

Une dynamique de scissions syndicales en France (1945-1997) : autonomisation et luttes

Nous ne traitons pas ici du syndicalisme comme institution démocratique, il ne s'agit donc pas de comprendre les mécanismes de la représentativité ou du dialogue social, des relations avec les partenaires sociaux. Il s'agit pourtant d'évoquer par le biais de la construction des organisations ce qui fonde socialement l'institution : sa légitimité. La légitimité du syndicalisme se construit-elle dans son rapport aux salariés ? Y a-t-il un rapport d'interdépendance entre l'institution et l'organisation ? La différenciation institutionnelle a certainement contribué à rendre ce lien plus lâche, sans qu'il puisse se rompre totalement. Il faut des troupes pour être légitimes socialement, même si dans la pratique quotidienne il n'y en a plus besoin pour vivre comme structure. C'est le paradoxe du syndicalisme institutionnel, de ce neosyndicalisme où le travail de terrain est un luxe inutile.

Mais il faut aussi introduire une dimension diachronique, les temps morts et les temps chauds. On doit séparer en deux l'observation de la pratique syndicale, entre la vie normale de l'institution ou de l'organisation et les temps forts de l'action collective. Dans ces moments là, le militantisme reprend le dessus, on revient un peu aux origines, à la raison d'être initiale du syndicalisme. Le lien du syndicat avec la base devient alors incontournable pour comprendre les grèves et les scissions syndicales qui en sont issues. Notamment pour le type de syndicats dont il est question ici, le syndicalisme autonome (ou non confédéré). Pour chasser le flou du terme « autonome », disons tout de suite de quels syndicats nous traitons. Nous évoquerons le syndicat autonome des conducteurs de train, la FGAAP, créé avant la SNCF à la fin du 19^{ème} siècle ; le syndicat autonome des conducteurs de rames de métro, le SAT, créé en 1946 à la RATP. Le syndicat des mécaniciens sur avion, le SNAMSAAC, créé en 1968 à Air France. Enfin, les Sud, qu'on ne présente plus. Je n'épuise pas la liste des syndicats autonomes, je me concentre sur des secteurs stratégiques, aux traditions combatives. Ce faisant, je donne une vision partielle du syndicalisme autonome, qui ne sont pas tous des fiers à bras, loin s'en faut. Mais je mets le doigt sur une donnée sensible pour l'histoire de la CGT : la scission dans les bastions d'ouvriers qualifiés.

Comment parcourir cinquante ans de vie syndicale sans se perdre dans le détail des sigles des organisations ? En privilégiant une approche et une problématique que l'on puisse discuter. Cette problématisation se fera au détriment de l'analyse historique monographique, on peut y revenir dans la discussion.

L'approche est celle des pieds dans le plat. Les organisateurs de ce colloque ont accepté de parler des scissions de la CGT et des remous de la base à ces occasions. Qu'ils soient remerciés de la franchise du débat, qui fait honneur au combat militant. Ma problématique consiste à parler de la bureaucratie syndicale. Si le syndicalisme est devenu une institution, c'est en vertu, entre autres, de son rôle de contrôle social. Cette vérité banale dans les médias ou dans les colloques de chercheur doit l'être également en présence des acteurs syndicaux, et même surtout avec eux.

Pourquoi ce thème de la bureaucratie est-il important, à propos des scissions syndicales et de la création de syndicats autonomes ? Parce qu'il s'agissait souvent de secteurs combatifs, dans des moments conflictuels. L'action collective classique des salariés, la grève, peut être contredite par la bureaucratie pour des raisons de contrôle social. Cette thèse n'est pas nouvelle, c'était celle de Richard Hymann par exemple, qui prêtait au syndicalisme une

double dimension, celles du contrôle social et du contrôle ouvrier. Cette thèse a connu un regain plus tard, à la faveur de l'essor des coordinations des années 1980, dont il a été question tout à l'heure. Elle ne signifie pas que les syndicats sont incapables de recourir à la grève, mais qu'ils en ont peur à certaines occasions, comme dans la grève des conducteurs de métro, en 1946. Le SAT conserve d'ailleurs dans ses locaux l'affiche collée par la CGT à l'époque, dénonçant « une poignée de conducteurs grévistes », dans le plus pur style stalinien. De même, les mécaniciens d'Air France devenus autonomes disent avoir été « trahis » par la CGT en mai 1968 et créé leur syndicat dans la foulée. On peut remarquer d'ailleurs que ce sont leurs troupes qui ont pris l'initiative historique d'envahir les pistes d'avion, en 1993, lors du conflit d'Air France, alors que la CGT y était formellement opposée. De même, ce sont les syndicats FGAAC et Sud Rail qui ont proposé la grève reconductible, lors de la dernière journée du 18 Octobre.

Ces exemples me conduisent à signaler deux autres lectures des crises et de l'autonomie syndicales : une lecture « corporatiste » et une lecture « politique ». Voyons d'abord le corporatisme.

La France est le pays de la révolution politique, au 19^{ème} siècle. Elle est par contre le pays de la révolution industrielle tardive, certains avançant même l'idée que la précocité de celle-ci a retardé l'éclosion de celle-là (la combativité des gens de métiers aurait retardé la révolution industrielle). Il s'en suit en tous cas un professionnalisme combatif, ancré dans quelques corporations phares, dont Denis Ségrestin montrait le lien dialectique avec la classe. Et de fait, on voit des syndicats de métier jouer un rôle structurant dans la création de la CGT. La dimension du métier est donc un trait structurel, elle ne peut servir d'argument univoque : si le corporatisme traduit bien un repli par rapport à l'ensemble, la corporation peut jouer aussi un rôle « d'avant-garde ». Précisons de suite que la distribution des rôles ne correspond pas à la distribution des sigles organisationnels : on peut être en avant ou en arrière de la lutte, quelque soit l'accent mis sur le particulier ou le général par l'organisation syndicale. Par contre, l'attitude dans la grève n'est jamais sans conséquences sur l'organisation syndicale.

Alors cela nous conduit à nous interroger sur la seconde clef, la politisation. A quoi sert la politisation du syndicat ? Là encore, il s'agit d'un rôle ambivalent. Il est de bon ton aujourd'hui d'attribuer à la politisation tous les maux du syndicalisme français ; pourtant, c'est une banalité de constater que sans l'engagement militant anarchiste, puis communiste, la CGT n'aurait pas existé. Le politique ne fait pas que diviser, il peut rassembler les énergies contre un adversaire commun. Il faut ignorer ce qu'est le militantisme pour ignorer le rôle de l'espoir, qui puise dans une vision politique.

Le politique ne se réduit cependant pas à l'idéologie. C'est une notion polysémique, comme dirait René Mouriaux. A côté des croyances ou de l'espoir, il y a la logique des appareils, l'intérêt « des boutiques syndicales » comme disent les salariés critiques ; il y a encore les luttes d'influence entre leaders charismatiques et aussi les luttes d'imposition de sens, comme on dit en science politique. Espoirs, bureaucratie, charisme, lutte d'intérêts et manipulation des symboles, toute une dynamique complexe participe à la construction des mouvements sociaux, mouvements agonistiques par excellence, selon Lilian Mathieu, qui range la grève parmi eux.

Mais, malgré la complexité qui la caractérise sur le plan scientifique, la dimension politique est souvent rabattue sur l'idéologique. Alors que la sociologie met volontiers l'accent sur la construction des pratiques, il arrive que certains objets comme l'Etat ou le syndicalisme soient

mis en quelque sorte au-dessus des lois – scientifiques en l’occurrence. Une lecture irénique et lénifiante s’impose alors, dans la plus pure tradition idéaliste, pour parler de la force transhistorique et transcendante de la culture, chrétienne ou communiste, qui vient toucher de sa grâce les acteurs, tel un *deus ex machina*. On va en voir un exemple plus loin.

Autrement dit, il y a un risque de simplisme avec une lecture idéologique ou culturaliste du syndicalisme. En fait la politique joue avec, pour ou contre les luttes ; elle joue avec, pour ou contre les scissions. Elle est ambivalente, comme le fait corporatif.

Or, si la corporation et la politique ont un rôle équivoque par rapport à l’action collective, c’est moins le cas de la bureaucratisation, la troisième clef de lecture que nous mettons en avant. La confrontation entre la bureaucratie et la base est un grand classique de la pratique syndicale en temps de lutte.

Il convient ici de s’arrêter sur les termes, plus souvent évoqués que définis. Par base, il faut entendre quelque chose d’intermédiaire entre la totalité de la population salariée de référence et l’étroitesse du milieu syndiqué. La base, c’est la somme des individus mobilisés dans l’action. Par bureaucratie, nous n’entendons pas seulement le produit de la division du travail, sorte de mécanique ou de loi d’airain des organisations démocratiques, selon Roberto Michells. La bureaucratie est bien un élément de domination rationnelle inhérent aux grandes organisations modernes, au sens wébérien ; et l’on voit bien comment l’ancrage social s’est amenuisé en France au profit d’un syndicalisme d’expertise, de permanents, voire de lobbying (Andolfatto et Labbé, 2006).

Mais il y a aussi une dimension bureaucratique plus sociale, comme instrument d’un compromis entre les classes, au sens marxiste. Les deux versants se rejoignent, ils se complètent d’ailleurs dans le temps, puisque Marx pense l’émergence et Weber la pérennisation de la bureaucratie. Mais de ce fait, l’approche de Marx est plus dynamique et permet de penser la bureaucratie en actes. Tout comme l’Etat s’est érigé en arbitre au-dessus des classes, la bureaucratie est une excroissance qui résulte de l’affrontement des parties, dans la société civile. Un équilibre institué en résulte, en régime démocratique, sur la base d’un compromis social. Mais, dans une société inégale, ce compromis est sujet à controverses, il peut toujours être remis en question. Il y a de ce fait un *construit bureaucratique*, une dynamique qui consiste à trouver un équilibre et à le faire respecter, au besoin contre les pressions de la base. Dans le compromis social fordien, pour la période qui nous intéresse, ce compromis commande aux syndicats de faire régner la paix sociale en échange des réformes qui vont constituer les acquis sociaux, remis en cause depuis lors.

Or, ce constat macrosocial irait très bien s’il ne passait par des expériences douloureuses où la bureaucratie se reproduit. La sociologie a mis l’accent ces derniers temps sur les expériences vécues par les acteurs, voire sur leurs émotions. Les militants savent d’ailleurs combien des expériences cruciales sont constitutives d’un engagement individuel. En période chaude ou conflictuelle, le travail bureaucratique peut devenir « un sale boulot », comme dit Freidson à propos du travail des aides-soignantes à l’hôpital. Au « sale boulot » du travailleur fait écho en quelque sorte un sale boulot du bureaucrate, comme dans ce film présent dans nos consciences, *La Reprise*, où l’on voit une jeune femme révoltée que des syndicalistes essayent d’amener à la raison pour lui faire reprendre précisément le sale boulot des usines à pile.

C’est ce genre d’expérience traumatique qui peut motiver l’adhésion à un nouveau syndicat, non sans avoir déchiré sa carte rageusement. Pour ces militants, c’est un nouveau syndicat, ou

la disparition pure et simple, « en silence et sur la pointe des pieds », comme on l'a dit à propos des démissions du parti communiste. Certes, des facteurs politiques et professionnels sont toujours présents et agissant : il faut des représentations et des ressources pour la construction d'un nouveau syndicat. Mais ce serait s'aveugler que de ne pas considérer l'attitude du syndicat majoritaire vis-à-vis de la base comme élément constitutif des scissions syndicales.

C'est ce que montre, me semble-t-il, la trame des scissions syndicales en France depuis 1945. Il ne s'agit pas d'une grille unique et systématique. Chaque conflit social n'entraîne pas une scission syndicale, car la réunion d'un certain nombre d'éléments est nécessaire pour cela (sociaux, mais aussi politiques et professionnels). On peut même dire que les plus importantes scissions, celles de FO et de la CFDT, ne sont pas directement le produit de luttes sociales, encore qu'elles interviennent dans des périodes de forte conflictualité (l'après guerre, la grève des mineurs en 1963). Je ne sais pas s'il y a des travaux mettant en lumière cette corrélation. Je me demande simplement si l'aspect social n'aurait pas été escamoté par l'histoire des idées, socialistes ou chrétiennes. On voit souvent en effet l'aspect idéologique mis en avant, ceux de la guerre froide ou de la déconfessionnalisation, comme moteur de la constitution de FO ou de la CFDT.

Dans le cas des scissions autonomes, c'est moins l'aspect politique que l'aspect corporatiste qui peut être invoqué, au point que le terme même d'autonomie est suspect. Pourtant, l'autonomie n'est pas l'indépendance. Si les syndicats dits indépendants sont franchement suspects du point de vue de leur indépendance justement, indépendance à l'égard du patron et à l'égard du fascisme, ce n'est pas le cas des syndicats autonomes. Idéologiquement, les syndicats autonomes sont plutôt proches des socialistes, après la guerre ; il est arrivé que certains soient imprégnés par des idées de droite voire de droite musclée, mais sans doute pas plus que d'autres syndicats confédérés. Et surtout, la dernière génération du syndicalisme autonome est à nouveau marquée à gauche, modérée (G10) ou radicale (Sud solidaires). Du coup, on l'a affublé des épithètes quelque peu contradictoires de corporatisme et de gauchisme ! Le gauchisme-corporatisme n'est cependant pas encore une catégorie reconnue de l'histoire sociale et politique, même française...

Mais l'idéologie n'est pas le tout, comme nous le disions. La pratique des syndicats autonomes a pu être instrumentalisée par la direction des entreprises où ils sont présents. Que l'on songe par exemple au nombre de syndicats présents à la RATP ou à Air France. Les directions d'entreprise ont certes pu favoriser l'émiettement, notamment pendant la guerre froide. Mais comment parler de la paix sociale à la RATP ou à Air France sans évoquer en même temps les autres syndicats confédérés ? La politique des entreprises à l'égard des syndicats change, tantôt elles privilégient le partenariat avec les gros, tantôt avec les petits. Et quand nous avons rencontré la direction d'Air France, après le mouvement social de 1993, elle préférait, je cite, la « lisibilité de la position de la CGT à l'imprévisibilité de celle des syndicats autonomes ».

Autre élément à verser au dossier de l'accusation, la localisation sectorielle voire catégorielle des syndicats autonomes. Il s'agit toujours en effet de scissions locales, quelle que soit leur importance. Ils sont ainsi autonomes par nécessité : même s'ils en refusent l'appellation, comme les Sud, ils ont bien un ancrage sectoriel, professionnel. Et, sans que le corporatisme soit la donnée générale des syndicats autonomes, loin s'en faut, elle est présente dans certains milieux ouvriers qualifiés : ainsi, la dimension corporatiste est explicite chez des syndicats comme la FGAAC ou le SNAMSAAC. Mais là encore, il ne faut pas se faire piéger par le

discours. Si l'idéologie corporatiste est insupportable de particularisme, elle ne joue pas forcément un rôle séparatiste en pratique. La FGACC peut ainsi être seule à faire grève, ou à ne pas faire grève. Mais elle peut aussi être en pointe avec les autres, comme dans l'affaire des retraites. C'est qu'un syndicat autonome est surtout un syndicat attentif à sa base, dont il est forcément assez proche physiquement, vu sa taille. Et si les agents sont parfois amères sur leur destin de corporation stratégique (« les agents de conduite ont trop donné pour les autres et pas assez pour eux »), ce qui explique leurs replis sur eux-mêmes, ils ne sont pas à une contradiction près et refont grève à l'occasion plus que les autres, à cause précisément de leur destin de corporation stratégique.

Ceci nous conduit au point central. Les syndicats autonomes sont le produit de l'histoire du mouvement ouvrier, au même titre que les autres. On peut les suspecter de revenir en arrière par rapport à la construction de l'unité syndicale. En fait, ils témoignent plutôt de la réactivité syndicale originelle : on s'organise pour lutter. On ne s'organise pas pour s'organiser. Et c'est le plus souvent sans faire de politique que des salariés, souvent des ouvriers qualifiés, ont donné corps à la création des syndicats autonomes. Ils l'ont fait pour donner suite à leur action collective. Ils ont ainsi contribué à la naissance de syndicats autonomes après les grèves de la libération (le SAT), la grève de Mai 68 (SNAMSAC), la grève des camions jaunes (SUD-PTT), la grève des cheminots de 1986 (Sud Rail). Chaque fois, l'attitude des centrales syndicales, au premier chef celle de la CGT, a rendu possible la cristallisation d'une opposition autour d'un petit appareil syndical, quelle qu'en soit l'origine.

C'est une autre question de savoir si les syndicats autonomes sont garantis contre les maux qu'ils dénoncent. Ils n'ont pas de baguette magique, en dehors peut-être de leur petite taille, mais leur existence est l'expression d'un doute sur l'infailibilité syndicale, sur son identité avec les salariés. A Sud, on milite même avec cette idée explicite que l'on peut trahir une action salariale du fait du rôle de contrôle social imparti au syndicalisme bureaucratique (Connolly, 2007). La logique bureaucratique, c'est de s'occuper des affaires des autres à leur place, au nom des règles mises en place par l'institution, au nom d'une domination rationnelle-légale, pour reprendre la terminologie wébérienne. Les militants impliqués dans l'action collective peuvent certes ne pas suivre les consignes de l'appareil. C'est ce qui s'appelle « changer de casquette », à cause des contradictions entre démocratie représentative et démocratie en acte. Mais alors ils risquent la sortie, scission ou disparition.

Eléments de conclusion

Il me semble que c'est le mérite même involontaire des syndicats autonomes d'exister comme symptôme des contradictions du syndicalisme, voire de formuler explicitement qu'on doit être conscient des implications de la logique de contrôle social. Ce n'est pas complètement nouveau, les militants ont toujours su qu'il fallait se méfier de leur organisation. Roger Linet, militant stalinien rescapé des camps, racontait par exemple comment en 1947 les militants communistes de la CGT ont laissé éclater leur joie en apprenant que la CGT décidait d'accompagner le mouvement de grève, parti sans elle et contre elle à Renault.

Mais le propre du militantisme classique, c'est de taire ses doutes pour continuer, ou de démissionner en silence. Au fond, la geste syndicale autonome depuis 1945 révèle une plus grande conscientisation des acteurs sociaux. Il y a une montée de la réflexivité individuelle en lien avec l'augmentation de la qualification et de la connaissance dans le travail. Cette tendance ne doit pas être escamotée par la baisse de syndicalisation et des grèves, elle ne tourne d'ailleurs pas le dos à l'engagement, au contraire. On formule plus sciemment les

dangers du pouvoir dans le mouvement syndical. Dans le syndicalisme comme dans la société, il faut des contre-pouvoirs. Voilà la leçon antibureaucratique exprimée volontairement ou non par l'existence du syndicalisme autonome, c'est-à-dire par la création ininterrompue de nouveaux syndicats.