

SECTION II UN SYNDICALISME D'EXTRÊME GAUCHE LES « NOUVEAUX SYNDICATS »

« Seule la lutte paie ! » cet axiome syndical bien connu est-il ancien ou « nouveau » ? Force est toutefois de constater que les « nouveaux » syndicats en font toujours leur fil rouge, quelle que soit l'évolution des mœurs, de la réalité socio-économique ou des rapports de travail.

Caterpillar, fermeture de la gare SNCF Saint-Lazare, Continental, Sony, 3M, Cellatex, etc. tous ces conflits marqués par le chantage au « terrorisme » social ou par le « bossnapping », en tout cas par d'incontestables voies de fait et par une médiatisation à outrance font resurgir le spectre des années 70, celui d'une extrême-gauche activiste et performante, cauchemar de l'entreprise. On entend principalement par « nouveaux » syndicats la galaxie SUD et Union Syndicale Solidaires ainsi que la CNT, Confédération Nationale du Travail. Les syndicats traditionnels et ces « nouveaux » syndicats en particulier sont-ils à l'origine de ces dérapages ? S'agit-il véritablement d'un nouveau visage du syndicalisme ?

Le rôle des syndicats en général est de plus en plus complexe face à des personnels parfois en désespérance et à des pouvoirs publics aux réactions marquées par une volonté d'apaisement à tout prix. Certes, les confédérations infiltrées (syndicats ou fédérations CGT-FO, CGT, CFDT principalement) ou créées par l'extrême gauche possèdent alors un pouvoir d'influence instantané très important, néanmoins difficile à pérenniser.

On y verra surtout le révélateur d'une grande plasticité de l'extrême gauche et d'une grande habileté à revêtir de nouveaux habits afin de poursuivre les mêmes luttes éternelles sous d'autres formes. Par ailleurs, les attentes du personnel, du corps social et du public renforcent d'autant l'impact d'actions encouragées, accompagnées et parfois fomentées par ces « nouveaux » syndicats.

On notera pourtant avec intérêt que les revendications lors de restructurations d'entreprise s'orientent à présent non plus vers la défense de l'emploi, thème syndical traditionnel s'il en est, mais bien plus vers l'indemnisation d'un préjudice subi par les salariés moyennant le versement de montants avoisinant en moyenne 30.000 € par salarié (statistique 1^{er} semestre 2009, source epsy), en plus des indemnités légales, conventionnelles et diverses primes proposées par l'employeur.

« Cash is king » serait-il donc le nouveau slogan, traduction plus ou moins fidèle du « seule la lutte paie » précité ? Paradoxalement, les récents mouvements sociaux encouragent ainsi le mode de gestion anglo-saxon des restructurations plutôt que l'ingénierie sociale à la française. Alors, nouveaux syndicats et grandes firmes multinationales sont-ils aujourd'hui des alliés objectifs ? A tel point que la CGT Métaux se sent dans l'obligation de préciser que ces indemnités, certes légitimes, ne constituent pas pour autant un but syndical authentique !

Naturellement, les médias jouent un rôle majeur d'accélérateur de crise et de notoriété, or toute visibilité accrue grâce à la surexposition médiatique permet de

conquérir une nouvelle légitimité dans l'action, à défaut de légalité...mais cela ressemble furieusement au début des années 70, où les séquestrations étaient quotidiennes. Alors, véritablement « nouveaux » ou terriblement conservateurs ? Et s'agit-il de véritables syndicats ? Quels sont leurs moteurs et leurs modes d'action ?

I. D'où vient l'« OVNI syndical » SUD ?

SUD (solidaires, unitaires, démocratiques) naît en 1988 lors de la grève dite des « camions jaunes », donc au sein des PTT. Le nom aurait été choisi du fait des idées et de l'importance prise par le sud toulousain dans le conflit, d'autant plus que le tropisme sudiste fait d'évocation du climat et du soleil est un élément séduisant de marketing ! Des dissidents de la CFDT PTT décident de créer un nouveau syndicat car ces militants révolutionnaires refusent l'évolution réformiste de la CFDT entamée lors du revirement d'Edmond Maire en 1979 qui se rallie, à l'époque, à l'économie de marché et à l'entreprise.

Ces « moutons noirs », autrement dit les trotskistes dans le jargon CFDT, ont toujours fait partie de la CFDT qui leur fournissait une coquille juridique fort commode. En effet, ils pouvaient ainsi bénéficier des avantages considérables liés au monopole légal de la représentativité découlant de l'ordonnance de 1945 revisitée par l'arrêté ministériel de 1966. La représentativité de plein droit, irréfragable, permet entre autres de désigner un salarié comme délégué syndical dans l'entreprise sans contestation, de gérer le paritarisme (chômage, maladie, vieillesse, formation, etc.) et d'en tirer des revenus, de toucher des subventions et de pouvoir négocier voire signer des accords au niveau national, privilèges décisifs pour des syndicats comptant peu d'adhérents.

En 1988, le « Bernard l'ermite SUD » sort donc de sa coquille CFDT devenue inhospitalière car il se sent assez fort pour affronter le monde socio-économique, fût-il démuné de l'atout majeur que constitue cette fameuse représentativité irréfragable de plein droit, instituée pour geler le jeu des acteurs syndicaux largement politisés à l'époque dans un contexte structuré par la guerre froide.

Il est nécessaire de se remémorer quelques caractéristiques principales du syndicalisme français pour comprendre l'émergence de SUD : jamais le syndicalisme français n'a eu beaucoup d'adhérents (sauf en 1936 et 1945-46) donc de revenus provenant de cotisations, il s'est toujours agi d'un syndicalisme de militants tels que Lantier dans *Germinial*, joué par Renaud dans le film éponyme, anarchiste emblématique qui va de mine en mine pour « évangéliser » les mineurs manipulés et opprimés par les patrons et les « petits chefs » (cf. la chanson du groupe *Les glochos*, « Nouvelle chiourme »). Près de 100 ans d'interdiction de l'association ouvrière, depuis la loi le Chapelier en 1791 et le décret d'Allarde jusqu'à la loi Waldeck-Rousseau de 1884, ont en effet forgé une véritable conscience apostolique du rôle du militant, vivant

dans la clandestinité et porteur d'une mission sacrée, l'éveil de la classe ouvrière. L'indifférence voire l'hostilité marquée de la classe politique au XIX^e siècle, à quelques exceptions près (doctrine sociale de l'Église, patrons éclairés, cercles royalistes marginaux, quelques progressistes républicains et radicaux), a favorisé l'essor de la matrice anarcho-syndicaliste qui constitue la première force militante syndicale et qui formalisera la Charte d'Amiens en 1906, toujours la référence obligée de SUD, d'une partie de la CGT-FO et de la CGT.

Ce syndicalisme français singulièrement original en Europe s'analyse donc comme un syndicalisme fondamentalement idéologique, souvent politique (vs pragmatique, consumériste et négociateur), ainsi qu'un syndicalisme de mobilisation marqué par la clandestinité, le primat de l'action et la figure sacrée du militant. On mentionnera également son caractère profondément hétérogène et divisé. Néanmoins, la matrice anarcho-syndicaliste continue de produire, c'est le cas de SUD et de la CNT. De ce point de vue, la filiation de SUD est limpide. Il s'agit d'une renaissance de et à l'extrême-gauche et non d'une génération spontanée. Les parcours militants des fondateurs confirment cette analyse.

II. Les origines idéologiques du mouvement

En effet, SUD inscrit clairement son action dans la conception du syndicalisme définie en 1906 par la CGT dans la charte d'Amiens, qui assigne un double objectif et une exigence pour le syndicalisme : défense des revendications immédiates et quotidiennes des travailleurs et lutte pour une transformation d'ensemble de la société, cela en toute indépendance des partis politiques, ce qui rend possible une action dans le domaine politique : « Si notre intervention se situe principalement dans le milieu du travail, elle s'exerce également dans tous les domaines de la vie sociale » (extrait de la « charte identitaire » de SUD-PTT, 1989). Le ton est donné : SUD exprime toute l'intelligence et la capacité d'une organisation, aux visées fondamentalement politiques, à utiliser le vecteur social comme arme privilégiée de transformation en profondeur de la société, ce qui met là encore l'entreprise en première ligne. SUD apparaît ici comme l'héritier privilégié de la grande tradition anarcho-syndicaliste française, caractéristique du fossé infranchissable qui sépare historiquement le syndicalisme et les courants politiques français traditionnels, contrairement à nos voisins européens. Seul le rapport de forces est recherché pour faire évoluer la société, soit en réalité pour faire advenir une nouvelle société, dont aucune description précise n'est jamais disponible, tant les aspirations idéologiques et les affects prennent le pas sur les facteurs rationnels.

On se reportera avec profit à l'ouvrage de Michel Rocard, « Si la gauche savait », qui met particulièrement bien en relief l'importance de la défaite de la social-démocratie au Congrès de Tours de la SFIO en décembre 1920, où la majorité des élus

choisit de créer la SFIC, ancêtre du PC. Antonio Gramsci, dans ses commentaires, se fait aussitôt l'annonciateur du grand mouvement qui va soulever les Bourses du Travail et le mouvement ouvrier dans son ensemble, séparant pour longtemps le mouvement syndical français de la social-démocratie. Ce mouvement va s'opérer en sens contraire des autres pays européens, où les sociaux-démocrates sont intimement liés au mouvement syndical, comme en Allemagne où le SPD crée la DGB et en Grande-Bretagne où le TUC crée le Labour Party, par exemple. La culture de négociation, fortement liée à la social-démocratie, n'a donc jamais véritablement eu sa place en France et cette caractéristique est une donnée culturelle qui influence toutes les catégories socioprofessionnelles et politiques. Le terreau français se révèle incontestablement très fertile pour le courant de radicalité syndicale.

Cette nouvelle manifestation se révèle comme une résurgence, du « courant sectionnaire » ou « sans-culotte », bien mis en valeur par Alain Besançon, et qui réapparaît périodiquement depuis 1792 (1815, 1830, 1848, 1871...). Dans les années 1920, son évolution s'analyse comme une inféodation quasi-totale au mouvement communiste international, cette identification se confirmant lors des crises de 1936, 1944-46 et 1968.

La chute du mur de Berlin en 1989 a, pour certains patrons ou syndicalistes, nettement compliqué la donne en redistribuant les cartes, voire les règles du jeu : nécessaire prise de recul de la CGT par rapport au Parti Communiste, certaine déshérence des idéologies, sentiment trompeur de victoire définitive d'une partie du camp patronal, chemin libre pour les militants d'extrême gauche désormais (seuls ?) détenteurs d'une alternative potentiellement séduisante et mobilisatrice face au seul système dominant. Auparavant, tout était relativement simple, on était, on s'engageait d'un côté ou de l'autre, il était difficile d'exister autrement. La fin de ce duopole laisse de nouveau toute place à des mouvements autrefois largement souterrains et néanmoins activistes, qui actualisent la forme de leur discours à défaut d'en actualiser le fond...

La France est un pays de mémoire, de longue histoire. Son paysage syndical offre, aujourd'hui, une source renouvelée de l'idée révolutionnaire post-guerre froide sous la forme d'un « néo-bolchevisme réactionnaire » (Pascal Bruckner), où tout changement est *a priori* condamnable en lui-même, ce qui présente l'avantage de pouvoir ratisser large parmi les personnels concernés. Car les divers opposants et rétifs au changement se comptent largement en France, quel que soit le vote politique exprimé par ailleurs.

« D'autres mondes sont possibles » était-il écrit sur le plateau du Larzac lors du grand rassemblement altermondialiste de l'été 2003. La racine utopique de la nouvelle radicalité sociale nous amène aux frontières du rêves ou du...possible ! De Thomas More (*Utopia*, 1516) à René Dumont (*L'utopie ou la mort*, 1973), sans oublier Viviane Forrester (*L'horreur économique*, 1996), l'utopie constitue un formidable réservoir de mobilisation d'énergies tournées vers la dénonciation des imperfections bien tangibles, à l'évidence, du monde réel et de l'économie de marché.

Il s'agit d'un bric-à-brac idéologique (François Bourricaud) mêlant haine farouche du progrès, peur de l'avenir, indignation face aux injustices sociales et inégalité

Nord-Sud, appel à une citoyenneté mondiale, anti-américanisme et antisionisme mêlés, sans oublier de cibler l'entreprise, lieu mythique et emblématique du mal face à un secteur public paré de toutes les vertus et voué à s'élargir au nom d'une interprétation très orientée du développement durable, touchant presque au millénarisme !

De ce point de vue, l'entreprise constitue alors, par essence, le lieu privilégié de cristallisation des luttes et insatisfactions, personnelles et collectives. D'autant plus que le débat du champ politique s'est singulièrement appauvri et rétréci et que 62 % des Français (et 69 % des salariés) comprennent, sinon approuvent, les séquestrations de patrons au nom de l'injustice subie par les salariés et des super-bonus de quelques grands patrons... la France reste décidément un pays de nature cathare, où le discernement est une vertu particulièrement difficile à cultiver, tant le manichéisme finit par justifier des positions exclusivement fondées sur des événements ponctuels mis en exergue pour construire des représentations morales d'application générale. Si ce monde n'est pas parfait, il faut radicalement le changer. Un tel point de vue emporte des dangers non négligeables, tant la recherche institutionnalisée de la perfection obtient généralement des résultats diamétralement opposés aux espérances premières, l'utopie se révèle historiquement comme une des matrices du totalitarisme.

III. De « nouveaux » modes d'action ?

Les « nouveaux » syndicats privilégient la démocratie directe, conformément à la logique fondatrice de l'anarcho-syndicalisme français et à sa matrice révolutionnaire. Ils ont donc tendance à créer des comités de grève, des coordinations autonomes, qui permettent de court-circuiter les appareils syndicaux classiques. C'est le fameux recours à la base, tant utilisé en négociation par les syndicats traditionnels, ici poussé au bout de sa logique à tel point que le terme de « votation », comme en Suisse, est souvent cité.

A contrario, les syndicats traditionnels fondent leur légitimité et leur action sur la démocratie représentative, c'est tout l'enjeu du mandat confié par les électeurs, assumé parfois avec des conséquences très dommageables pour les responsables qui assument leur mandat, comme pour la CFDT en 1995 (réforme Juppé) ou lors de signatures d'accords d'entreprises, au prix de pertes d'électeurs et, surtout, de militants (Auvergne, SNCF...). Ces mêmes syndicats traditionnels reprochent logiquement à SUD de ne pas investir dans le maillage territorial qui garantit à tout salarié conseil, voire défense, quel que soit son lieu de travail, grâce aux militants locaux qui reçoivent lors de leurs permanences des salariés non adhérents.

Sur le terrain, un « nouveau » syndicat recherche principalement la médiatisation, véritable nouveau moteur des luttes car l'image de l'entreprise est touchée et les

pouvoirs publics amenés à intervenir. Il recherche parallèlement le discrédit de l'action syndicale traditionnelle ou représentative (« le syndicalisme de boutique » écrit SUD-PTT à ce sujet). Une entreprise à bonne visibilité médiatique intéressera certainement plus SUD dans la mesure où ses relais médiatiques joueront plus et la diffusion plus rapide et plus large des actions de SUD garantit un meilleur retour sur investissement militant.

L'action syndicale traditionnelle, soit du fait de la *nomenklaturisation* des syndicalistes, soit du fait de leur volonté de négocier et d'établir un compromis, peut facilement apparaître comme insuffisamment revendicative, voire fondée sur les « petits arrangements entre amis ». L'argument d'un nouveau syndicat consiste alors à mettre en avant que la pureté, au moins, ne s'achète pas, ce qui revient à discréditer d'avance toute négociation et pousser à la surenchère toutes les parties prenantes. On passe alors du « toujours plus » traditionnel de la CGT au « tout ou rien » de SUD, ce qui constitue une réelle différence de nature, si ce n'est d'efficacité, perçue par les salariés et l'opinion publique. De plus, l'évolution douloureuse du secteur public (voir les travaux de Pierre-Éric Tixier à ce sujet) en fait une proie de choix pour SUD. Une PME a donc toutes les chances d'être épargnée, tant le véritable travail syndical de terrain est usant, chronophage et consommateur d'énergies.

L'organisation est fondée sur le militantisme, et à l'origine tout au moins, le militantisme des bons, voire des meilleurs militants, dissidents de la CFDT principalement, plus rarement de la CGT. Le comportement fréquent de justicier rappelle l'étymologie même du mot syndicat : « la justice avec, ensemble », ce qui diffère sensiblement des « union, communauté de métiers ou association » anglo-saxon, flamand ou allemand. Décidément, l'exception française s'exprime aussi et peut-être surtout par son syndicalisme !

Précisément, les justiciers en question manient volontiers l'humour corrosif avec talent façon « guignols de l'info » et bénéficient en retour d'une forte cote de sympathie y compris auprès de nombreux cadres qui font leur miel de lectures radicales brillamment formulées et autrement plus émoustillantes que le sempiternel discours de la direction...

La communication des « nouveaux syndicats » est parfois impressionnante du fait de son ton direct en rupture avec les antennes syndicales, de sa volonté de tout dire quitte à saboter les négociations et bilatérales traditionnelles. Le célèbre « travailleuses, travailleurs, on vous ment, on vous spolie ! » (Arlette Laguiller) trouve ici une traduction moderne et crédible, qui touche tous les niveaux d'éducation.

Les syndicalistes les plus performants appliquent à la lettre les recommandations de Victor Griffuelhes, secrétaire de la CGT de 1901 à 1909, orfèvre en la matière : « le premier type de revendications doit placer la demande très haut pour qu'en aucun cas l'employeur ne puisse la satisfaire à court terme, car la satisfaction d'une revendication démobilise ensuite les adhérents et les militants. Le deuxième type de revendications doit correspondre à des revendications quotidiennes dont la satisfaction prouve l'efficacité du syndicat ».

Contrairement à des syndicats traditionnels qui vont chercher à exister partout en France pour défendre les salariés et faire valoir leurs revendications, même en

l'absence de cotisants, les « nouveaux » syndicats concentrent leurs moyens (principe de concentration) et agissent en fonction du rapport de forces (principe de réalité), conformément aux observations de Clausewitz. Leur stratégie est en effet de viser les entreprises à forte visibilité médiatique, de faire jouer les synergies militantes d'un bassin d'emploi et de devenir la référence incontestable de l'opposition à la direction et au changement. « Numéro un oblige ! » semble être leur leitmotiv au point de rendre, selon l'aveu patronal, « la CGT bien plus présentable qu'autrefois » !

IV. La séduction du rejet de l'entreprise et de son univers

L'économie de marché, donc l'entreprise, voilà l'ennemi ! Telle pourrait être la définition de la nouvelle radicalité sociale, qui refuse avant tout le dogme du marché et entend promouvoir une critique acerbe, en l'absence de voies alternatives crédibles, de l'économie de marché rebaptisée ultra-libéralisme selon une dialectique visant à diaboliser le système honni et, au-delà, ses représentants en tant que personnes. On retrouve à l'œuvre le système révolutionnaire classique de criminalisation de l'ennemi (Carl Schmitt), ce qui permet de le combattre par tous les moyens, puisque le droit donc la légalité est avant tout, selon Marx, l'expression d'un rapport de forces.

Son potentiel de séduction et de développement est grand, d'autant plus grand que ce mouvement multipolaire par nature ne saurait se rattacher à un seul courant politique bien identifié et qu'il ratisse très large. A l'évidence, nombre de questions posées d'ordre social, économique et sociétal ne reçoivent pas de réponse satisfaisante apportée par la classe politique, l'entreprise et les institutions en général, ce qui renforce d'autant la pertinence apparente de telles critiques aux yeux du public. Il s'agit donc bien d'un discours idéologique beaucoup plus que politique au sens partisan, ce qui accroît significativement son efficacité car les questions posées et les thèmes abordés, comme disent ses analystes, « font sens ».

A cet égard, l'affaire LIP en 1973, est une lutte emblématique qui illustre la radicalisation moderne des rapports sociaux alliée à la puissance évocatrice de mythes fondateurs tels que la grève générale, l'autogestion (« 100 000 montres sans patron », titre de l'ouvrage de François-Henri de Virieu), l'expropriation et la réappropriation des biens de production. Plus encore, le livre signé à l'époque par « Ratgeb », « De la grève sauvage à l'autogestion généralisée » fait ouvertement la promotion du sabotage (pratique d'origine flamande, les tisserands glissent leur sabot dans le métier à tisser pour bloquer la production) pour provoquer la révolution.

Aujourd'hui, dans un contexte bouleversé sur les plans culturel, politique et syndical, l'entreprise (re)devient le lieu d'enjeux majeurs liés à sa responsabilité sociale, sociétale et environnementale, proches de la définition même de son rôle et de son image de marque, tant auprès des pouvoirs publics, des clients que des salariés et

des futurs recrutés. En effet, la visibilité médiatique de l'entreprise offre une belle caisse de résonance aux militants et organismes qui animent ces luttes, certains journalistes se trouvant fort proches des thèses ainsi exposées et encouragées. La médiatisation, selon le principe bien connu du bouc émissaire (René Girard), facilite la diffusion d'une image diabolique de l'entreprise : soit parce qu'elle n'assume pas toutes ses responsabilités dans un contexte local difficile (Cellatex, Valfond, Marks and Spencer, Metaleurop...), ceci pouvant aller jusqu'au terrorisme social, soit parce que sa taille permet de la critiquer comme acteur non responsable au plan local, au vu des ses résultats au plan mondial (Danone, Michelin...), soit encore parce que la nature même de son activité l'expose à une contestation, écologique par exemple (Cogema, Shell, Total...).

Il s'agit bien d'une conception du monde binaire, où la complexité n'a pas droit de cité et où l'entreprise doit être responsable de tout, par un manichéisme qui justifie moralement les éventuelles exactions commises : séquestrations, atteintes à l'environnement, grèves illégales, cyber-conflits, etc.

Le courant sectionnaire ou « sans culotte » si justement décrit par Alain Besançon illustre donc un enracinement bien réel et plutôt spécifique à la France. La résurgence actuelle, comme on le dirait d'un cours d'eau souterrain, apparaît renforcée par la mondialisation, qui donne au mouvement français une résonance bien plus large et qui joue le rôle de sas d'intérêt puis de recrutement pour des personnes cibles jusqu'à présent extérieures au mouvement.

V. Un activisme sociétal et politique

Cette démocratie directe ou réputée telle surfe sur l'essor d'Internet et s'appuie sur le formidable pouvoir d'information et d'échange sur la toile, d'excellents sites sont devenus de véritables centrales d'information et de formation (cf. freewarriors.org) de très grande qualité.

Les équipes vidéo mobiles tournent également d'un site à un autre pour mettre en ligne sur Youtube des images et commentaires soigneusement choisis, accessibles en quelques clics qui prennent de vitesse la communication de l'entreprise, logiquement toujours en retard... Si de surcroît les leaders locaux agissent en donnant leur temps et leur énergie sans compter, l'impact de leur action en est d'autant plus renforcé.

Cette démarche de la nouvelle radicalité sociale peut s'analyser selon le système des « SPIN », modèle décrit par Luther Gerlach et Virginia Hine dans leur ouvrage *People, Power, Change : movements of social transformation* paru aux éditions Bobbs Merrill à New-York en 1970. « S » pour *Segmented* concrétise l'adaptation des radicaux au processus d'engagement de plus en plus individuel, fondé sur l'action des associations (plus d'un million en France) et qui permet de réunir des acteurs très

différents, sans rapport entre eux, fédérés contre une menace commune : parents d'élèves, chasseurs, pêcheurs, etc., contre le nucléaire par exemple. Une fois l'action médiatisée, chacun reprend ses activités, on est très loin de la logique du grand récit (Jean-François Lyotard) qui caractérisait le militantisme strictement idéologique. « P » pour *Polycentered* décrit l'efficacité des structures en réseau, souples et évolutives, sans hiérarchie, la cause est ce qui rassemble, loin des cellules organisées en pyramide d'autrefois. « I » comme *Ideologically integrated* garantit la présence du fonds idéologique qui s'entend désormais comme des actions et des pensées convergentes contre une entité et non plus pour. « N » comme *Network* fait appel aux réseaux type internet, à la logique dite floue qui permet de continuer l'action avec efficacité même si de nombreuses défections ont eu lieu.

Ce modèle SPIN favorise une participation beaucoup plus importante de militants de toutes causes, parfois en toute indépendance des objectifs réellement poursuivis par la nouvelle radicalité sociale, mais l'effet de convergence confère une efficacité redoutable à cette démarche. Lénine disait que le communisme « c'est les Soviétiques plus l'électricité », on pourrait le paraphraser ainsi : les « nouveaux syndicats, c'est le militant exemplaire plus les réseaux ».

SUD peut alors se définir comme exprimant l'intelligence d'une organisation originellement et authentiquement gauchiste à canaliser l'inquiétude sociale (parfois légitime !) au profit d'un mouvement fondamentalement politique. Si la forme juridique de SUD correspond à une constellation de syndicats (et non pas à une confédération syndicale classique), ses ambitions n'en sont pas moins clairement politiques. Par exemple, un droit de réponse de Pierre Khalfa (SUD-PTT) paru dans les *Echos* exprime très clairement le positionnement du syndicat, pour qui l'action syndicale n'est qu'un moyen de transformer la société en profondeur conformément à la Charte d'Amiens, texte fondateur de l'anarcho-syndicalisme français.

Lorsque SUD veut toucher le groupe Accor, il l'atteint à travers une vingtaine de femmes de ménages travaillant dans des entreprises de sous-traitance en nettoyage du groupe Accor. Après une bonne campagne médiatique (voir articles du quotidien Libération notamment), le groupe est amené à négocier un accord avec ses entreprises sous-traitantes, la grève habilement médiatisée n'ayant jamais mobilisé plus de quelques dizaines de personnes. L'entreprise est rarement habituée à procéder à une analyse pourtant nécessaire et indispensable de ses faiblesses sociales, véritable revue sociale de ses choix économiques et organisationnels, car cette nouvelle forme d'audit social relève de la prévention de risques et de crises, qui favorisent pourtant la crédibilité et l'expansion des thèses des « nouveaux syndicats ».

Des cadres supérieurs peuvent aussi être séduits par SUD, notamment en cas d'évolution difficile d'une entreprise publique, car ce syndicat finit par incarner, là encore paradoxalement, le « gauchisme réactionnaire » évoqué par Pascal Bruckner, ou plutôt le gauchisme conservateur, rempart contre le changement comme la privatisation de France Télécom par exemple. Bien souvent, la qualité des questions posées ainsi que l'argumentation utilisée par SUD dénotent quelque peu dans le paysage syndical actuel, ce qui peut séduire des experts ou l'encadrement dans

l'entreprise dont l'apprentissage d'une grille de lecture du monde n'a pas été, c'est un euphémisme, le principal souci durant leurs études.

Manifestement, SUD est venu troubler en entreprise le calme relatif du dispositif syndical français, habilement décrit par SUD comme « la bande des 5 » ! Il suffit de constater les recours en contestation de représentativité introduits contre Sud en entreprise pour se rendre compte de l'hostilité suscitée par SUD, qui est perçu comme l'empêcheur de « revendiquer » en rond ! Cela révèle également la maestria de SUD dans le maniement de l'arme juridique, de plus en plus efficace.

Ce qu'on a appelé récemment le terrorisme social (Heineken, Cellatex) ne possédait pas en réalité de moteur syndical. On peut également avancer que, plus les syndicats traditionnels sont actifs en entreprise, moins ce risque de violence existe, même si l'on constate encore des cas d'intimidation, de séquestration, de menaces morales ou de voies de fait. Pour l'instant, ce « gauchisme syndical » surfe littéralement sur un contexte favorable : dévolution du secteur public, conséquences de la mondialisation, politiques prônées par des directions exclusivement préoccupées par des questions financières et aux centres de décision éloignés des établissements. Le terrorisme social est bien souvent l'expression d'un désespoir partagé. Il reste marginal, tant qu'il est moins rentable que l'action légale. Il est dépassé lorsque des suicides font ressortir le mal-être des salariés car il faut alors s'attaquer aux vrais problèmes, négocier et construire, ce qui ne convient pas aux stratégies radicales. Si les perspectives de l'action légale semblent moins séduisantes, on peut constater un basculement, fait d'actions « coup de poing » à forte dimension affective, à charge symbolique importante et à gain financier immédiat.

VI. L'atout de l'adaptation aux attentes et aux craintes du personnel

Le personnel d'une entreprise reconnaît comme syndicaliste celui ou celle qui sait rendre service au quotidien, quelle que soit son étiquette, qui va lui donner des conseils ou informations utiles en matière de formation, salaires, protection sociale, évolution professionnelle, etc. Il reconnaît aussi et surtout comme véritable syndicaliste celui ou celle qui lui dit ou écrit tout bas ce qu'il pense ou craint en matière d'évolution de l'entreprise, de son poste et de ses conditions de travail, de son emploi.

L'évolution des syndicalistes traditionnels, quelque peu nomenklaturisés, a ouvert un boulevard pour les « nouveaux » syndicalistes, qui excellent dans l'art de prédire ce qui va arriver, autrement dit à quelle sauce les salariés vont être mangés... Leur crédibilité et leur pouvoir de séduction se renforcent d'autant, en particulier lorsqu'ils sont les plus capables d'incarner le non au changement, en tout cas une position des plus résolues aux antipodes des postures de négociation.

En revanche, rentre dans le cadre traditionnel de l'action syndicale l'organisation de maillage du terrain afin de créer les bases réactives et permanentes du contre pouvoir syndical, selon les enseignements traditionnels des formateurs syndicaux. Pour cela, il faut détecter les relais, recruter les talents, entretenir le réseau et le mobiliser régulièrement pour le maintenir vivant. Les classiques actions individuelles et collectives de revendication seront d'autant plus efficaces et il importera de les faire connaître grâce à une communication performante, valorisant la différence des « nouveaux » syndicalistes par rapport aux anciens, jugés peu réactifs, voire inefficaces si ce n'est pour discuter avec la direction. Mais ces négociations apparaissent le plus souvent bien lointaines et celui qui occupe le terrain en sort toujours gagnant.

Le « nouveau » syndicaliste va chercher à s'affranchir des données du réel pour valoriser le changement qui va dans son sens, celui du « sens de l'histoire » naturellement, en faisant ressortir l'impérieuse nécessité du conflit pour obtenir le progrès. La disqualification systématique de la direction apparaît à la fois comme une nécessité pour l'action et une conséquence de cette action syndicale. Toute initiative ou proposition de la direction est irrecevable du fait même du statut de l'émetteur, statut pratiquement immoral, voire amoral.

Concrètement, un noyau dur de militants, détenant la lumière, la conscience et la vérité va pouvoir agir. Les revendications vont être globalisées selon le principe de l'infusion de thé, quelques faits réels bien exploités vont littéralement obscurcir l'ensemble du climat social. Les militants vont chercher en permanence à s'affranchir de la ligne hiérarchique de premier niveau pour agir en toute liberté et les membres récalcitrants du personnel courent le risque d'être ostracisés, culpabilisés à tout le moins, du fait de leur simple différence.

La nébuleuse SUD / Union Syndicale Solidaires regrouperait aujourd'hui environ 100.000 membres environ, dont un noyau dur de près de 5.000 militants très actifs, ce qui est constituée une véritable masse critique favorable à l'action radicale, comme on a pu le constater lors de la fermeture, provoquée par des militants résolus, de la gare Saint-Lazare, quelles qu'en soient les conséquences.

VII. L'heure des trotskistes ou la simple continuation de ce qui a été ?

De son véritable nom légal CGT-FO, FO demeure certes une centrale syndicaliste autrefois caractérisée par « le grain à moudre » (André Bergeron) et la signature de nombreux accords avec le patronat, c'est-à-dire la politique contractuelle. Aujourd'hui, les trotskistes sont toujours présents, ils sont même là depuis les origines de FO dont ils sont co-fondateurs. Les véritables questions à se poser à propos de FO sont tout d'abord de savoir si elle devrait désormais s'intituler « Force Publique », tant l'influence du secteur public et l'orientation publique des domaines

de revendications sont à présent déterminantes à de rares exceptions près (métallurgie, par exemple). C'est ensuite de déterminer le rôle actuel d'un syndicat créé pendant la guerre froide (pour la guerre froide ?) et qui se trouve bien éloigné du paysage syndical européen. S'agit-il donc, pour des trotskistes très influents chez FO, de disposer d'une plate-forme légale et visible de revendications syndicales ?

Chaque confédération a ses gauchistes, parfois depuis les origines du syndicat (FO) ; tout est donc affaire de personnes plus que d'étiquettes. Mais l'évolution de FO ne fera pas l'économie d'une réflexion de fond sur son positionnement et sa mission. Jean-Claude Mailly a toujours affirmé que FO ne serait jamais un syndicat de services, l'idéologie restera donc au cœur de FO. Mais, quelle idéologie ?

Le Groupe des Dix fut créé au début des années 1980 pour réunir des syndicats afin d'étudier les problématiques syndicales. Devenu l'Union Syndicale Solidaires au début des années 90, ce groupement constitue une structure de coordination syndicale comportant aujourd'hui près d'une cinquantaine de syndicats, majoritairement des SUD. On pourrait sommairement décrire SUD-PTT comme le franchiseur, les autres syndicats SUD étant des franchisés qui doivent respecter la charte fondatrice. L'Union Syndicale Solidaires se définit comme une « structure syndicale du 3^e type », par opposition aux confédérations classiques, de nature plus centralisée.

Pierre Khalfa, au nom de SUD, le dit sans ambages dans les *Echos*, SUD se situe sans aucun doute dans la galaxie des « sans », c'est-à-dire les altermondialistes, les réseaux de soutien aux sans-papiers, sans logement, etc. Au-delà de l'affichage médiatique, il s'agit en réalité bien souvent des mêmes militants qui se coordonnent, se renforcent les uns les autres, voire bénéficient de soutiens et moyens matériels offerts par ceux qui en disposent, grâce à leur position dans telle entreprise publique ou privée. Ceci confirme la position de SUD : le syndicalisme n'est qu'un élément de lutte parmi d'autres axes, tous complémentaires.

La stratégie de cette nébuleuse repose sur deux piliers : exploiter les mécontentements et exploiter les mots et images chocs. Cela suppose de parler à chaque groupe social de ses intérêts et aspirations, de devenir leur porte-parole naturel et de se charger de la synthèse et de la cohérence idéologique. Cela impose également le primat de l'action, la recherche de la visibilité et la médiatisation afférente.

Les thèmes d'action et de revendication sont relatifs au contrôle démocratique (débat citoyen), à la réforme de l'organisation sociale (actionnariat, rémunérations), la défense des services publics, le refus de la marchandisation, les retraites, le renforcement de la fiscalité, la promotion d'un monde solidaire au travail et ailleurs (partage du travail) et le refus de toute privatisation du monde. Il s'agit véritablement d'un nouveau système idéologique.

Quant à la Confédération Nationale du Travail française, héritière de la CNT espagnole de la guerre civile, qui compta jusqu'à un million d'adhérents, elle veut incarner la pureté de syndicalisme révolutionnaire. Le graphisme bien connu du chat noir tous poils hérissés sur des étendards flottant au vent dans les manifestations constitue une bonne représentation de l'esprit de la CNT. Sa présence marginale dans quelques entreprises très connues comme La Poste ou Monoprix ne reflète pas sa pugnacité et son intransigeance tant idéologique qu'activiste.

Les méthodes proches de celles des intermittents du spectacle garantissent un impact maximal fondé, là encore, sur la médiatisation. L'action directe est une constante et un *leitmotiv*, comme l'atteste le document « Nous sommes syndicalistes révolutionnaires » paru en 1978 qui mentionne clairement séquestration et sabotage, la légalité bourgeoise étant acceptée seulement tant qu'elle est utile.

Tout doit pouvoir être écrit et diffusé, les réseaux et l'information directe sont des ressorts décisifs pour l'action et la nécessité de faire basculer une masse critique du personnel, pas la majorité mais une minorité résolue qui emportera le succès face à des directions et des salariés quelque peu désemparés. La tradition anarcho-syndicaliste (au nombre de quelques centaines de militants pour quelques milliers de membres) trouve, là, des représentants tout à fait semblables à leurs aînés d'il y a cent ou cent cinquante ans.

VIII. Quel succès pour les nouveaux syndicats ?

L'émergence ou la résurgence de cette nouvelle radicalité sociale met en exergue la nécessaire expression en France d'un courant syndical très dur, capable par moments seulement de mobiliser au-delà de son milieu d'expression naturel. Depuis les années 90, l'affaiblissement majeur du mouvement communiste libère des espaces de contestation considérables. L'importance prise par SUD dans le paysage syndical laisse présager une présence durable car les circonstances sont historiquement favorables.

De plus, les bouleversements technologiques de circulation de l'information alliés à une utilisation renouvelée et performante de l'arme juridique ainsi qu'à un militantisme plus proche de la base favorisent des succès réels alors que les entreprises doivent évoluer en profondeur dans l'urgence et que les valeurs traditionnelles qui fondaient le travail sont profondément bouleversées.

Si la lutte des classes apparaît réactualisée, ce n'est plus sous la forme d'une action de masse, mais par des actions ciblées à forte visée sociétale, comme le permet le modèle SPIN, riche de possibilités d'utilisation et de visibilité médiatique, adapté aux aspirations individualistes des citoyens salariés.

Cette période troublée s'interprète comme une période de crise au sens de Hegel, où ce qui doit mourir ne le peut pas et ce qui doit advenir n'en a pas encore la force. La question du temps est donc centrale, de même que celle de l'intensité des heurts qui créera un nouveau jeu d'acteurs. Les nouveaux syndicats trouvent indiscutablement leur place, ce qui va amener une réaction du système en place, celle-ci peine à se distinguer. La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale peut en constituer les prémices pour créer une évolution très significative des rapports de force syndicaux en donnant une prime aux grosses écuries. Cette loi peut aussi bien enraciner des militants radicaux dans les entreprises

car elle leur donne pour la première fois la possibilité légale d'exister sans obtenir la représentativité légale et de bénéficier des protections afférentes.

De même que le temps social n'est pas celui de l'entreprise, le temps syndical n'est pas celui du temps légal, il s'agit plutôt de longues évolutions historiques, de nature cyclique. Si le syndicalisme radical progresse, ce sera surtout la manifestation d'une insatisfaction généralisée, qui peut trouver des prolongements politiques. En l'occurrence, la satisfaction des revendications concrètes des salariés ou fonctionnaires relève sans doute d'un autre sujet, ce qui peut contribuer fort efficacement à redonner un certain lustre aux organisations traditionnelles, si elles savent se remettre en cause. Un tel renouveau ne pourrait alors se produire qu'à la faveur d'une évolution significative et durable du Medef, voire de l'Etat, car pour bien négocier, il faut être deux parties animées de la volonté réelle de trouver un compromis...

Jean-François GUILLOT

Quelles sont les origines du syndicalisme libertaire ?

Libertaire ? Ce terme, s'il est souvent utilisé de manière positive, a connu, à l'origine, une connotation négative. Certains utilisent, avant la Première guerre mondiale, l'appellation pour désigner les anarchistes qui participent à l'action syndicale. Mais, l'expression se répand surtout au début des années 1920 quand les communistes utilisent ce terme pour essayer de disqualifier les anarchistes membres de la CGTU. Il permet, en effet, d'annihiler les accusations que ces derniers portent à l'encontre des bolcheviques, en l'occurrence vouloir soumettre le mouvement syndical à la volonté du Parti et de l'Internationale communistes.

Le syndicalisme d'orientation libertaire après son heure de gloire de l'avant-guerre connaît une période de survie. Les libertaires sont éparpillés entre les diverses interprétations du syndicalisme. Il n'existe pas moins de quatre expressions de ce courant. Les uns font le choix de l'autonomie syndicale complète comme c'est le cas de certains militants, dans les années 1920 et jusqu'en 1936, au Havre, à Lyon ou à Limoges. Ces expériences ne peuvent considérées comme marginales. Ces organisations peuvent compter localement plusieurs centaines de membres et donc de forts taux de syndicalisation. Il existe, en deuxième lieu, la minorité libertaire de la CGT, composée de vieux militants comme Emile Pouget, Georges Yvetot et de ceux qui ont soutenu l'Union sacrée pendant la guerre. En troisième lieu, il y a les militants, initialement les plus nombreux, qui participent à la fondation de la CGTU.

Après la prise de contrôle complète de la CGTU par les communistes, ces libertaires se distinguent en deux tendances. Le premier groupe, à l'image de Théophile Argence (1892-1975), d'Albert Guigui (1903-1982, le futur Varlin de la Résistance) et de Julien Le Pen (1878-1946), après avoir fait un temps le choix de l'autonomie dans l'Union fédérale des syndicats autonomes, rejoignent la CGT. D'autres, regroupés autour de Pierre Besnard (1886-1947), participent à la fondation de la CGT syndicaliste révolutionnaire (CGT-SR). La tendance libertaire de la CGT représente environ 10 % de ses effectifs entre les deux guerres. Elle se poursuit, aux lendemains de la Seconde guerre mondiale, dans Force ouvrière. Le principal animateur de cette minorité a longtemps été Maurice Joyeux (1910-1991). Le second groupe, numériquement beaucoup plus faible, choisit l'autonomie. Elle est forte à ses débuts d'environ 25 000 membres, principalement implantés dans le bâtiment. Mais, très vite, ces effectifs déclinent pour ne pas dépasser les 10 000 membres. Elle connaît un regain d'influence lors du Front populaire et de la guerre civile espagnole.