon suivie des contacts avec les camarades ayant au niveau de chaque fédération la responsabilité de l'activité revendicative.

Cela s'est traduit concrètement par des contacts bilatéraux fréquents, et aussi selon les circonstances, par l'organisation de réunions, de journées d'étude sur des thèmes précis pour favoriser l'échange de réflexions et d'expériences et pour mieux évaluer les possibilités d'initiatives coordinatrices.

¹ Cette loi a fait l'objet d'un article publié dans *Le Peuple* N°942 du 1/15 mai 1974.

Outre cette préoccupation première et permanente du lien avec les fédérations, les tâches concrètes incombant au Secteur peuvent être ainsi rappelées de façon concise :

1. **Suivi et analyse de l'activité revendicative en liaison avec les secteurs confédéraux ayant des responsabilités spécifiques** : santé, protection sociale, retraite, droit du travail, main-d'œuvre féminine, jeunesse, MOI, ICT (UGICT) etc...
2. **Contribution à l'élaboration et à la mise à jour du Programme d'action de la Confédération**. Rapportant sur les projets de document d'orientation et de Programme d'action au 37^e Congrès confédéral, Henri Krasucki avait tracé une direction de travail « ... à l'avenir il faudra encore perfectionner la mise au point de notre programme d'action [...] Il doit être possible de trouver une formule pour qu'il s'en tienne aux grandes questions communes, les problèmes particuliers devant pouvoir trouver les réponses nécessaires dans les documents élaborés au cours de l'ensemble de l'activité de la CGT ».
3. **Préparation et participation aux négociations avec le CNPF** et suivi des négociations au niveau des branches professionnelles, notamment celles ayant trait aux conventions collectives. Par exemple, les négociations engagées en 1973 avec le CNPF sur les conditions de travail ont donné lieu à un important travail du Secteur qui a notamment à charge l'élaboration d'une plateforme revendicative. Celle-ci a été publiée dans *Le Peuple* N°938-939 (1^{er} avril 1974). Elle a été la base de référence des interventions et propositions des représentants de la CGT tout au long des négociations et, conjointement, elle était destinée à donner un élément à l'activité revendicative sur ces questions dans les entreprises. Elle fut par la suite intégrée au Programme d'action confédéral. Ces négociations avec le CNPF sur les conditions de travail se sont achevées après vingt-cinq réunions durant deux années pleines par la conclusion d'un accord-cadre signé par FO-CFTC et CGC mais pas par la CGT, ni la CFDT. *Le Peuple* N°968 (avril 1975) a donné une analyse du contenu de cet accord, accompagnée d'une déclaration d'Henri Krasucki, motivant les raisons de la non-signature de la CGT.
4. **Participation aux travaux de la Commission des conventions collectives** (devenue Commission nationale de la négociation collective). Présidée par le Ministre du travail, la CNCC était notamment consultée sur l'évolution du

SMIC ainsi que sur les propositions d'extension des conventions collectives de branches.

5. **Représentation de la CGT auprès du Ministère du travail.** À différentes reprises, nous avons été sollicités pour donner notre avis sur des projets de lois ou bien sur les modalités d'application de celles-ci, par exemple : en 1976, au temps de Stoleru, sur des mesures concernant les travailleurs manuels. En 1973, sur le projet de loi relatif aux conditions de travail. En 1982-83, sur les projets de lois Auroux.
6. **Participation à des réunions internationales.** Par exemple : « Quatrième conférence syndicale européenne » organisée à Genève par l'OIT en février 1975. Thème principal : *L'humanisation du milieu du travail, la sécurité du travail, la protection de la santé, les conditions sociales du lieu de travail*. Une délégation de la CGT conduite par Georges Séguy a participé aux travaux. Notre contribution s'est notamment traduite par l'élaboration d'une note sur *L'introduction des technologies nouvelles, leurs conséquences sur l'emploi et les conditions de travail – l'action syndicale sur le terrain*. Septembre 1976 : participation à Dresde à un symposium sur *Les syndicats et la protection de la santé des travailleurs dans l'entreprise*. Dans la même période : participation à une session de l'OIT à Oslo et voyage d'étude à l'initiative de l'ANACT² en Suède (les expériences de modification de l'organisation du travail chez Volvo faisaient alors l'objet de nombreux commentaires).

Les questions ayant trait aux conditions de travail ont constamment fait l'objet d'une attention particulière de notre secteur en raison de la place qu'elles occupent parmi les préoccupations des salariés en relation avec la montée en charge des exigences de rendement du patronat, et également avec les débuts de mise en œuvre à cette époque des technologies nouvelles et des modifications induites dans l'organisation du travail, les qualifications professionnelles et la structure même du salariat.

Ce faisant, nous répondions aux incitations exprimées par Georges Séguy dans le rapport d'ouverture du 37^e Congrès confédéral (novembre 1969) – je cite : « ... Outre ce qui relève des divers problèmes de rémunérations et compte tenu des mesures particulières qui doivent être prises pour les salariés les plus nécessiteux, il y a lieu

² ANACT : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail créée par la loi du 27 décembre 1973. J'ai été membre pendant une dizaine d'années du Conseil d'administration qui était à composition tripartite.

d'attacher une grande importance à toutes les revendications se rapportant à l'amélioration des conditions de travail ».

C'est ainsi par exemple que nous avons été parmi les premiers – au début des années 1970 – à dénoncer les méfaits de l'amiante suite à l'apparition de cancers de la plèvre chez des salariés d'Amisol, dans le Puy-de-Dôme, entreprise où l'amiante était manipulée à la fourche et sans aucune protection !

Nous avons aussi, sur ce terrain des conditions de travail, cherché à établir une coopération multidisciplinaire avec des scientifiques ouverts sur le sujet, notamment les professeurs A. Wisner, directeur du laboratoire de physiologie du travail des Arts et métiers, Gérard de Bernis, Jacques Freyssinet, Bernard Doray, etc...

L'activité du Secteur s'est aussi traduite par la rédaction de nombreux textes se rapportant aux questions que nous avons en charge et également par notre contribution sur ces mêmes sujets aux stages de formation syndicale de la Confédération et des fédérations.

En certains cas, nous avons aussi été amené à apporter une aide concrète à la conduite des luttes, y compris par la présence sur le terrain.

Personnellement, à la demande d'Henri Krasucki, j'ai suivi pendant plusieurs mois – dans les années 1970 – en liaison étroite avec la Fédération de la métallurgie et l'UD de la Loire, la lutte des Manufrance et celle des ARCT à Roanne, contre la liquidation de ces entreprises.

Les « artisans » du Secteur

Ce Secteur placé sous l'autorité d'Henri Krasucki jusqu'en 1982, a ensuite été pris en charge au niveau du Bureau confédéral par Louis Viannet.

Oswald Calvetti en a assumé dès le début la direction jusqu'à la dissociation en 1982 des deux composantes emploi/formation. Lucien Chavrot devenant responsable de l'autre partie.

Dans les années 1970 et au-delà, le collectif permanent du Secteur – pour la partie emploi/formation, était composé de Guy Caburol, Jacques Leroy, Henriette Moissonnier et un camarade du Maine-et-Loire (dont le nom m'échappe).

Pour l'autre partie : Roger Pascré, qui avait notamment une connaissance et une maîtrise inégalées de tout ce qui se rapportait aux conventions collectives, et Lucien Chavrot.

Par la suite sont venus s'adjoindre : Chantal Rey qui a pris le relais de la responsabilité du Secteur à la suite de mon départ à la retraite en 1985, Nathan Liepchitz (branché notamment sur les conditions de travail), Michel Le Reste, Nicole Reynal. (Roland Metz a pris ses fonctions au Secteur après mon départ en 1985).