



Mardi 26 août à partir de 14h

Parti et syndicats : faut-il y militer, comment et pour quoi faire ?

Les rapports partis - syndicats : Une question qui a marqué l'histoire du mouvement ouvrier.

Des configurations différentes selon les pays, trois catégories.

1) Création des partis à l'initiative des syndicats.

En Grande Bretagne ce sont les syndicats qui ont créé " leur " parti politique pour avoir un correspondant à la Chambre des Communes capable de reprendre fidèlement leurs exigences.

Au Brésil, le Parti des travailleurs est créé par des syndicalistes.

2) Création des syndicats à l'initiative des partis, le syndicat est subordonné.

En Allemagne, le Parti socialiste a créé son correspondant dans l'action syndicale quotidienne.

3) Des trajectoires séparées avec des rapports conflictuels

Lié essentiellement par l'origine syndicaliste révolutionnaire des fondateurs des syndicats aux USA

En France avec la Charte d'Amiens (1906). Celle-ci codifie la nécessaire indépendance syndicale par rapport aux partis...

Pour 2 raisons fondamentales :

- la méfiance des syndicalistes révolutionnaires vis-à-vis des partis socialistes de l'époque, soupçonnés d'opportunisme et d'électorisme - c'est-à-dire d'envisager la transformation sociale à travers la seule conquête électorale des institutions étatiques (en particulier, à cette époque, les municipalités).

- La conviction que l'instrument de transformation révolutionnaire de la société est, réalité, le syndicat lui-même, sur la base d'une stratégie : la grève générale. Il est à noter, en particulier, que la Charte d'Amiens fait du syndicat non seulement l'instrument de la lutte mais la base d'organisation de la société future : " le syndicat, aujourd'hui groupement de résistance, sera dans l'avenir le groupement de production et de répartition, base de réorganisation sociale ".

... mais pas par rapport à la politique. Bien au contraire elle ouvre une perspective très politique au syndicalisme, celle de la " double besogne quotidienne et d'avenir " :

- défense des intérêts immédiats des travailleur-euse-s

- et lutte pour le renversement du capitalisme. " Le syndicat prépare l'émancipation intégrale qui ne peut se réaliser que par l'expropriation capitaliste "

Les syndicats français revendiquent cette tradition avec une interprétation qui se réduit parfois au refus d'un affichage trop ostensible avec les partis.

La CGT est certes marquée par ses origines syndicalistes révolutionnaires mais surtout par le poids du stalinisme et ses conséquences en termes de subordination au parti, de courroie de transmission. La spécificité de la CGT est le produit de l'his-

toire du mouvement communiste. La stalinisation marque une rupture, on entérine la " courroie de transmission " (Staline). La CGTU puis la CGT sous contrôle du PCF voit son action subordonnée à la politique de ce dernier et donc de l'URSS.

L'après 68 a été marqué par la relativisation de l'action syndicale revendicative au profit de la perspective électorale de l'Union de la Gauche. (Union- Action- Programme Commun). L'effondrement du stalinisme entraîne une distanciation avec le PCF.

Aujourd'hui, le patronat et le gouvernement cherchent à intégrer et institutionnaliser les organisations syndicales, avec la multiplication des instances de " dialogue social " à l'échelle locale, nationale, européenne. Cette trajectoire pourrait conduire à un syndicalisme totalement déconnecté des salariés, un syndicalisme qui assumerait un rôle de " courroie de transmission " des seuls intérêts bourgeois dans la classe ouvrière. Le problème est moins de lutter contre la subordination envers un parti que contre la dépolitisation.

C'est le produit de la crise du mouvement ouvrier et renvoie à notre analyse sur la nécessité de reconstruire. C'est aussi la conséquence de l'arrivée de nouvelles générations d'adhérents et de cadres syndicaux non formés politiquement.

Dans nos conceptions politiques

Du parti nous n'avons pas la conception institutionnelle dans laquelle son rôle serait de gérer les institutions et donc d'être essentiellement un parti électoral, assis sur ses élus.

Pour nous, un parti doit être le lieu d'organisation de salariés, de jeunes... luttant ensemble pour leur émancipation. Ces lieux privilégiés d'organisation sont les lieux de travail et d'habitation des salariés.

Le parti est donc présent aussi dans l'entreprise pour y défendre parmi les salariés les idées anticapitalistes, révolutionnaires, les idées d'émancipation et pour donner toute sa dimension à la résistance quotidienne contre le patronat. Ce n'est pas un lieu de représentation, mais un lieu d'organisation !

Son action politique est donc aussi importante dans les entreprises, dans des secteurs professionnels que dans les quartiers populaires ou parmi la jeunesse. Ce d'autant plus que c'est dans l'entreprise que se noue la structure même du système capitaliste, la séparation des producteurs d'avec les moyens de production, la vente de la force de travail et l'appropriation par les capitalistes de la valeur, base même du système économique capitaliste, de l'exploitation de classe.

Le syndicat est l'outil de la défense quotidienne des intérêts des travailleurs, mais aussi du combat pour l'abolition du capitalisme, pour l'émancipation des travailleurs. En cela, la Charte d'Amiens avait raison de parler de " double besogne ". Nous nous réclamons de cette tradition.

Il n'y a pas un domaine réservé pour les partis, pas plus d'ailleurs qu'il n'y a un domaine réservé pour les syndicats. Le

parti à juste titre parle des revendications sociales (1500 € l'interdiction des licenciements, ...) ou de l'action revendicative et le syndicat du gouvernement, de la guerre, d'écologie, de lutte contre l'oppression des femmes ou le racisme...

Ni séparation des lieux d'action (le syndicat dans l'entreprise et le parti dans la commune ou le quartier...) ni des prérogatives (le syndicat ne fait pas de politique, le parti n'a pas à se mêler des revendications...). C'est plutôt la séparation des fonctions et des délimitations.

Le rôle premier du syndicat est d'organiser, de la façon la plus large possible les travailleurs quel que soit leur métier, leur statut, les divisions créées par le patronat... sur la base de la défense intransigeante des intérêts des salariés sur une base de classe. La défense jusqu'au bout de ces intérêts pose inévitablement la question de la transformation de la société. Mais ces bases là étant posées, le syndicat n'a pas à faire de distinction d'ordre politique ou philosophique il doit chercher à rassembler en son sein le maximum de travailleurs, à éviter l'éparpillement syndical.

Le syndicat fait donc des clivages, mais sur ce point déterminant qu'est la défense intransigeante des intérêts matériels des salariés, pas entre l'adhérent qui pense possible de changer progressivement la société et celui ou celle qui pense fondamentalement de préparer le renversement révolutionnaire du capitalisme.

Militant-es du parti ET militant-es du syndicat.

Nous avons besoin d'un parti organisé dans les entreprises et les branches en particulier pour l'alimentation politique et l'ancrage que donne cette présence pour l'ensemble du parti.

Militant-es politiques, nous sommes aussi des militants syndicaux actifs qui construisent l'outil syndical, participent à la formation, à l'élévation du niveau de conscience de l'ensemble de l'organisation et de ses militants, participent à l'avancée ou au maintien du syndicat sur des positions de classe et d'unité.

Le parti n'a pas l'exclusivité du projet de transformation sociale. Mais aujourd'hui, avec la domination d'un syndicalisme d'accompagnement, on peut penser que la reconstruction d'une alternative syndicale porteuse d'un tel projet passe aussi par la construction du parti anticapitaliste. Idem pour les dimensions internationaliste, antiraciste, féministe, écologiste.

Il est normal pour un parti d'avoir un avis sur les grandes questions sociales, économiques et politiques. Sa réflexion recoupe celles de l'organisation syndicale même si elle va au delà.

Si nous refusons une conception d'intervention dans les OS (organisation syndicale) en fraction nous ne pouvons pas ignorer le mouvement syndical et les débats qui le traversent (voir plus loin).

Notre conception du parti et de l'élaboration de son programme n'est pas celle du parti détenteur de la vérité absolue mais au contraire d'un parti qui enrichit le programme de l'expérience du mouvement ouvrier et donc des revendications et pratiques issues de l'activité du mouvement social et donc syndical quand il est impliqué dans les luttes. De ce point de vue aussi, nous refusons la coupure entre le social et le politique.

Pour nous, la défense intransigeante des intérêts des travailleurs conduit à l'exigence de transformation sociale, à la remise en cause de la logique de l'économie capitaliste. Cela doit

se traduire dans le contenu anticapitaliste des revendications et un programme de lutte.

Cela doit se traduire dans le fonctionnement syndical dans la pratique avec une démocratie syndicale interne et une pratique de la démocratie dans les rapports avec les salariés et dans l'organisation des luttes (auto organisation, le syndicat est pour les AG - assemblées générales - les comités de grève - avec la participation des OS - les négociations sous contrôle).

La défense de cette orientation est décisive aujourd'hui avec l'évolution des orientations des directions confédérales qui s'adaptent aux politiques libérales. Mais en faisant tout cela, les militants politiques respectent toujours la démocratie du syndicat. Le respect de la démocratie et de l'indépendance syndicale est une question de principe.

Tout groupe organisé bénéficie d'un avantage, d'une inégalité par rapport à des adhérents dispersés. C'est le cas des militant-es du parti, ils doivent faire bénéficier le syndicat de l'expérience acquise pour mener la lutte et d'élever le niveau de conscience général. Mais rien de bon ne peut être obtenu au forcing. Il faut donc convaincre et non imposer, les positions prises doivent venir d'un débat et à d'une décision démocratique prise pas les instances du syndicat elles-mêmes.

Dans le parti s'organisent consciemment ceux et celles qui au-delà de l'activité sociale quotidienne, veulent construire par les luttes une alternative de société au capitalisme et donc pour le renversement de ce système d'exploitation. S'il n'y a pas de frontières étanches il y a des fonctions essentielles, des centres d'activité, des niveaux de conscience politiques différents pour adhérer à un parti ou à un syndicat.

2ème point: les syndicats, comment y militer?

Dans le débat syndical qui vient, il nous faut distinguer deux étages que le temps a durablement séparés.

Le 1er au niveau, le syndicalisme dans l'entreprise, le bureau, l'école. Séparés, car les structures de bases vivent mal, avec peu de moyens, et sont souvent engluées dans une multitude de réunions institutionnelles qui accaparent du temps des énergies aux équipes syndicales et laissent peu de temps pour l'action la réflexion autonome et indépendante des rythmes fixés par le patron.

Le 2ème niveau, le syndicalisme à l'échelle de la cité du département ou de l'échelon national embrasse la quasi-totalité des problèmes qui se posent à la société, organise la riposte et les manifestations. Il participe à toutes sortes d'initiatives en transgressant progressivement « la répartition des tâches » entre le parti et les syndicats comme on l'a vu lors de la campagne pour le non au TCE (Traité Constitutionnel Européen). On peut dire que l'activité à l'échelle d'une cité appui où comble les difficultés des structures de bases, celle du 1er niveau, à se coordonner, à agir.

L'idée de se syndiquer doit être portée, car n'oublions pas que 86% des patrons sont syndiqués, donc organisés sur plusieurs niveaux : communication, conseils, juridique, contrôles médicaux, constat d'huissier, charge sociale etc.....

Les syndicats patronaux savent dispenser aux leurs des méthodes afin que le salarié soit le plus « rentable » en additionnant ces prescriptions aux aides et exonérations diverses.

Les militants syndicaux.

En introduction, il faut observer 2 phénomènes. Le 1er concerne, la perte sur les 10 ans à venir, de militants impactés par des mesures sociales qui sont en fait des plans sociaux - départ à la retraite anticipée, départ volontaire, etc... Celles-ci ont créé dans les structures syndicales des trous béants de militantisme et d'expériences perdues. Or, bien souvent le renouvellement n'a pas eu le temps et la possibilité de s'effectuer dans la réflexion, car surpris par la soudaineté des mesures.

Sur le temps, rien ne vaut par l'expérience du terrain lors de luttes. Peu de secteur a eu à mener ces luttes au cours de ces dernières années en impliquant toute une génération ceci nécessitant une pratique et un renouvellement.

Ce qui nous amène donc au 2ème phénomène, du fait que ces luttes n'ont pu être menées collectivement avec une réflexion conjointe. Force est de constater que les sollicitations par les salariés se font souvent au travers de dossier dit « individuel » ; lorsque l'on fait la somme de ces dossiers, on s'aperçoit bien que l'étude à mener identifie des problèmes d'origine collectifs.

Les pratiques bureaucratiques d'organisations syndicales amènent à se déconnecter de la base, donc des nouveaux salariés plus jeunes. Le langage spécifique, l'application de procédure sont difficiles à adapter au code du travail. Par exemple pour un militant qui n'a exercé que dans la fonction publique cette difficulté est accrue, et pourtant c'est de là que viendra le lien intergénérationnel, en parlant le même langage, avancer les mêmes droits et porter les revendications à l'identique.

a) Dans l'entreprise

Les militants syndicaux d'entreprises et les représentants à l'échelon de la ville sont deux catégories de militants différents pour l'essentiel. Les seconds sont sensés porter et défendre ce qui est le point de vue des émanations de la base pour en extraire des revendications collectives et des formes d'action qui réunissent le plus grand nombre de salariés.

Les faits montrent qu'au-dessus des instances de base, les sections et les syndicats d'entreprise s'est développée une couche de responsables syndicaux souvent coupés de leur base, pour certains depuis longtemps et qui défendent une orientation définie au-dessus d'eux par des appareils nationaux. Un des exemples frappant est se situe dans leur régime de travail. Bien peu d'entre eux dits de permanents syndicaux travaille le samedi, sans parler du dimanche...

C'est vrai à l'échelle d'une corporation, la fédération. C'est encore plus vrai dans les instances interprofessionnelles. Ces orientations obéissent à des logiques de sauvegarde de l'appareil et des couches militantes qui le compose.

L'exemple le plus frappant de ce processus (qui n'est pas nouveau mais qui prend un relief tout particulier avec la faiblesse généralisée du syndicalisme) est la grève des cheminots pour la défense des régimes de retraites).

La grève n'avait pas commencé que le secrétaire général de la CGT proposait un mode de sortie de la grève !

b) Milieu interprofessionnel

Le niveau interprofessionnel est devenu au fil du temps un fantastique filtre tant pour l'élaboration des revendications que pour la définition de l'action. La méthode usée jusqu'à la corde consiste à définir un cadre revendicatif et des modes d'action

sur le plus petit dénominateur commun (banderole de tête, parcours de manif, tract commun(?)) remontant de la base.

Les unions interprofessionnelles s'appuient depuis des années sur les différences, réelles, entre privé et public pour justifier les journées d'action sans lendemain, les manifs du samedi et du dimanche. Jamais, elles n'ont proposé de s'appuyer sur les secteurs combattifs mobilisés pour essayer de résoudre les contradictions et les différences entre les différents secteurs.

Un exemple, en 2003, au lieu de s'appuyer sur les enseignants les syndicats ont préféré épuiser le mouvement dans d'interminables manifestations des mardis et jeudis appelés temps forts !

c) Corporatisme : danger !

Pour autant, il faut se garder de dire et d'affirmer que tout ce qui vient de structures de bases est bon pour le collectif. Nous avons en mémoire ce que fut la position du syndicat de AZF (à Toulouse) après l'explosion de l'usine : redémarrer l'usine !!!

Ou alors, les positions de Sud Traminots concernant le service public des transports urbains. La distanciation des liens entre structures de bases et instances les interprofessionnelles a conduit bien des équipes à perdre toute vision globale des choses, de l'intérêt collectif.

d) Convergence des luttes : la préparer.

Il nous faut être attentif au développement des luttes dans le secteur privé autour des salaires et de la défense de l'emploi. S'il faut se garder de conclusions hâtives, il faut constater un retour des mobilisations, des grèves dures, des occupations, des piquets de grèves. Il faut analyser la portée de ces grèves encore éparpillées. Sans aucun doute la question de la centralisation de ces luttes est une question essentielle à la rentrée.

Dans un même ordre d'idée l'échec de la grève à la SNCF, EDF sur les régimes spéciaux + le service minimum laisse penser qu'il faudra un certain temps aux salariés pour digérer ces défaites et jouer le rôle de locomotives comme dans le passé.

Les militants de la gauche de la gauche, anti-capitalistes, révolutionnaires... ont eu à deux reprises la possibilité de peser sur la recomposition syndicale : en 1995 en 2003. Il est utile d'examiner, pas de régler des comptes, la façon dont nous avons procédé pour comprendre maintenant par où passent les solutions à la crise du syndicalisme.

Le gouvernement a produit des textes dont la fonction est de remodeler le paysage syndical et de mettre à son service un syndicalisme d'accompagnement qui va cheminer avec lui sur les multiples réformes qui viennent.

Ces textes ont pour autres fonctions d'éradiquer du paysage syndical les syndicats les plus combattifs (Solidaires et la FSU) et de pousser aux regroupements de « forces ». Voilà un point de vue que la CGT, la CFDT partagent avec le gouvernement.

En 1995 la trahison de la CFDT sur les retraites provoque une immense secousse dans celle-ci et prend deux orientations différentes. Des équipes syndicales sortent de la CFDT et créent des syndicats SUD pour l'essentiel dans les services publics. Une autre partie des équipes restent à la CFDT et s'organisent en son sein sous le sigle CFDT en lutte publie une revue...

En 2003 « deuxième » trahison de la CFDT toujours sur les retraites, là les équipes restées à la CFDT sortent et vont rejoindre pour une partie les syndicats SUD, d'autres la CGT, d'autres

enfin créent la FSU dans des secteurs non enseignant.

Notons pour compléter la présentation, que les cadres de travail permanents que nous avons essayés de mettre en place entre la FSU et Solidaires autour de formations communes de rencontres régulières ont échoué. Il ne s'agissait pas d'un processus de fusion, mais d'un rapprochement autour d'activités communes (formation retraite, etc....) qui anticipait sur la situation que nous connaissons aujourd'hui.

Peu pris en charge au niveau national et combattu avec vigueur dans la FSU et Solidaires (SUD Educ) ceci explique en grande partie l'échec.

Beaucoup de questions peuvent se poser à la lumière des évènements récents 2003, grève SNCF entre autre :

- Etait-il judicieux de construire SUD à coté de la FSU ?
- Etait-il judicieux de renforcer la CGT cheminot ?
- Etait-il judicieux de créer la FSU à l'ANPE, dans les collectivités territoriales (mairie, conseil généraux..) demain dans toute la fonction publique. ?

Nous avons ce paysage syndical là, que nous avons contribué à le mettre en place que faisons-nous maintenant ?

Dans les deux textes publiés dans « Rouge » la CNO de la LCR et Dominique Mezzi, le débat s'amorce autour de la question de la représentativité. Les propositions énoncées méritent un débat.

Première question existe-t-il à coté du syndicalisme d'accompagnement incarné par la CFDT, CFTC, CGC, UNSA, un syndicalisme de lutte incarné lui par la CGT, Solidaires et la FSU ? (FO pouvant être dans les deux camps).

La question essentielle étant où l'on place la CGT, dire que celle-ci, la confédération, est dans le camp du syndicalisme de lutte peut prêter à sourire, pour s'en convaincre, il suffit d'écouter Bernard Thibaut.

En revanche, dire qu'il existe des structures intermédiaires (UD) refusant la ligne consensuelle de la confédération, peu enclines à un rapprochement avec la CFDT est une évidence.

Mais combien d'exemples de ce type ?

Une fois fait cet examen quel travail faut-il mettre sur pied ?

Le travail classique, mais souvent long à recommencer, consiste à convaincre militants et équipes à un point de vue. Parallèlement à ce travail, Sarko ne va pas nous laisser un temps indéfini, il nous faut tenter de mettre en place un cadre de discussion à l'échelle de la ville avec la CGT, FSU et Solidaires

autour du débat sur l'avenir du syndicalisme. Il faut déconnecter ces discussions de la gestion quotidienne des « relations unitaires ».

Deux propositions peuvent être faites immédiatement

- a) Reproduire à trois ce qui a été fait avec la FSU et Solidaires sur le thème des « formations » interprofessionnelles
- b) organiser des campagnes de syndicalisation dans les déserts syndicaux du privé..

Ceci constitue les premiers éléments de réflexion, la liste n'étant évidemment pas exhaustive.

Enfin, en lien avec la rentrée sociale et déjà abordée lors de la présentation, la prochaine journée de mobilisation nationale de 24h, prévue pour le 7 octobre. Cette date pose, heureusement, des débats chez les salariés et dans les syndicats. Les uns sont conscients de l'inefficacité de ces journées à répétition de 24h, tandis que d'autres organisations syndicales appellent à ces journées afin de permettre de dégonfler la pression de la rue. Sachant que par cette pratique elles s'évitent à un possible débordement.

Maintenant se pose la question, tant les milieux de certaines organisations syndicales que des salariés de continuer dans cette voie démontrée par maints échecs. L'idée de converger vers une alternative visant à grouper ces « temps forts » par un début de période revendicative inscrite sur plusieurs jours fait son chemin.

Certes le schéma est celui de la grève générale, mais en ne tentant pas cela on est sûr de l'effet que produit le reste : déception, amertume et désintérêt de s'investir dans une organisation syndicale...de faire grève.

Le NPA est à un tournant, sa création produit l'effet papillon dans les organisations syndicales et suscite de l'intérêt dans les milieux professionnels.

En tout cas il ne laisse pas indifférent. Les idées sont neuves et les initiatives communes de convergence syndicale sont possibles. Elles doivent aussi émerger de réflexions croisées de militants politiques et syndicaux qui se rencontrent sur « terrain neutre ».

En portant la réflexion, c'est aussi une volonté de transformation de la société qui est proposé.

Rouen et Toulouse, le 20 août 2008

<http://www.npa31.org/>

