



SAUVEZ LE SYNDICALISME .
GARDEZ LES DELEGUÉS JUSQU'À 90 ANS .

L'avenir du syndicalisme : Lequel et pourquoi ?

Un constat indiscutable

Nul besoin d'être prophète de mauvaise augure pour s'inquiéter du devenir du syndicalisme. Il suffit de survoler une salle de réunion, de congrès ou une manifestation pour constater que les têtes blanches, grises ou tout simplement chauves dominent.

Au Symétal CFDT Sud Francilien, notre moyenne d'âge est de 47 ans, ce qui ne correspond pas à la population que nous représentons. Dans un pays comme la France où le taux de syndicalisme des actifs est très largement en dessous des dix pour cent annoncés, nous pouvons nous demander si nous ne vivons pas l'extinction d'un certain mode de vie sociale.

Il est logique que toutes les grandes organisations syndicales, voire tous ceux qui s'intéressent à l'avenir de la société (car la crise du syndicalisme est aussi la crise du monde militant -politique ou associatif- voire tout simplement du bénévolat), s'interrogent et réfléchissent sur comment sortir de cette impasse dont le mur se dresse à une dizaine d'années devant nous.

Les têtes blanches que globalement nous sommes se demandent comment passer le témoin, et surtout quel témoin, aux générations futures. C'est le sens du rapport de Marcel Grignard "Le syndicalisme à un tournant...oser le changement !" présenté au Bureau national de la CFDT du 19 et 20 mai. Ce sera le sens des débats du prochain congrès confédéral.

Voici un extrait de Centerblog : Actualité syndicale à l'attention des agents du CHPF Syndicat adhérent de A Tia I Mua - CFDT :

"D'un syndicalisme d'adhérents, notre pays est passé à un syndicalisme de militants, voire de professionnels de l'action collective. Les cotisations ne représentent plus qu'une part très réduite des revenus syndicaux. Depuis une vingtaine d'années, on assiste au développement - ou à la survie - d'un syndicalisme qui ne compte plus qu'un très faible nombre d'adhérents.

Des années 1970 à aujourd'hui, le taux de syndicalisation a été réduit en effet par trois, passant de 23-25% à environ 8-9% du salariat (voir graphique). Jamais, depuis 1945, ce taux n'a été aussi faible. Cela signifie

que toutes organisations confondues- les cinq représentatives (CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC) et les nouveaux venus (SUD, UNSA, FSU...) comptabilisent moins de deux millions d'adhérents (sur plus de 22 millions de salariés). Ainsi, le salariat contemporain paraît devenu un immense désert syndical. Les syndicats ne sont plus présents que dans quelques îlots. Pour évoquer quelques cas précis - et extrêmes - le taux de syndicalisation à la CGT dans le commerce et les services - un secteur immense et en expansion - ne dépasse pas 0,5%!

Certes, les taux de syndicalisation sont un peu plus significatifs dans d'autres secteurs. Mais ils demeurent très bas dans le secteur privé, oscillant entre 3% dans les services - toutes organisations confondues - et 10% dans la chimie. Par contre, les syndicats ont mieux résisté dans le secteur public et, surtout, dans quelques entreprises publiques. Le taux de syndicalisation avoisine encore 40% dans le secteur de l'énergie (celui d'EDF-GDF). Il approche 25-30% à la SNCF, à La Poste, à France-Télécom. Il oscille autour de 20% dans la fonction publique."

Analyse rapide de la crise

Notre société dans les 60 dernières années (ces trois générations qui ont vu monter et décliner notre vie syndicale) a fondamentalement évolué. En raccourci caricatural, de la France Empire au sortir de la 2^{ème} guerre mondiale avec une typologie à plus de moitié paysanne, de la France industrielle des trente glorieuses à la mémoire ouvrière, à cette France des nouvelles technologies qui rêve d'une Europe forte pour affronter la mondialisation, l'évolution de notre comportement sociétal doit être plus important sur cette vieille terre que celui du Néandertalien au Cro-Magnon...

Dans ce grand chambardement, le syndicalisme n'est pas épargné :

La plupart des analystes (les citations suivantes sont extraites de [dic.htm\) considèrent que la crise du militantisme vient à la base d'un "problème d'éducation \(transmission des valeurs\). Thierry PAQUOT, professeur à l'École d'architecture de Paris la Défense, autour de son livre "L'utopie ou l'idéal piégé", Hatier, 1996 :-" Nous avons en France une histoire syndicale très particulière. Nos syndicats ouvriers n'entretiennent pas les archives de la mémoire ouvrière. En Allemagne ou en Italie, il y a de l'édition, des revues, des colloques, etc. Le syndicalisme français se contrefout de son histoire, c'est très clair. Même la CFDT, ce qui m'attriste un peu, qui a fait beaucoup dans les années 1970-1975 pour justement renouveler le temps hors travail, produire même des films comme par exemple *Le droit à la ville* d'Henri Lefebvre, n'a jamais valorisé tout cela. Les historiens du social - une discipline qui s'effondre complètement à l'université."](http://www.cite-sciences.fr/francais/.../syn-</p></div><div data-bbox=)

Notons dans la non retransmission de nos valeurs que jusque dans les années soixante, les organisations politiques, culturelles... entretenaient des associations, des viviers de jeunes d'où étaient issus la plupart des cadres futurs (jeunesses communiste, socialiste, JOC, JAC, etc...). Cette source a été coupée dans les années 80. "du développement de l'individualisme, l'abandon de la notion de solidarité Patrick ROZENBLATT, sociologue, CNRS, Laboratoire Travail et Mobilité, Université Paris 10 : "Un des éléments qui a freiné, à mon avis, la syndicalisation et la notion de solidarité, a été évoqué à travers ce qui se passe au niveau des négociations de branches : avant, quand on négociait dans les branches - c'est d'ailleurs ce qui a fait la force du syndicalisme en France- on négociait ce que l'on appelait "le progrès". Normalement, on allait toujours plus loin que le droit du travail. Il y avait des lois ; elles avaient leur intérêt et leurs limites et normalement, la négociation collective, avec l'action syndicale, était d'aller plus loin.

Ce qui est tragique, depuis la fin des années 1970 - tout cela a été inventé en réaction à ce qui s'est

passé en 68 et dans les quelques années qui ont suivies- il y a des contestations et des contre contestations organisées par le patronat et le capital. On a inventé cette idée que, même un syndicat qui ne représentait rien pouvait arriver à signer des accords de cette nature. Des choses dont on sait que même si elles n'ont pas été signées par tel ou tel syndicat, déconsidèrent globalement le syndicalisme aux yeux des gens qui travaillent. La forme sociale qui devait créer la solidarité apparaît de plus en plus comme étant pervertie..."

Le nouveau droit sur la représentation des organisations syndicales essaie de remédier à ce problème...mais le mal est fait.

"et la crise des identités professionnelles. Claude DUBAR, sociologue auteur de "La France malade au travail" : "Les appellations même des emplois ont considérablement changé, même si nous continuons à vivre un peu sous la mythologie des catégories socio- professionnelles, de l'échelle sociale, de ces catégories anciennes : les cadres - qu'est-ce que c'est que les cadres ? - les ouvriers - qui est encore ouvrier aujourd'hui ?

Toutes ces appellations sont remises en question dans des sens très divers, y compris du point de vue des chefs d'entreprise, pour essayer de capter l'implication, l'engagement des salariés. On ne dit plus ouvrier mais opérateur, collaborateur, etc. On passe des contrats sur la production. On donne beaucoup d'autonomie mais en même temps on exige plus de résultats. Ces identités collectives qui avaient caractérisé la période antérieure n'existent plus, non seulement du point de vue syndical, du point de vue du mouvement social, mais aussi du point de vue de la construction de l'orientation professionnelle de chacun, de ses perspectives d'avenir, de la manière de se définir soi-même.

Cette incertitude dans les appellations d'emplois, dans les modes de gestion des entreprises, dans les métiers de demain, surtout les car-



rières professionnelles, crée effectivement une crise d'identité, des deux côtés de la relation de travail, aussi bien d'abord du côté des salariés, des travailleurs qui ont du mal à avoir des repères pour anticiper leur vie professionnelle, pour savoir quel type

aucun observateur pouvoir se passer de l'outil du syndicalisme, du moins dans le cadre du modèle démocratique occidental qui gère notre système de société (ce n'est sûrement pas le cas dans le modèle chinois). Il est régulateur de notre démocratie

avorable, nous défendrons le modèle démocratique (tout en se battant pour le faire évoluer vers la société plus égalitaire et solidaire que nous aspirons) et par là l'outil du syndicalisme, le seul qui fait ses preuves.



de formation il faut faire, quel type d'entreprise il faut solliciter, ce qu'ils vont devenir, quelle va être la carrière, la trajectoire professionnelle, que du point de vue des modes de gestion, où existe une tendance depuis 10-20 ans à changer de mode assez régulièrement."

Concernant la crise d'identité, notons ces dernières années la multiplication des contrats de travail dans le périmètre géographique d'une même entreprise (CDI, CDD, Intérimaires, sous-traitants...)

Une société du travail sans syndicaliste ?

Pourtant l'avenir ne paraît à

au même titre que les partis politiques ou les associations.

Comme il est écrit justement dans le document : "Le syndicalisme à un tournant...oser le changement" : "Notre démocratie est malade ce qui conduit à la méfiance de la société envers ses institutions. Paroles et choix des décideurs sont suspects. La démocratie représentative est en crise. Le syndicalisme n'échappe pas à ces constats."

Oserons-nous remettre en cause les fondements de notre démocratie, même malade, en sachant, par expérience historique, que les modèles de gouvernance de remplacement sont pour la plupart liberticides. Non, parce que nous ne savons pas inventer pour l'heure un système plus fa-

La survie du syndicalisme est d'autant plus à l'ordre du jour que le monde du travail continue à exploser sous les coups de la déréglementation de la vie sociale, de la concurrence liée à la mondialisation dont l'évolution dangereuse pour les salariés des pays européens est en plus pervertie par le jeu de nos financiers.

Même si certains continuent à plaider et décrire une société de loisir, force est de constater que nos relations avec le travail se sont aussi grandement dégradées. C'est une attaque sociétale et culturelle très déstabilisatrice comme dernièrement les lois sur le travail du dimanche dans les commerces qui remettent en cause des siècles de culture judéo-chrétienne. Il n'y a qu'à voir la panique qui s'empare de nos popula-



tions en cas de grève des transports ou des professeurs pour comprendre que la contrainte du travail prédomine sur la vie familiale. Sans parler des suicides à Renault ou France Télécom, notons tout simplement une étude du groupe Monster (avril 2008) qui dévoile que 52% des salariés français souffrent de troubles du sommeil dans la nuit du dimanche au lundi (70% aux Etats-Unis et en Grande Bretagne).

Les inégalités se sont aussi accrues dans les dernières décennies. Une iniquité d'autant plus mal ressentie que les valeurs-mêmes des richesses nouvellement acquises échappent à la culture du peuple. Pour reprendre une forme d'évolution digne du déterminisme historique chère à Karl Marx, nous sommes passés d'un capitalisme de propriétaires terriens, aux industriels et aujourd'hui aux financiers.

Il y aura des batailles pour permettre aux jeunes générations de pouvoir continuer à vivre et travailler sur nos terres. Même si la mondialisation doit nous faire réfléchir à nos valeurs de solidarité internationale, la guerre économique que nous subissons -souvent de la part de nos propres dirigeants- nous menons et nous continuerons à agir et proposer pour empêcher des localisations qui désespèrent les salariés de notre pays.

Il y aura aussi des batailles pour le développement durable qui remettront en cause notre ancienne vision des choses, qui changeront fondamentalement notre rapport au travail, à la consommation...

Bref, le syndicalisme a des enjeux à relever. Le syndicalisme peut vivre...si des bonnes volontés se dévouent et relèvent le gant...

La question que pose surtout le texte : "Le syndicalisme à un tournant...oser le changement", est quel syndicalisme CFDT pour demain ?

Spécificité du syndicalisme français

Extrait de la critique de LEÇON D'HISTOIRE SUR LE SYNDICALISME EN France Pierre Karila-Cohen et Blaise Wilfert Presses Universitaires de France. Collection Major. 1998 paru dans CADRES CFDT N° 388.

"L'histoire du syndicalisme s'inscrit tout d'abord dans le mouvement par lequel s'est élaborée une conscience collective ouvrière dans la France contemporaine, et c'est parce que cette identité ouvrière n'avait rien d'évident que le discours syndical français possède une grande violence identitaire. D'après eux, la conscience ouvrière partagée et fière d'elle-même n'a existé que pendant trois générations, entre 1890 et le milieu des années 1960.

Cependant, le syndicalisme français est marqué tout au long de son histoire, par de très fortes continuités :

Première caractéristique : il a toujours été minoritaire dans la population salariée et de plus ses adhérents sont grandement instables mais il a une capacité à rayonner bien au-delà du cercle restreint de ses adhérents.

Deuxièmement, il a toujours été divisé, car la théorie révolutionnaire affirme dès 1895 que la légitimité du syndicalisme repose sur le fait que, fût-il ultra minoritaire, il incarne la vérité de la classe ouvrière. Ainsi la dénonciation du pluralisme au nom de l'unité suscite une division irrémédiable, chaque organisation déniait aux autres le droit d'exister.

La troisième spécificité du syndicalisme français réside dans son rapport très particulier au politique; alors qu'ailleurs, le syndicat est lié au parti social-démocrate, les principes de la Charte d'Amiens font du mouvement syndical, en posture prophétique, un rival direct du mouvement socialiste.

Le quatrième trait distinctif du syndicalisme à la française concerne son très fort penchant contestataire : la grève précède la négociation. Refus du compromis toujours présenté comme une compromission, mais aussi affrontement social vécu comme moment de fête et d'affirmation de l'identité.

Le cinquième et dernier trait du syndicalisme à la française est sa réticence face aux services et sa séparation précoce avec le mutualisme. La dénonciation du réformisme gestionnaire interdit le développement coordonné et systématique de services sociaux (à de rares exceptions près comme la FEN), en conséquence les syndicats sont pauvres et ne retiennent pas les adhérents qui les confondent avec l'Etat-providence."

Nous, syndicat métaux du privé, rajouterons une spécificité, pas uniquement française, mais qui pèse un poids important tant en interne (dans notre représentativité dans les structures confédérales) qu'en externe (dans l'image que nous véhiculons à l'ensemble des salariés) : les syndicats français sont majoritairement dans le service public et ceci se ressent de façon accrue dans les postes à responsabilités des diverses organisations syndicales.

Un syndicalisme d'adhérents ou de représentativité, vision du monde ?

Si nous avons un vieux débat en France entre syndicat révolutionnaire et réformiste, nous refusons de trancher entre syndicalisme ne représentant que ses adhérents ou de représentativité (représentant ses électeurs donc l'ensemble de la population électrice, le vote étant anonyme). C'est pourtant le nœud du problème français où une minorité active gère l'intérêt général.

Christian DUFOUR, sociologue à l'Institut de recherches économiques et sociales,

"Ce que l'on observe également à l'étranger c'est que ce qui facilite la visibilité du problème est que l'on a à faire généralement à des taux de syndicalisation beaucoup plus élevés qu'en France. Les palettes de taux de syndicalisation vont, et c'est la situation des pays nordiques, jusqu'à 90 % de syndiqués ou un peu plus, ou des taux qui peuvent être beau-



coup plus bas, mais en même temps on s'aperçoit que le taux de syndicalisation n'est pas décisif en la matière.

Nous faisons beaucoup d'enquêtes de terrain où nous allons le plus souvent possible, et récemment on faisait des enquêtes dans des banques en Grande Bretagne avec des taux de syndicalisation de 70 à 80 %. Notre question était de savoir si finalement les représentants de ces salariés avec 70 à 80 % de syndiqués sont représentatifs. Et notre réponse sur les entreprises que nous avons visitées en Grande Bretagne était plutôt non. C'est-à-dire que lorsqu'on se retourne vers des équivalents français avec des taux de syndicalisation beaucoup plus bas, on se dit qu'avec des taux de syndicalisation beaucoup plus bas en France on a à faire éventuellement à des représentants qui sont plus représentatifs, alors qu'ils ont moins de syndiqués.

Ce qui fait la différence est une espèce d'alchimie un peu bizarre qui est la capacité des délégués à faire agir les gens qu'ils prétendent représenter. Vous pouvez avoir beaucoup de syndiqués et ne pas être capable d'agir avec vos membres, et dans ce cas-là vous n'êtes pas de facto représentatif. Par contre, vous pouvez avoir beaucoup moins de syndiqués, c'est la situation française en général, mais il se trouve qu'il y a des circonstances où en France un nombre de gens peu nombreux est capable, sinon de faire agir, du moins de canaliser l'action qui est engagée par les gens que la petite minorité prétend représenter."

Donc syndicalisme d'adhérents ou syndicalisme d'intérêt général ? Que se passe-t-il dans les autres pays :

Christian DUFOUR, sociologue à l'Institut de recherches économiques et sociales :-"A l'étranger on observe qu'il existe une extrême diversité de modes de résolution d'un problème qui est théoriquement très difficile à résoudre et à comprendre. Pour vous donner une idée de l'éventail de solutions qui sont trouvées, ça va depuis des pratiques telles qu'elles existent en Allemagne où dans la Constitution

François GAUDU, professeur de droit à l'Université de Paris I" Dans le Nord de l'Europe, il y a des syndicats très puissants. Dans la revue juridique de la CGT, au mois de janvier, un article d'un juriste très éminent a été publié, qui envisage qu'on adopte en France la solution allemande, c'est-à-dire que la convention collective ne profite qu'aux syndiqués.

Il faut bien comprendre une chose quand on parle des syndicats : en France, être syndiqué ne rapporte rien, alors qu'en Belgique, le fait d'être syndiqué donne un accès privilégié à l'assurance chômage, en Allemagne, cela donne droit à l'application de la convention collective, en Suède, j'ai entendu un collègue professeur de droit du travail commencer une réunion en disant qu'il y avait chez eux une règle non écrite, qui est qu'en cas de licenciement économique, on licencie d'abord les non-syndiqués. Par rapport à la situation française où être syndiqué ne vaut que des ennuis...

Il est difficile de parler sur la crise du syndicalisme en France sans tenir compte du fait qu'en France, être syndiqué ne rapporte aucun avantage. De ce point de vue, nous sommes isolés dans les pays d'Occi-

dent. En Angleterre, il y a quand même 30 % de syndiqués, et un grand nombre d'entreprises pratiquent encore le Closed Shop, c'est-à-dire que l'embauche est réservée aux syndiqués.

Prenons même l'exemple des Etats-Unis : dans les grandes entreprises, ainsi que dans les petites d'ailleurs, il y a des grèves de deux mois. La réglementation par l'État tient lieu de cet affrontement très dur. Le nombre de jours de grève par tête



on affirme qu'il y a une autonomie, c'est-à-dire le fait que les employeurs, les organisations d'employeurs, et les organisations de salariés se reconnaissent mutuellement de facto. Elles se reconnaissent en contractant ensemble, l'Etat s'interdisant d'intervenir dans le champ qu'il laisse libre pour ces acteurs-là.

C'est une réponse à la question de la représentativité, c'est-à-dire que l'Etat limite sa capacité d'intervention."

de salarié est beaucoup plus fort aux États-Unis qu'en France dans le secteur privé. Ce sont des grèves d'une âpreté extrême.

Dès qu'on change de pays, on s'aperçoit que la société industrielle ne crée pas une liberté de négociation sans aucune contrainte. Aux États-Unis, quand un syndicat est certifié dans une entreprise, c'est-à-dire majoritaire, l'obligation de négocier pèse sur l'employeur.

La question est posée : quel avantage personnel y a-t-il à être syndiqué en France ? Y répondre nous condamne-t-il donc fatalement à s'orienter vers un syndicat de service fermé aux autres salariés ? Comment lier intérêt général et avantages aux syndiqués ? A la CFDT, nous avons commencé à y répondre par exemple en transformant la célèbre caisse de grève en aide juridique à l'adhérent... par contre, pouvons-nous aller plus loin ? Comment proposer des plus à ceux qui font l'effort de nous rejoindre sans mettre en cause les acquis généraux ? Une signature d'accord ne s'appliquant qu'à nos adhérents ou à ceux qui s'engagent à nous soutenir en s'identifiant de façon formelle, est-ce adaptable à notre culture, notre motivation de militants ?

"Le syndicalisme à un tournant... oser le changement"

Le rapport soutenu par le conseil national du 18 juin 09 essaie de donner des réponses confédérales à ces questions. Il relève un certain nombre de regards et de pistes sur notre environnement, nos enjeux, notre structure.

Nous en partageons une grande partie, nous restons plus réservés, voire réticents sur d'autres.

Attention : La finalité de cet article, n'est pas de disséquer et de répondre point par point au rapport. Le but de cet article est surtout de vous donner des arguments complémentaires et vous inciter à vous emparer du débat. Au Symétal, nous croyons

au débat des adhérents et militants. Donc nous vous demandons de vous emparer de ce texte dans vos sections, d'échanger et de porter vos réflexions dans les conseils locaux avant le conseil central de décembre.

Nous n'aborderons que deux sujets dans ce papier et c'est à travers nos échanges que nous construirons et porterons nos choix dans les structures.

Une utilisation de l'histoire dérangeante



Le rapport est une orientation idéologique et structurelle s'appuyant sur une lecture de l'histoire de la CFDT que nous pouvons qualifier de très particulière.

En citation de début de rapport, il est repris une phrase de Marcel Bloch : *"L'ignorance du passé ne se borne pas à nuire à la connaissance du présent, elle compromet, dans le présent, l'action même"*.

Il est toujours difficile de tirer objectivement des leçons de l'histoire sans le recul nécessaire. C'est pourtant ce que fait sans aucun état d'âme, le rédacteur de ce rapport en arrêtant sa démonstration d'un regard de trente ans, de 1978 à...2008. Nous sommes donc dans un présent et un passé récent que l'ensemble de l'organisation CFDT n'a pas fini de débattre et sur laquelle les avis de nos militants divergent.

Il ne s'agit donc pas d'une contri-

bution historique ayant pour but d'éclairer l'avenir, mais, surtout dans sa dernière partie, d'un rapport d'activité soutenu par le conseil national du 18 juin 09 qui devra être sanctionné par le prochain congrès confédéral de juin 2010. Il est dommage que le reste de la contribution s'appuie sur des faits qui sont encore aux débats dans la CFDT. Il est dommage qu'il serve de référence à ce que la presse, fièrement citée par notre site confédéral, annonce comme le prochain aggiornamento de la CFDT.

Le symétal CFDT Sud francilien fait partie de ces syndicats qui ne partagent pas l'analyse du passé proposée par l'organisation. Les diverses étapes référencées comme la retraite de 1995, la réforme des retraites de 2003 laissent encore des blessures à vif dans nos rangs. Même dans la période la plus récente, nous ne tirons aucune leçon de notre revers aux élections prud'homales de 2008.

Notons surtout qu'à chaque fois le rapport donne une vision des "victoires politiques" de la CFDT comme des décisions ultra volontaristes du secrétariat confédéral qui a du mal à redescendre auprès des militants de terrain.

Notre rapport aux politiques :

Un point important de l'orientation de la CFDT reste la rupture toujours plus violemment revendiquée par le secrétariat confédéral avec le monde politique. Nous sommes déjà intervenus au congrès de la FGMM et de l'URI pour combattre cette tendance.

Citons en fin page 26 du rapport :- *"Notre autonomie vis-à-vis du politique a été chèrement acquise. Elle est à consolider en permanence à tous les niveaux. A tout moment, des velléités d'instrumentaliser les rapports partis/syndicats sont possibles, tout comme se pose la question du débouché politique de certaines de nos ambitions. Nous constatons aussi à l'échelle mondiale et européenne que les relations anciennes entre syndicats et "gauche démocra-*



tique" restent très vivaces.

Cependant les acquis de ces années passées sont suffisamment solides pour entretenir des rapports de confrontations réguliers et organisés avec les partis de gouvernement tout en affirmant notre autonomie. Nous sommes porteurs de réalités sociales et d'objectifs de réforme propres au syndicalisme, que nous devons faire connaître et comprendre à nos interlocuteurs."

Si au Symétal, nous sommes aussi très attachés à notre indépendance vis-à-vis des politiques -comme d'autres groupes de pression d'ailleurs-, nous continuons à penser qu'une rupture aussi caricaturale (par exemple refuser de s'engager dans une action sous prétexte qu'elle est aussi soutenue par des organisations politiques) que nous vivons est nocive au mouvement social et à la CFDT.

Nous constatons, comme par exemple lors de la période de la loi Aubry sur la RTT, qu'un sujet social peut être mal maîtrisé par des politiques par méconnaissance réelle du terrain et, en tant que syndicaliste, nous ne pouvons nous contenter d'un suivisme sur une piste mal tracée ou d'un affrontement boudeur.

Nous savons que la vie politique souffre des mêmes faiblesses dues

aux manques d'engagements généralisés de la période et que notre refus de les rencontrer, sous prétexte d'indépendance, appauvrit la réflexion et l'action de chacun et de tous.

dépendent de l'entreprise, nous défendons aussi en tant que syndicaliste l'intérêt de l'entreprise, mais nous admettons d'avoir souvent des intérêts divergents avec le patronat.

Après nous ...

Nous sommes tous d'accord. Le débat sur la survie du syndicalisme et de quel syndicalisme doit être mené. A la CFDT, nous partageons une valeur importante : celle de pouvoir se remettre en question.

Au symétal CFDT sud Francilien, nous aimons les échanges constructifs et nous sommes ouverts aux débats contradictoires. C'est une valeur que nous voulons partager avec ceux qui construiront leur avenir.

A contrario, nous sommes un peu fatigués des "aggiornamentos" qui abandonnent des copines ou copains sur les côtés de la route. Nous ne sommes plus assez nombreux pour continuer à accepter de perdre des militants.

Nous vous proposons donc de vous emparer du débat, de lire le rapport "le syndicalisme à un tournant...oser le changement" et de venir en discuter au conseil central du 16 décembre.

 Pascal Jourde



Sans aucune naïveté sur la nature humaine et du politique, nous remarquons que des choix politiques sont plus proches des valeurs que nous défendons. Reconnaissons que d'autres partis ont comme fond de commerce la protection d'intérêt contraire à ceux des salariés.

Savoir où nous nous situons, évite d'écrire des choses comme : "Le patronat est organisé pour défendre l'intérêt des entreprises."(Page 19 du rapport). Non, le patronat qui détient le pouvoir dans les entreprises est organisé pour défendre l'intérêt des dirigeants et des actionnaires. Du fait que notre emploi et notre vie sociale