

« UNITÉ SYNDICALE, FATALITÉ DE LA DIVISION ? (FRANCE, 1943 – 1995.

Contribution de JEAN MAGNIADAS

Pour aborder ce sujet, il apparaît pertinent de se placer sur le terrain de la lutte de classes, dans ses diverses dimensions, et poser la question de l'unité syndicale et, par conséquent, celle de la division syndicale, en relations avec les rapports de force entre le salariat et le patronat et la perspective de leur dépassement. Ce qui renvoie donc à *l'exploitation capitaliste de la force de travail*.

Une question se pose immédiatement. Quelle est la base de la puissance sociale du syndicalisme, autrement dite, celle de sa capacité à obtenir des résultats, dans les rapports capitalistes pour ses objectifs immédiats, mais aussi dans sa perspective d'émancipation sociale. Cette question est au fondement de l'unité syndicale

On peut estimer, avec Marx¹] que *la puissance sociale des syndicats est corrélée à celle du nombre, c'est-à-dire de la masse des salariés, à leur agrégation dans et pour l'action*. Ceci est en rapport direct et dialectique avec la capacité de mobilisation, (grèves, manifestations et autres formes d'actions). du syndicalisme et en rupture avec la conception des minorités agissantes. Cette puissance sociale est conditionnée par les superstructures juridiques, étatiques, institutionnelles et idéologiques, par la situation de l'économie, notamment par l'état de l'emploi. L'activité syndicale est constitutive de ce processus. On touche ici une question cruciale : la *concurrence des prolétaires entre eux*, c'est-à-dire la division du prolétariat, l'opposition des différentes catégories du salariat *entre elles*. La réplique va d'abord être recherchée dans la longue marche qui conduit à l'association des exploités²].

La notion se traduit en critères : nombre des adhérents, audience [*le plus souvent mesurés en France à travers les élections sociales*]. Ils sont pris en compte pour évaluer la « force » des syndicats et dans une certaine mesure leur *représentativité*. Ce que la législation prend parfois en considération ou rejette

La conception du « *syndicalisme de masse* », dont se réclame la CGT et d'où découle un certain nombre de modalités (conditions d'adhésion, démocratie interne, structures d'organisation, etc.) a le même fondement. Elle va inspirer l'action des ouvriers et syndicalistes pour renforcer l'organisation syndicale, l'adapter aux conditions de la lutte qui varient avec le développement du capitalisme et ses transformations structurelles (concentration, localisation, etc.), les changements institutionnels, l'expansion numérique et l'évolution structurelle du salariat. C'est ce mouvement qui va conduire les Chambres syndicales, les syndicats de base à chercher à dépasser leurs limites professionnelles et géographiques, avec, d'une part; la formation de Fédérations de syndicats, d'autre part, de Bourses du travail, enfin, d'une Confédération générale du Travail. Ce mouvement s'est opéré à la fin du dix-neuvième et au début du XX^e siècle, il n'a pas été facile. Ainsi, le mouvement fédératif a donné lieu observer dans la CGT de cette période, à une controverse, portant sur les valeurs respectives de *l'organisation par métiers ou par industries*. **Finalement, c'est la fédération d'industrie, qui sera considéré en France, comme étant la plus apte à faire face à l'organisation patronale et qui l'emportera**³. La Bourse du travail, organisme qui

¹ La célèbre résolution sur les syndicats adoptée au premier Congrès de l'Association internationale des travailleurs à Genève, en 1866, rédigée par Karl Marx, indiquait déjà que la face à la puissance sociale concentrée du capital : « *L'unique puissance sociale du côté des ouvriers est leur masse. Cependant la puissance de la masse est brisée par la désunion* », *Travail salarié capital*, suivi de *Salaires, prix et profit*, Editions sociales, 1952.

² Les étapes du processus de prise de conscience sont bien montrés dans le paragraphe consacré aux Mouvements ouvriers dans l'étude de F. Engels : *Situation de la classe laborieuse en Angleterre*, Editions Sociales, 1961.

³ Dans la structuration relativement récente de la CGT, on trouvait encore des traces des deux conceptions. Longtemps la Fédération des employés et cadres a compté dans ses affiliés des syndicats d'employés que des fédérations d'industries ne désiraient pas accueillir. ou

réunit sous un statut commun tous les syndicats ouvriers d'une même ville a joué, en France, surtout au tournant du XIX^e/XX^e siècle, un rôle particulièrement important pour l'unité. Ni en Allemagne, ni en Angleterre, l'action locale n'a été aussi fortement concentrée, à ce niveau. Les Bourses seront un appui essentiel à la constitution des Unions départementales de syndicats. Tôt, la CGT prendra part à l'organisation internationale des syndicats.

Dès que cela a été possible légalement se sont constituées des Fédérations de fonctionnaires qui, ultérieurement, se sont, elles-mêmes, données une Union générale.

On s'interroge souvent à propos du fédéralisme sur la question du *corporatisme*. On peut estimer que celui-ci est un mode de prise de conscience de la solidarité pour les travailleurs. A ce titre il est positif⁴ La constitution de coordinations de lutte dans des professions présentant une grande cohésion professionnelle peut aussi constituer une étape sur le chemin conduisant au syndicalisme de classe Il est certain que le corporatisme peut aussi former un blocage au développement de la conscience de classe, un enfermement, ce que concrétise l'existence de syndicats étroitement catégoriels ou dans l'apologie de l'autonomie et de la division syndicale. La constitution d'une organisation confédérale représente le dépassement positif de ce stade et d'une progression de la conscience de classe.

Ce sont la préoccupation d'unité, d'efficacité, étroitement associées à la notion de syndicats de masse, la nécessité d'apporter une réponse dépassant l'hétérogénéité du salariat résultant de la division sociale du travail, qui ont générées la structure du syndicalisme confédéré et les adaptations qui sont intervenues, telles la création de l'UGIC, de l'UCR, des Régions CGT. L'implantation du syndicat dans l'entreprise et au sein des groupes, y compris internationaux. Dans cette préoccupation de recherche *d'une organisation unitaire de masse, de structures adéquates à cet objectif* se situe directement *l'unité syndicale, réalisée dans la CGT jusqu'en 1919* et son substitut, ultérieur, *l'unité d'action*. Réponse, à la division ou au pluralisme syndical cil résulte de l'apparition de nouvelles organisations ou de scissions dans la CGT.

La possibilité de cette agrégation unitaire que réalise le syndicat réside *fondamentalement dans l'intérêt commun des travailleurs du fait de leur commune exploitation par les capitalistes*. Encore faut-il que cette communauté objective de situation soit perçue par les salariés, qu'ils acquièrent conscience de leurs intérêts de classe. Or, ce mouvement est inégal, contrarié par de nombreux obstacles.

Dans la période considérée par le Colloque, la CGT a largement recherché et pratiqué l'unité d'action à tous les niveaux, de l'entreprise au niveau national et confédéral. Mais, elle n'a pas pour autant renoncé à l'unité syndicale. L'unité d'action, dans les conditions concrètes du pluralisme syndical, a constitué une réponse positive permettant de renforcer la puissance sociale des travailleurs face au patronat. Elle sera une préoccupation centrale de la CGT. Ainsi, à l'évidence, elle constitue une souci majeur et constant de Benoît FRACHON, l'un de ses dirigeants historiques Tout particulièrement son ancrage en profondeur dans le salariat⁵.

On sait que sa réalisation n'est pas, non plus, facile.

C'est la CFDT, elle-même, qui même dans un moment, où l'unité d'action se réalisait effectivement, la qualifiait « *d'unité conflictuelle* », expression que, pour sa part, Henri

qui, eux-mêmes, ne souhaitaient pas cette affiliation (employés de l'édition, personnel sédentaire des compagnies de navigation, etc.). L'existence d'une fédération des marins et de Fédérations d'officiers montre aussi la prégnance du métier.

⁴ Etudiant les communautés pertinentes de l'action collective, le sociologue Denis Segrestin relève : « *le syndicalisme de type CGT n'a jamais été réellement hostile à toute forme de coalitions particulières. Nous avons vu que même les corporatismes les moins intégrateurs ont trouvé place en son sein, parce que, en dernier ressort, l'identité corporative n'est pas opposable aux solidarités transcatégorielles ou transprofessionnelles...* ». Et, il en montre des exemples concrets. Cf. . Denis Segrestin : *Le phénomène corporatiste*, Fayard, 1985, p.61 ;

⁵ On trouve une expression de l'attention qu'il porta à l'unité dans ses nombreux écrits sur la question, notamment dans les deux tomes de son ouvrage *Au rythme des jours*, publiés, en 1967 et 1968. Encore que nous puissions affirmer qu'en raison même de leur nombre, ils n'en représentent qu'une partie.

Krasucki acceptait.⁶ L'unité d'action a, elle aussi, une histoire, ponctuée de débats, d'affrontements idéologiques. Elle présente un caractère plus ou moins durable, plus ou moins solide. Ses objectifs varient en fonction des situations économiques et sociales, des conjonctures politiques et idéologiques.

Au cœur de cette période, le mouvement de mai 1968, mériterait une analyse particulière, justifiée par son caractère de mouvement de masse alors qu'il existe des désaccords manifestes entre les directions des Confédérations, mais dans l'action, fécondée par les initiatives de la CGT, l'unité d'action se réalise fréquemment entre Fédérations, UD. et le plus souvent dans les entreprises. [⁷] ***dans la masse du salariat et parfois même au-delà.*** Le nombre des grévistes, l'étendue de l'arrêt du travail sont alors si considérables que les services officiels, eux-mêmes en grève, renonceront à compter les grévistes, Ce qui montre, l'unité profonde des travailleurs et sa puissance que traduisent les résultats imposés par la lutte.

Dans l'histoire de l'unité d'action de cette période, l'Accord, de juin 1974, entre la CGT-CFDT, représente un moment particulier. En effet, il définit des objectifs communs, les formes de luttes, les méthodes de l'unité d'action syndicale à mettre en oeuvre pour les revendications, tout en préservant la personnalité de chacune des organisations, sa liberté d'action indépendante est, sans doute, l'un des plus marquants. ***Il favorisera une période faste d'unité d'action qui a duré environ trois ans.***

L'unité d'action ne constitue cependant pas un « ersatz » de l'unité syndicale Celle-ci demeure le but. On peut, néanmoins, considérer que l'unité d'action constitue une pratique sociale favorable à l'unité syndicale, qu'il y a bien une dialectique entre les deux pratiques. ***Mais elle est complexe, combattue par certaines organisations qui la redoutent.*** On peut-on également ***s'interroger pour savoir si les difficultés de la réalisation de l'unité d'action, le souci de ne pas la compromettre n'ont pas conduit à affaiblir la lutte idéologique pour l'unité syndicale, comme objectif de la CGT ?***

Les évolutions de la CFDT, son recentrage, les changements de sa stratégie, ses crises internes, ses tractations avec le pouvoir, son satisfecit à l'accord de réforme des retraites, son soutien à Juppé pour sa réforme de l'assurance maladie, son option déclarée en faveur du réformisme qui retentit sur sa conception de la politique contractuelle^[8] dominée par la recherche du consensus à tout prix rendant l'unité d'action beaucoup plus difficile et élevant encore la barrière à l'unité syndicale

Il ne faut pas perdre de vue ni l'opposition, déclarée et théorisée, des directions nationales de Force ouvrière et de la CFTC/CFDT, d'autres organisations à l'unité syndicale et qui s'exprime, aussi, dans le refus de l'unité d'action, avec des vicissitudes selon les centrales, les époques, les secteurs (public, privé), les activités, les localités, la force respective des organisations concernées, etc.). Différences, qui mériteraient probablement d'être approfondies à ces différents niveaux. La volonté de restreindre l'unité d'action des syndicats, à laquelle aspirent profondément les salariés, n'est pas sans rapport avec leur rejet de l'unité syndicale. A l'inverse, les salariés aspirent à voir le front commun se réaliser. C'est un aspect du sens de classe.

La période examinée par le Colloque va de 1943 à 1995, ***elle est contrastée*** couvre des états très différents de l'unité d'action. Elle comprend, en effet, une période de 1943 à 1947, qui débute avec les accords du Perreux reconstituant l'unité de la CGT, même si l'unité syndicale n'est pas complète, ***si elle est même explicitement refusée par la CFTC***, la puissance de la CGT favorise l'unité d'action. C'est alors la caractéristique dominante. Lui succède une

⁶ Henri Krasucki, *Syndicats et unité*, Editions sociales, 1980.

⁷ On se référera à l'ouvrage/témoignage de Georges Séguy, *Le mai de la CGT*, Julliard, 1972 qui comporte également en annexe des extraits intéressants de divers documents.

⁸ Aurore Gorius, Michaël Moreau, *La CFDT ou la volonté de signer*, Hachette Littératures, 2006.

période où prévaut la division syndicale, avec la scission de la CGT, la constitution de la Fédération autonome de l'éducation Nationale. Malgré les efforts de la CGT, la réalisation de l'unité d'action rencontre alors beaucoup d'obstacles. La CFTC développe, sans succès une tentative d'alliance avec F.O. La période est marquée par de très grandes difficultés pour les salariés, *malgré une conjoncture économique plutôt favorable pour l'action syndicale*. C'est aussi une période d'affrontements idéologiques, liés au climat de la guerre froide Elle est suivie par la phase « d'unité conflictuelle », dont nous avons parlé plus haut. Elle correspond à des accords ponctuels sur un certain nombre de problèmes. Accords qui n'excluent pas des divergences entre les partenaires quant aux revendications, la tactique, la permanence de la pratique unitaire, et dans lesquels les organisations des secteurs professionnels, régions⁹, d'entreprises ou d'établissements sont inégalement engagés. Les autres organisations syndicales qui ne sont pas parties à l'accord CGT/CFDT participent ponctuellement aux actions qui vont l'accompagner.

Les Confédérations et l'unité Syndicale.

A la position de principe *pour l'unité syndicale* de la CGT, s'opposent, les orientations adoptées, en doctrine et/ou en fait, par les autres Centrales même si elles ne récusent pas l'unité d'action. Elles ne peuvent entièrement ignorer que l'unité constitue une aspiration profonde des salariés, et d'une partie plus ou moins importante de leurs militants. Mais, elles entendent *encadrer* l'unité d'action. Ce qui signifie en limiter le champ et contrôler l'action *Elles cultivent le pluralisme syndical* sur ces bases, elle l'érige en principe, en doctrine, à travers des valeurs dont elles s'attribuent le monopole et qu'elles dressent en critères justificatifs de leurs pratiques.

En se bornant aux principales organisations, on peut examiner leurs positions sur le sujet de l'unité. Dans ce panorama, on ne s'intéressera pas aux syndicats « jaunes » ou « maisons », qui sont des constructions de la droite et/ou du patronat, la **CFTC est la première centrale syndicale apparue dans le champ social après la création de la CGT (1895)**. Créée en 1919, ses statuts, adoptés en 1920, indiquent explicitement : « ...*qu'elle entend inspirer son action de la doctrine sociale définie dans l'encyclique Rerum novarum*¹⁰ et estime que la paix sociale nécessaire à la prospérité de la patrie et de l'organisation professionnelle, assise indispensable de cette paix, ne peuvent être réalisés que par l'application d'un principe de justice et de charité chrétienne » Ces mêmes statuts déclarent que si les conditions mêmes de la production actuelle ne permettent pas la satisfaction des besoins matériels intellectuels et moraux, il est nécessaire de poursuivre les transformations susceptibles d'assurer une meilleure utilisation des forces productives et une répartition plus *équitable* des résultats entre les éléments qui y concourent. Pour la CFTC, ces transformations seront réalisées non par la lutte des classes, mais par la collaboration des éléments producteurs réunis dans des groupes distincts, reliés par des *organismes mixtes* où l'indépendance et les droits de chacun d'eux seront respectés.

La recherche de la collaboration avec le patronat, l'opposition déclarée à la lutte de classes de constituent un rempart contre l'unité d'action et, plus encore, contre l'unité organique. La CFTC a été enfantée par le catholicisme social. Elle en reproduit les limites. Celui-ci, est un sursaut de la conscience morale, né de la révélation de la misère ouvrière, du paupérisme engendré par le capitalisme. Il reconnaît l'existence d'une « question sociale », indique sa volonté d'y porter remède, manifeste un double refus : celui du libéralisme et celui du socialisme. Les syndicats chrétiens, puis la CFTC vont le faire leur. Surtout après

⁹ Par région, nous entendons, ici, les régions proprement dites, mais aussi les départements, les localités. Ce qui renvoie à des niveaux de structures syndicales différents.

¹⁰ Elle date de mai 1891,

l'Encyclique de Léon XIII¹¹, la CFTC va recevoir un appui de l'Eglise qui lui fournira des moyens et des cadres. Elle se prononce pour la collaboration de classe.

Ce syndicalisme qui n'a donc pas son origine le mouvement ouvrier d'orientation socialiste et va ériger le pluralisme syndical en principe, qu'elle ne sera pas seule à adopter, même si elle est à sa base. Son développement, en Allemagne, ou le syndicalisme chrétien aura plus d'influence qu'en France provoquera dans le Parti Social Démocrate et dans les Syndicats qui se situent dans sa mouvance des réactions qui, au tournant du XX^e siècle, visent à la neutralité politique des syndicats. Elles seront alors vivement combattues par Kautsky¹² le théoricien et dirigeant de la social-démocratie allemande.

L'intensification de la conflictualité sociale va, en France, conduire les syndicats chrétiens à participer à des grèves aux côtés de la CGT. La doctrine sociale de l'Eglise, légèrement assouplie ne condamnera plus totalement l'unité d'action. La division de la CGT au lendemain de la première guerre mondiale, va permettre à la CFTC une installation durable dans la société française, y instituant le pluralisme syndical alors que celui-ci, avant 1914 constituait une anomalie face à l'unification syndicale.

En 1936, sa faible représentativité conduira à ce que la CFTC ne soit pas partie prenante à l'Accord Matignon. Elle sera cependant signataire d'un certain nombre d'accords au niveau des branches d'activités ou localement. Sociologiquement, elle trouve ses bases essentielles surtout chez les employés et en Alsace.

Son attitude pendant l'occupation lui permettra d'acquérir la qualité d'organisations nationalement représentative¹³. Aux propositions solennelles d'unification que la CGT lui présente en 1944, et de nouveau en 1945, elle oppose : « *le pluralisme syndical... Une des expressions les plus hautes de la liberté et de la démocratie* » et déclare alors que les conditions de l'unification ne sont pas réunies¹⁴, En même temps elle opère un retour à des positions plus strictement catholiques (Sur l'enseignement, notamment).

Le programme d'action adopté par son XXI^e congrès, en septembre 1945 reprend sans variation la formulation des principes de la Centrale : primauté de la personne, antériorité de la famille sur la société, rôle subsidiaire de l'État, droit de propriété, collaboration des classes. Le soutien de l'Eglise va cependant devenir une entrave au développement de la Centrale qui va entraîner dans ses rangs la constitution d'un courant recherchant une ouverture et l'élargissement de sa base de recrutement. Il deviendra majoritaire. Il donnera naissance à la CFDT (1964) La CFTC, maintenue par le courant minoritaire, continuera de se placer sur les mêmes bases doctrinales. En 1947, une modification des statuts a remplacé « *la doctrine sociale de l'Eglise* » par la « *morale sociale chrétienne* ».mais la pression en faveur de la déconfessionnalisation va s'intensifier cristallisée autour du sigle « C ». Fin 1960, la direction prend l'initiative d'engager un processus de longue haleine, qualifié par l'historien Frank Georgi de « longue marche »^[15] ; Il va conduire, en 1963, à la nouvelle dénomination et, en fait, à l'existence de deux centrales puisque la minorité des partisans de la référence chrétienne décideront de maintenir la CFTC. Ce processus se traduit donc par une nouvelle division syndicale. La naissance de la CFDT reflète l'ouvriérisation de la Centrale, l'ambition

¹¹ L'encyclique *Rerum novarum* (1891), on le sait, marque la prise de conscience par la papauté de l'importance la question ouvrière et son désir d'intervenir activement pour y apporter réponse. Cette attention de Léon XIII au problème social s'explique surtout par la crainte très vive qu'il éprouvait devant les progrès du socialisme (qu'il condamna à plusieurs reprises) et par son désir de trouver dans les masses populaires un contrepoids à la politique anticléricale des gouvernements bourgeois en Europe, notamment en France

¹² Ses articles dans *Neue Zeit* seront publiés en France sous le titre *Politique et Syndicats*, édité par Giard et Brière, 1903

¹³ Gaston Tessier, son président siégera, comme syndicaliste, au Conseil national de la Résistance

¹⁴ Jean Daniel Reynaud, *Les syndicats en France*, tome 1, Seuil, 1975.

¹⁵ Cf. Franck Georgi, *L'invention de la CFDT*, éditions de l'Atelier – CNRS éditions, 1995.

d'augmenter son influence en se laïcisant¹⁶. Elle n'est pas séparable des mouvements qui dans la période se produisent dans l'Eglise catholique (engagement syndical des prêtres ouvriers, avènement de Jean XXIII, soutien de chrétiens à la lutte, pour la paix, pour l'indépendance de l'Algérie, etc.) Les statuts redéfinissent les positions fondamentales et affirment que : «... *la dignité de la personne humaine, base universelle des droits de l'homme à la liberté, la justice et la paix, et exigence première de la vie sociale, commande l'organisation de la société...*» et que : « *Sans poursuivre par principe un développement systématique des antagonismes existants dans la société, elle entend dans son action susciter chez les travailleurs une prise de conscience des conditions de leur émancipation.* ». Ces formulations, assez floues, sont manifestement restrictives par rapport à la lutte des classes et à la nature des transformations sociales à promouvoir, notamment, pour réaliser l'émancipation humaine. Elles maintiennent, avec une organisation de plus, le pluralisme syndical hérité de la CFTC.

Née d'une scission organisée, avec des appuis extérieurs¹⁷ par une minorité¹⁸ Force Ouvrière va s'affirmer partisane de l'unité d'action, mais **avec les seules centrales « libres »** et, à fortiori, hostile à l'unité syndicale, bien qu'assez tôt, en son sein, des minorités refusant un anticommunisme, devenu obsessionnel, se déclareront pour l'unité d'action, en énonceront les conditions¹⁹.

L'unité d'action, non sans difficultés et combats unitaires, va devenir relativement plus fréquente, surtout au niveau de l'entreprise, moins courante au niveau fédéral ou des U.D. et surtout confédéral. Cette Centrale va chercher à se construire une identité en défendant l'apolitisme, en développant un discours anticommuniste, abrité derrière la Charte d'Amiens en lui donnant une interprétation qui ignore son contexte et en n'en retenant qu'une partie. Derrière l'apolitisme de façade s'abritera un discours anticommuniste et anti-CGT et une caricature de la CGT. Elle continue d'être fondamentalement hostile à l'unification syndicale. Elle se présente comme réformiste et champion de la politique contractuelle et du paritarisme et elle signera nombre d'accords « séparés » avec le patronat, rompant le front syndical.

La division catégorielle est un phénomène non négligeable. Il revêt, historiquement, une grande importance parmi les cadres.

Aux lendemains de la première guerre mondiale, les ingénieurs et d'autres catégories généralement désignées alors sous le vocable « d'intellectuels » vont s'organiser dans une Union des syndicats d'ingénieur français (USIF) qui s'affilie à la Confédération des travailleurs intellectuels, entité qui groupe des non salariés et dont le rôle est assez limité. En 1928, est constituée une Fédération des associations, sociétés et syndicats français d'ingénieurs. Ces organisations se trouvent dans la mouvance de la droite. Un autre courant s'exprimera, également à partir de 1919, dans l'Union syndicale des techniciens de l'industrie, du commerce et de l'agriculture (USTICA), devenue USTEI après l'adjonction des employés d'industrie, mais son influence va diminuer. Après la reconstitution de l'unité syndicale, cette organisation, proche de la CGT, fusionnera, en 1936, avec la fédération des dessinateurs CGT pour former la Fédération des techniciens dessinateurs et assimilés de l'industrie et des arts appliqués. Au début du Front populaire ses effectifs vont augmenter. Elle compte 82 000 membres en 1937 mais elle va, ensuite, fortement régresser. Une Confédération autonome qui se constitue alors renforce l'émiettement des organisations catégorielle et non affiliées à la CGT ou à la CFTC. Ce n'est qu'à partir de 1937 qu'un certain regroupement va intervenir dans

¹⁶ « *La CFTC construit la grande centrale démocratique moderne* » proclamait en novembre 1964 l'une des banderoles du congrès extraordinaire de cette organisation traduit bien cette ambition et indique très fortement les thèmes que sa propagande veut cultiver : novation, modernité, etc.

¹⁷ C'est une donnée historique, hors toute volonté polémique, que de rappeler que la scission a été portée financièrement par l'AFL et le Département d'Etat des USA (par CIA interposée) et soutenue par le Ministre socialiste du Travail français et des fonds, dont il disposait.

¹⁸ Des militants et des dirigeants qui appartenaient à ce courant condamneront la scission et resteront à la CGT où ils occuperont des responsabilités de tout premier plan.

¹⁹ Par exemple, Marcel Gibelin dans un article de la revue *Les Temps Modernes*, N°spécial 112 /113.

la Fédération nationale des syndicats d'ingénieurs (FSI), mais elle ne réunit pas toutes les organisations autonomes se réclamant de ces catégories. C'est, également, en 1937, qu'un certain nombre de syndicats donnent naissance à la Confédération générale des cadres de l'économie. (CGCE). Ces organisations ne seront pas dissoutes par le gouvernement de Vichy. Certaines s'avanceront assez loin dans la collaboration. La Libération voit la fondation de la **Confédération générale des cadres** qui rassemble, en son sein, ce qu'il reste des organisations autonomes de l'avant-guerre. Les Confédérations CGT et CFDT contestent sa représentativité. Ce qui conduit la CGC à appeler à une grève en mars 1946 pour se faire reconnaître représentative. La CGC va profiter de la scission pour consolider son recrutement et obtenir sa consécration légale.

En 1944, dans la CGT est constituée un Cartel confédéral des ingénieurs et cadres supérieurs. Son influence dans ces catégories va être sensiblement affaiblie par la scission et l'existence de l'Union générale des ingénieurs et cadres (UGIC-CGT) qui lui a succédé sera dans cette période très difficile. Elle sera relancée en 1963 et, en 1969, est créée l'**Union générale des ingénieurs et cadres et des techniciens, (UGICT)** dont l'influence, l'autorité vont se développer. Force ouvrière, de son côté, a créée, également une organisation de cadres. De même à la CFTC, puis la CFDT.

La CGC profite manifestement de la division des grandes confédérations et va promouvoir une idéologie catégorielle et élitiste surtout basée sur des revendications concernant la fiscalité et sur la défense de la hiérarchie et du régime particulier de retraites des cadres. **Elle se réclame des « classes moyennes »** et participe à leurs groupements²⁰. Elle cultive la séparation en revendiquant des dispositifs particuliers (régimes de retraites, classifications, avenants particuliers dans les Conventions Collectives, etc.) Dans les grandes firmes elle recevra un appui plus ou moins discret des dirigeants. Elle ne pratiquera l'unité d'action que sous la pression des cadres. La massification du groupe des ingénieurs, des techniciens, des cadres administratifs, dont les effectifs augmentent plus rapidement s'accompagne d'un rapprochement de leur situation économique et sociologique avec les autres catégories salariales l'influence de la CGC va s'amenuiser tandis que les organisations membres des grandes Confédérations, et notamment l'UGICT, ont élargit leur influence et leur audience dans ces catégories. L'ouvriérisme qui a certainement pu être un obstacle à ce rapprochement est combattu par la direction de la CGT et a reculé.

L'idéologie développée par ces organisations syndicales, les illusions réformistes ou de collaboration de classes sont un obstacle au développement de la conscience de classe qui dépasse le corporatisme et le localisme, qui comporte des degrés et se reconnaît le soutien à une organisation syndicale unique de la classe [²¹]. Mais celui-ci résulte, aussi, des fausses apparences secrétées par la société capitaliste. Ainsi, la division capitaliste du travail nourrit spontanément l'idée de la concurrence entre les travailleurs. Celle-ci est renforcée par l'action de l'Etat, du patronat.

Par exemple, le contrat de travail est présenté comme un accord à égalité entre patron et salariés. De même, s'agissant des relations entre les « partenaires sociaux » pour les accords collectifs. Patrons et Etat s'attachent à opposer les salariés entre eux. Tout particulièrement ceux du secteur privé contre les salariés du secteur public. Comme on le voit présentement avec N. Sarkozy.

La domination capitaliste sur les médias s'accompagne de la diffusion des idéologies de résignation, d'autocensure des besoins sociaux (appel au nom des grands équilibres économiques aux sacrifices des acquis sociaux produits des luttes ouvrières). Le patronat ne se limite plus aujourd'hui au "*paternalisme social*". A travers l'organisation des entreprises, il

²⁰ Luc Boltanski, *Les Cadres, la formation d'un groupe social*, Les Editions de Minuit, 1982

²¹ On a souvent remarqué que le patronat de l'industrie et des services disposait, de fait, d'une organisation syndicale. Ses autres groupements se reconnaissant dans son organisation centrale ; actuellement le MEDEF.

a considérablement renforcé sa pression idéologique sur les salariés (direction participative par objectifs, manipulation des formes de salaire, etc.). On pourrait multiplier les exemples.

Les transformations du système capitaliste, son fonctionnement brouillent les repères de classe en créant de nouvelles catégories de salariés, ce qui renouvelle l'hétérogénéité du salariat. (mobilité géographique et professionnelle. - différences de salaire, des formes d'emplois – [chômage intérim, travail à temps partiel et autre formes de précarisation], de la durée du travail, pression sur les conditions de travail, etc.

Le mouvement historique du capital produit cependant, aussi des éléments contraires : la reproduction du salariat s'accompagne de l'élévation de la qualification, de la concentration, de l'urbanisation, de la salarisation accrue de la population. Le renforcement de l'exploitation, d'autres processus sociaux [hérédité sociale, homogamie, etc.) conduisent à des rapprochements entre les grandes catégories du salariat (hommes/femmes -- ouvriers/employés/techniciens/ chercheurs, ingénieurs et cadres, etc.)

Les illusions sur la nature de l'Etat cachent son rôle répressif, sa collusion avec le grand capital, alimentent la croyance en l'intérêt général et pèsent sur la conscience du salariat. Le discours officiel sur l'école vise à conforter l'idée de l'égalité des chances entre les individus, prétendant qu'elle serait indépendante de leur position initiale dans la structure sociale. Plus généralement, le réformisme est une promesse d'améliorations sociales ou démocratiques, mais qui se refuse à des changements profonds de la structure sociale de la société capitaliste mettant en cause la reproduction de la propriété des moyens de production. Il assigne, de fait, des limites à la lutte, à l'action syndicale la confine à des améliorations partielles toujours remises en cause. C'est la progression de l'union ouvrière, de la compréhension de ses fondements anticapitalistes qui permet de construire, historiquement, la conscience de classes et des possibilités d'une transformation sociale réelle dépassant le capitalisme.

L'analyse, dans le contexte français, des difficultés et des obstacles à la réalisation de l'unité syndicale, de ses rapports avec la conscience sociale, l'existence des périodes historiques ou le mouvement syndical, avec la CGT réunifiée s'est approché de l'unité syndicale, d'un syndicalisme de masse *conduisent à considérer que la division syndicale n'est pas inéluctable*. Le contexte de crise structurelle du capitalisme, de sa mondialisation et de ses effets sociaux laissent à penser que l'unité syndicale est, aujourd'hui, encore plus nécessaire pour construire une véritable issue à cette crise, pour s'opposer aux politiques régressives, à l'affaiblissement durable du syndicalisme auquel elles visent, à la « révolution conservatrice » qui résume ces objectifs de la classe dirigeante. Cette nécessité ne doit aucunement être confondue avec un déterminisme qui conduirait mécaniquement à l'unité, mais comme un appel à l'initiative, à l'action, à des pratiques sociales innovante pour sa construction dans les conditions d'un renouveau de la civilisation.

L'unité syndicale est un combat qui comporte des aspects multiformes et qui ne s'oppose pas à la recherche de ripostes dans l'unité d'action des travailleurs et de leurs organisations. Elles ne vont pas sans une lutte idéologique constante des partisans de l'unité contre les obstacles qui se dressent sur cette route.