

## **Contribution de Joël BIARD, président de l'IHS CGT Ile de France.**

Le colloque du 7 décembre 2006, à l'initiative de l'IHS CGT Ile de France, sur le thème « *1966-2006, transformations et enjeux en Ile de France* », a permis d'approfondir les problématiques auxquelles nos aînés ont été confrontés dans cette période.

Les transformations survenues en Région parisienne tant dans la dimension sociale, économique, syndicale, institutionnelle et politique, sont considérables et au cœur de ces décennies.

A partir de la tenue du Congrès de la Seine, les 4 et 5 novembre 1966, de la création des quatre unions départementales : Paris, Hauts de Seine, Seine Saint-Denis, Val de Marne, le 6 novembre, du congrès de la Seine et Oise, le 3 décembre 1966, de la création des Unions départementales des Yvelines, de l'Essonne, du Val d'Oise, ce même jour, nous assistons bien à un mouvement de déconstruction-reconstruction sans commune mesure dans l'histoire du syndicalisme CGT depuis sa naissance et dans cette région.

Dès le lendemain de ces congrès, un collectif provisoire se met en place sous la responsabilité de Jean DREAN, avec l'objectif tout au long de l'année 1967, de coordonner l'activité des unions départementales et de préparer le congrès de l'Union régionale parisienne prévue le 6 avril 1968.

Plusieurs réunions se tiennent tout au long de l'année 1967 et jusqu'à la tenue du congrès avec les secrétaires généraux élus dans chaque union départementale et celles et ceux des différentes professions existantes et structurées dans la région parisienne. La confédération est associée à cette réflexion tout au long de cette période, plus particulièrement Henri Krasucki et Léon Mauvais.

Les notes manuscrites, particulièrement celles de Jean Dréan, les procès verbaux existant trop rarement des diverses réunions de cette période de l'année 1967, mettent bien en exergue les différentes questions liées à l'activité syndicale régionale, la construction de l'outil régional et en rapport avec les unions départementales de la région.

Les différentes discussions permettent de dresser un bilan des points d'accord mais aussi d'identifier les questions qui restaient en suspend, font débat et soulevaient des opinions différentes.

Les débats ont été vifs et clairs. Ils ne portaient nullement sur l'hostilité à une telle décentralisation. Chacune, Chacun s'inscrivant dans une attitude et un choix qui allaient de soi.

Les réticences qui se sont manifestées au delà du collectif provisoire, s'enracinaient sur le poids des habitudes, de certaines structures professionnelles ou locales. Elles se nourrissaient des différentes cultures, qui ont marqué le syndicalisme comme l'anarcho syndicalisme, le corporatisme, le réformisme, ainsi que les rapports de pouvoir des structures ou des hommes.

Les directions et organisations syndicales de cette période ont bien conscience que le processus envisagé de reconstruction-déconstruction s'inscrit en lien avec un double aspect : le premier qui les interroge dès le début des années 1960, tant au plan professionnel qu'interprofessionnel c'est de rapprocher la CGT au plus près des salariés tant dans les entreprises qu'au plan territorial et d'adapter les structures du mouvement syndical parisien aux réalités et exigences nouvelles. Ces réflexions s'inscrivent dans une problématique qui traverse la CGT au cœur de la démocratie syndicale et ouvrière « contenu et conception de la démocratie ou et structuration décentralisée ».

Ce mariage, cette conjugaison « démocratie et structure » dans la vie et par la vie, n'allant pas et ne va pas de soi. Si nous privilégions telle ou telle au détriment de l'autre, les conséquences ne sont pas les mêmes. Le point d'équilibre n'est pas toujours facile à atteindre. Car cela ne se déroule pas en vase clos, mais au cœur d'un affrontement de classe particulièrement aigu dans cette période. Il ne peut être isolé de l'héritage et du contexte de la culture syndicale du moment. Ces questions ont aussi traversé la préparation du 35<sup>ème</sup> congrès confédérale de Vitry en 1965.

Le deuxième c'est la décentralisation administrative de la région parisienne renforcée par le discours de Lille du 23 avril 1966, de De Gaulle, mettant l'accent sur le caractère régional que le pouvoir entend donner à la vie économique et politique française.

La création du district de la région parisienne en 1961, l'élaboration du schéma directeur ne sont en fait, avec la décentralisation administrative que l'expression de la volonté des monopoles d'asseoir leur emprise sur la région capitale et la Nation. L'analyse a conduit la CGT à parler à propos de ce contexte, « de capitalisme monopoliste d'Etat ».

Cette période et l'analyse qui en découle confirme bien la nécessité de caractériser les objectifs du patronat et du pouvoir pour notre région. Les années 1970 mettent en lumière le poids et l'influence des monopoles sur la région, les années 1990 illustrant la volonté de faire de l'Île de France une place financière en Europe et comme l'indique la DATAR pour les années 2010, c'est d'insérer plus fortement l'Île de France dans les enjeux de la mondialisation et de la concurrence internationale.

Revenons, si vous le voulez, sur les problématiques qui ont marqué cette période.

Tout d'abord celle de la stratégie de lutte revendicative, facteur d'identification de la CGT dans cette région tant dans la dimension résistance aux effets et conséquences des objectifs des monopoles et du pouvoir d'état, particulièrement l'ampleur des restructurations, des licenciement et fermetures d'entreprises que celle de la conquête avec la donne centrale tout ce qui tourne autour de la rémunération de la force de travail et de la répartition de la valeur ajoutée.

Les luttes revendicatives dans les entreprises, les convergences interprofessionnelles et les solidarités de luttes au plan international sont des constantes de l'identité syndicale CGT de cette période.

Les luttes sont déterminantes dans la clarification des idées, le passage de l'instinct à la conscience de classe et la solidarisation des différentes catégories de salariés.

L'exigence et la prise en compte par des luttes et des initiatives spécifiques des revendications en matière de transports, de logement, de santé, de culture, sont posées avec une dimension nouvelle. Le plus bel exemple est celui qui va aboutir à l'existence de la carte orange et en partie, de son remboursement. Cette prise en compte des besoins sociaux par les unions locales et les unions départementales, se traduit par l'élaboration de programmes revendicatifs, s'articulant avec le programme régional et national.

Avec les luttes, la problématique unitaire et transformatrice est une constante dans cette région capitale. Des accords de 1966, CGT-CFDT, au plan national déclinés au plan régional, s'inscrivent dans une multitude de luttes unitaires d'entreprises et dans la perspective du programme commun et de la victoire de la gauche.

Sans être exhaustif, quelles sont les questions qui font débat et sont certainement toujours d'actualité même si les réponses ne seront pas identiques à celles d'hier et qu'il appartient aux générations actuelles de les réaliser dans un contexte profondément transformé.

Tout d'abord, celles liées à la conception des rapports entre l'union régionale et les unions départementales. L'exigence est forte et partagée, dès le départ, de mettre l'accent sur ce qui a été essentiel dans la modification des structures, la création des sept unions départementales et leur développement. L'insistance sur le bienfait de cette décentralisation CGT a plusieurs raisons. Tout d'abord, l'adaptation aux réalités et diversités départementales qui se manifestent dans chaque union départementale. Ensuite, le développement d'initiatives propres qui se réalisent avec des formes originales, y compris lors d'actions plus coordonnées ou générales. Enfin, un renforcement des liens avec les syndicats, le développement des unions locales qui se conjuguent avec la multiplication des cadres syndicaux.

Ses aspects très positifs se nourrissent en même temps d'une crainte que l'union régionale ne soit « une super union départementales », sorte de relais entre la confédération et les unions départementales, alors que rien n'indique dans la vie que cela soit ainsi.

Cette crainte est certainement alimentée par le fait qu'il n'y a aucun précédent, aucune expérience, que c'est très nouveau.

La solidarisation des structures CGT au plan interprofessionnel dans une région fortement marquée par les enjeux politiques et la centralité est ressentie comme un défi. L'exigence d'une activité indépendante des unions départementales est fortement portée. Dans le même temps, la recherche d'un juste équilibre entre cette indépendance et l'interdépendance qui les lie entre elles est souligné avec beaucoup de force. Celui-ci se nourrit de quoi ? Qu'est ce qui fait de l'en commun ? Comment solidariser les structures ? Autant de questions posées dès ce moment.

L'enjeu des structures se multipliant est aussi venu tant dans les rapports région-professions, local-départemental, régional-national. Rapport de la région avec les

fédérations et la confédération, avec le double mouvement pour certains et nombre d'entre elles déclinaison de l'échelon national et proximité des territoires ! Le 213 rue Lafayette ou Montreuil, demeure en Ile de France. Mais aussi le dépassement du caractère régional tant dans la dimension lutte à impact ou résonance nationale ; initiatives de caractère national, implication de la région dans les enjeux nationaux et internationaux. La solidarité internationale manifestée dans plusieurs occasions (Vietnam, Algérie, Chili) prend une résonance particulière dans cette région et appelle des responsabilités aux organisations CGT plus précisément aux unions départementales. Ces différents aspects n'ont pas été dans un passé récent ou plus lointain sans contradictions réelles. Ces rapports ne peuvent ignorer nullement les rapports : social et syndical, avec le politique, la représentativité institutionnelle dans une région dont l'histoire est fortement marquée par les enjeux « place de l'Ile de France, région capitale dans l'édification de la nation française ».

Venons en au cœur des questions qui ont fait le plus de débats et qui continuent à en faire. Quel rôle de l'Union régionale ? Quelles conception et composition de ses organismes de direction ? Quel statut ?

Ce qui se crée en 1966, avec l'USRP et demain l'Union Régionale, n'a aucun précédent dans la CGT et c'est inédit. Le congrès de l'Union des syndicats CGT de la Région parisienne envisagé est un congrès de syndicats avec des délégués mandatés par ceux-ci. Il réunit plusieurs centaines de délégués et se prépare, sur la base d'un document d'orientation. L'Union Régionale va-t-elle être un nouvel échelon entre les organisations existantes, surtout les unions départementales et la confédération ? L'existence d'un tel Congrès n'est ce pas un échelon ? Alors comment faire et quel doit être son rôle ? Un rôle de coordination mais aussi un rôle d'orientation du mouvement syndical parisien ? Un rôle d'orientation unique malgré les originalités professionnelles et départementales, ou les originalités doivent elles conduire à une orientation plus souple, plus diverse voire différente ? Faut-il un programme régional d'actions qui sans être un contre schéma directeur, s'inscrit dans les perspectives du devenir social, économique et démocratique de la région parisienne ?

Comment prendre à bras le corps les questions des enjeux revendicatifs : transports, logement, Assedic, sécurité sociale ? Comment articuler initiatives dans les localités et départements et coordination et impulsion régionales ?

L'Union Régionale doit être un outil d'échanges, d'expériences, d'aide matérielle, de solidarité, de déploiement en direction des catégories de salariés. Le souci manifesté de favoriser l'échange, la démocratie, la formation, la construction d'initiatives se sont réalisés, à part l'immigration, sans la constitution commune de structure au plan régional.

Comment aborder la responsabilité commune dans le cadre de la régionalisation commençante ? Différentes questions impliquent une représentativité, une participation dans les organismes de gestion créés à l'échelon régional : Assedic, sécurité sociale, allocations familiales, mais aussi district et ensuite CESR. Comment est composée cette représentativité ?

L'existence et la nécessité de l'union régionale vont une nouvelle fois être interpellées par les changements intervenus le 10 mai 1981, surtout dans et avec les lois de décentralisation de 1982 et le rôle nouveau qui va revenir aux régions.

A chaque fois, comme avec la phase II de la décentralisation qui s'amorce actuellement, il apparaît nécessaire d'examiner comment adapter et améliorer qualitativement le travail de la région. Les acquis positifs survenus tout au long de ces 40 années renvoient profondément et en permanence aux discussions les plus passionnées et qui ont touché « au rôle et à la composition des organismes de direction ». Car c'est bien sur cette question que les avis étaient les plus nuancés.

Les difficultés à être « une force de proposition régionale » à la tenue et programmation d'ordre du jour des organismes de direction des questions régionales, sont une constante de cette période.

Comment contribuer à une meilleure prise en compte par les unions départementales et professions des enjeux régionaux, des responsabilités incombant à la CGT dans le paritarisme, le district, le CESR, dans une région fortement marquée par la centralité, le politique et un syndicalisme activiste et généraliste ?

Les fondateurs n'ont pas conçue une union régionale extérieure aux unions départementales mais comme le disait Henri Krasucki, au Bureau provisoire de l'Union régionale du 23 février 1968, comme « un grand service commun pour faire face à leurs responsabilités communes ».

En sachant qu'un des problèmes décisifs c'est l'implantation de la CGT dans le secteur privé, une ligne d'orientation commune à partir des problèmes communs et le besoin d'entraide car l'intérêt de tous c'est d'être le plus fort dans chaque département.

La composition des organismes de direction de l'union régionale est constitutive de ces débats de cette période. Si tout le monde est d'accord pour un secrétariat de l'union régionale, il y a beaucoup plus de nuances sur son rôle et son importance. Mais c'est pour le bureau que les divergences sont les plus importantes. Comment celui-ci doit il être composé ? Des unions départementales seulement ? Des unions départementales et certaines unions syndicales professionnelles avec un caractère privilégié pour les unions départementales. Des unions départementales, des unions syndicales les plus importantes au même titre et à égalité dans le bureau ? C'est cette dernière conception qui va devenir le bien commun de tous pour la composition du bureau.

En novembre 1978, au 5<sup>ème</sup> Congrès, l'Union Syndicale des Travailleurs de la Région Parisienne se transforme en Union Régionale Ile de France, composée des huit unions départementales avec l'intégration de la Seine et Marne depuis 1973. Ce changement ne touche pas seulement au vocabulaire, car même pendant les années antérieures, les dirigeants des Unions départementales ou de la Région, parlent d'union régionale CGT à plusieurs reprises.

Cette modification de nom prend appui sur plusieurs facteurs. Le tout premier et pas des moindres est le fait que la régionalisation avec la création de 21 régions

métropolitaines, le 5 juillet 1972, va devenir un fait universel et qu'elle est et sera de plus en plus l'instrument actif de redéploiement et de gestion du capitalisme.

Les évolutions cours et à venir dans cette période de 1978-1979, modifient le rôle et la place des régions institutionnelles.

Le deuxième, ce sont les transformations dans le salariat et particulièrement l'introduction des technologies nouvelles qui posent un problème au niveau de l'emploi, de la qualification, de la formation et de la place de la démocratie dans le procès du travail.

Enfin, les progrès réalisés par la direction de la CGT et de l'Union Régionale, qui interrogent toutes les organisations, afin d'être plus audacieux et ambitieux dans l'affirmation du fait régional CGT.

Un prolongement à cette modification de nomination aura lieu dans la préparation de la Conférence Régionale de 1984 touchant à plusieurs aspects plus fondamentaux de la conception et du rôle de la direction et de l'Union régionale.

Cette construction n'a pas été linéaire et a beaucoup changé, particulièrement à partir de 1984, en confirmant la primauté de la place des unions départementales.

Cela en mesurant la contradiction existante dès le départ. Le besoin d'une activité interprofessionnelle et l'importance de ses structures grandissent en même temps où le principe dominant reste l'activité professionnelle et pour tout le monde l'exigence d'une qualité d'activité syndicale dans les lieux de travail, sans cesse remodelés par l'exigence de rentabilité du capital et l'aménagement de l'espace porteur pour celui-ci.

Le conseil régional institué dès 1968, se réunit deux fois par an et fait l'objet d'un accord partagé. Organisme de direction le plus large possible, il est composé des unions départementales, des unions syndicales et syndicats régionaux.

La réflexion touche au caractère de la conception entre rôle et composition des organismes de direction.

Homogénéité entre rôle de coordination, d'impulsion et d'orientation de l'union régionale et la composition des organismes de direction ou contradiction dans le sens s'il n'y a pas adéquation, il y a risque d'écran pour aller vers les structures syndicales de proximité.

Tout en sachant que les structures ne règlent pas tous les problèmes car pour tous, ce qui est essentiel à ce moment, c'est la lutte, les convergences de lutte régionales, la qualité d'activité de la CGT d'en bas.

Cette première expérience de nouvelles structures cohabitant dans cette région ne va pas aller de soi. Il faut pour tout le monde, apprendre à vivre, réfléchir à une autre échelle et éviter d'assister en permanence à des remaniements de structures. Cette expérience faite de débats, de tâtonnements, de réussite, ne s'est pas déroulée en vase clos, en dehors de la conflictualité de classe.

C'est une œuvre collective, inachevée, car elle est constitutive du processus de constructions, de nouveaux rapports sociaux vers plus de justice, d'égalité, de démocratie, de pouvoirs, pour le salariat contre le capital. Elle est le reflet plus ou moins déformé de la conception même du syndicalisme de telle ou telle période.

40 ans après cette naissance, le principe dominant en Ile de France est bien constitué de l'activité interprofessionnelle en lien avec des transformations profondes dans l'économie et le salariat de notre région.

Le risque constant de cette période et tout au long de ces années est celui du repliement sur la structure d'entreprise, locale, professionnelle ou départementale ; de l'adaptation à la gestion au détriment des besoins, de la lutte et de l'unité du monde du travail et de la population.

De cette expérience riche de succès revendicatifs et de syndicalisation, de moyens pour l'activité syndicale (en 1966 devant le Conseil Général de la Seine et le district, la CGT revendiquait la construction de bourses du travail dans chaque département) il y a plusieurs enseignements à tirer pour l'avenir de la CGT en Ile de France.

S'il y en a un seul que je pointerai, c'est la nécessité de cohésion, de cohérence, de solidarité entre les différentes structures syndicales dans cette région et particulièrement entre les unions départementales et l'union régionale confrontée aux défis nouveaux de la régionalisation.