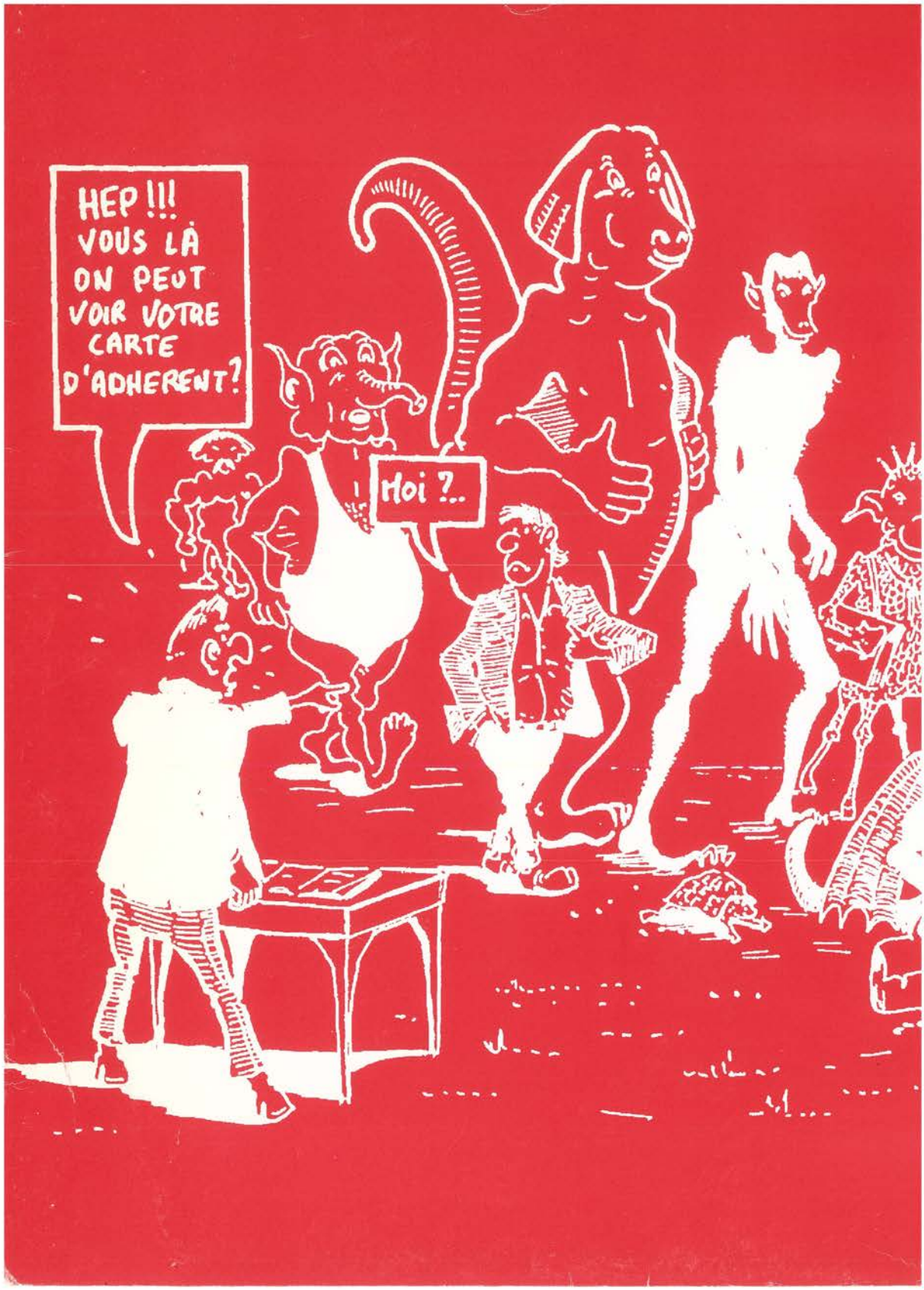

Sud
syndicalement incorrect/
Sud-Ptt une aventure collective
Coordination
Annick Coupé
Anne Marchand
ÉDITIONS
SYLLEPSE


HEP !!!
VOUS LÀ
ON PEUT
VOIR VOTRE
CARTE
D'ADHERENT?
Moi ?..

Conception graphique :
Susanna Shannon/design dept.
Edition :
Françoise Paicher
Correction :
Josseline Rongier

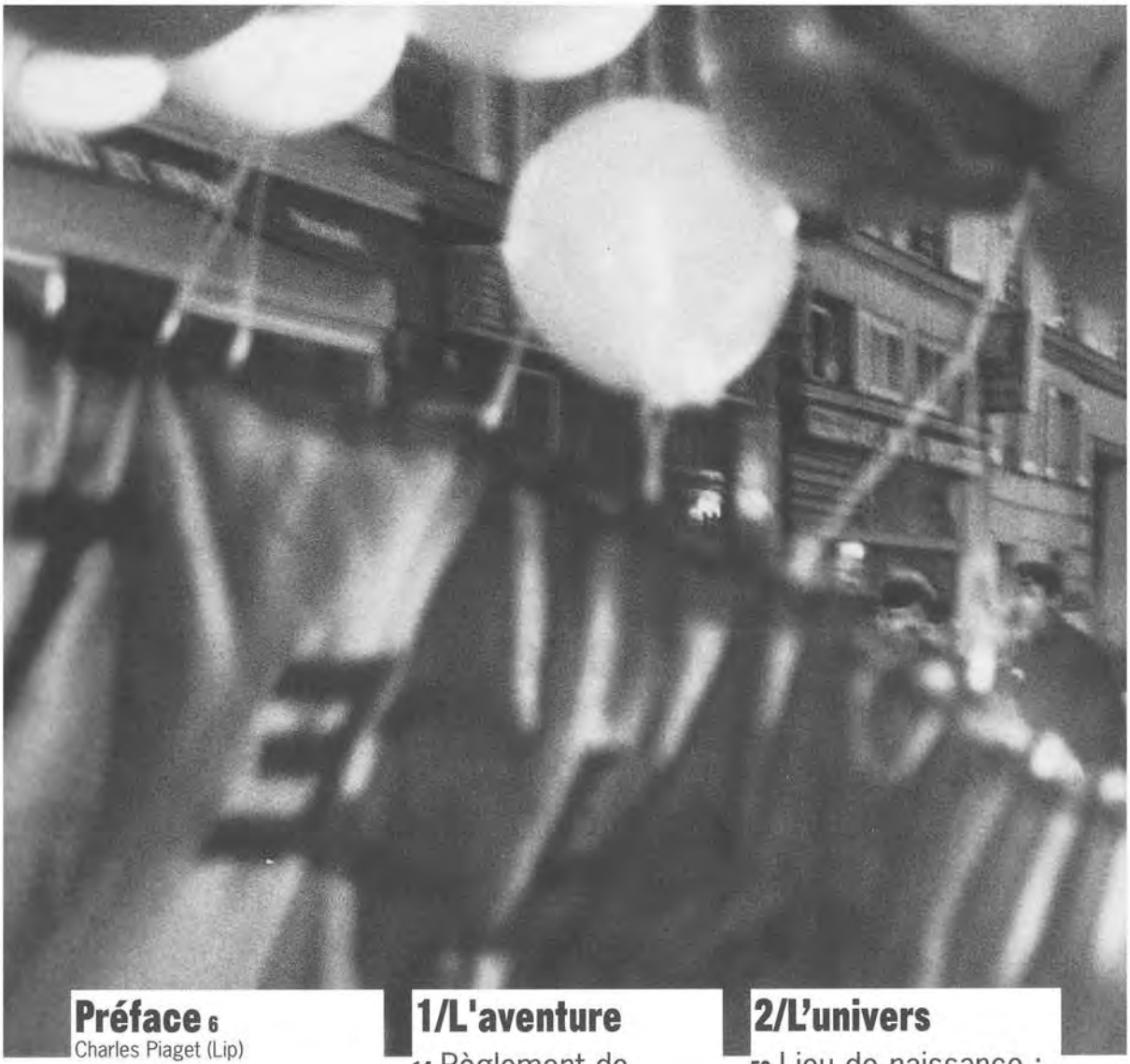
Merci à Grégoire Korganow,
Régis Dejancourt, Emilie Hermant,
Sophie Villette et à Sud-Education
pour nous avoir prêté leurs
photographies.

Et merci aussi à toutes celles
et tous ceux qui ont accepté de
témoigner, de conseiller, de relire,
de critiquer…

©Editions Syllepse 1998
ISBN 2-907993-91-7
Editions Syllepse
42, rue d'Avron
75020 Paris
E-mail : sylleps@pratique.fr
http://www.argyro.net/~syllepse

Sud
syndicalement incorrect/ Sud Ptt une aventure collective

Coordination
Annick Coupé
Anne Marchand



Préface 6
Charles Piaget (Lip)

Introduction 10

1/L'aventure

14 Règlement de comptes aux Ptt

32 «Aux côtés de ceux qui luttent...», intervention d'Annick Coupé devant le congrès de Strasbourg, novembre 1988

38 Un nom, un sigle, un héritage

40 Portrait: les vieux

42 La gauche Cfdt, questions à Pierre Cours-Salies

44 Sud Ptt, une démarche syndicale originale, questions à René Mouriaux

48 Portrait: Pascal

2/L'univers

52 Lieu de naissance : service public

59 Un enjeu de société

76 L'association Réseaux services publics, questions à Pierre Bauby et Jean-Claude Boual

80 Portrait: Robert

Les métiers

83 Aperçu sur les différentes catégories de personnel à La Poste et à France Télécom. Retour sur leur histoire, leurs particularités, leurs perspectives



Les grands moments

96 D'ampleur et de nature différentes, les épisodes relatés dans ces pages ont marqué l'histoire de Sud-Ptt.

3/La construction

158 Sud-Ptt, un syndicat qui monte...

168 Etouffement programmé, questions à Thierry Renard

172 Portrait: Laurence

176 Une autonomie créative

182 Le Groupe des dix, union interprofessionnelle, questions à Gérard Gourguechon

184 Sud-Crc, questions à Marie-Thérèse Patry

188 Toulouse: l'interpro descend dans la rue

191 Sud-Rhône-Poulenc à Elbeuf, questions à François Teyssier

4/L'expérience

196 Le syndicat de tous les salariés

202 Portrait: Patricia

210 Les droits des femmes: un combat d'actualité, questions à Josette Trat

214 Portrait: Patricia C.

218 Agir autrement

228 AC! Sortir d'un régime de soumission et de non-droit, questions à Claire Villiers et Hubert Constancias.

Conclusion

238

Annexes

244 La charte identitaire

246 Le schéma organisationnel

247 Les syndicats du Groupe des dix et les syndicats Sud

248 Repères chronologiques

252 Sigles utilisés

Préfa

Charles Piaget,
70 ans aujourd'hui, est l'une des figures du mouvement des Lip de 1973. Embauché chez Lip en 1946, il adhère à la Cftc la même année et devient délégué du personnel à partir de 1954. Dans ce qui devient ensuite la Cfdt, il prend des responsabilités au sein de l'Union locale. A la retraite depuis 1983, il est militant d'Agir contre le chômage (AC!) depuis 1993.

En 1973, la lutte des «Lip» exprimait fortement le refus de ce qu'on leur présentait comme une fatalité. Contre la fermeture de leur usine d'horlogerie, pour sauvegarder leur emploi, les femmes et les hommes de Lip s'organisaient dans un large mouvement unitaire pour conserver leur outil de travail. Aux patrons qui avaient programmé le démantèlement de leur entreprise, ils répliquaient par l'occupation de leur lieu de travail et la poursuite de la production. Six mois durant, ils faisaient l'apprentissage du collectif, de la démocratie, de l'auto-organisation, produisaient des montres et se payaient sur la vente de leur production. Ils démontraient aussi qu'il était possible de résister, de gagner.

Une lutte hautement symbolique pour tous les travailleurs, une résistance exemplaire, une expérience passionnante. Mais aussi le fruit d'un travail syndical mené de longue date qui se donnait pour objectif d'assurer la participation de tous les salariés à l'élaboration des revendications, à l'orientation

ce

et à la forme des luttes, de faire en sorte que l'ensemble des salariés impliqués dans la lutte aient les moyens de la contrôler.
Vingt-cinq ans plus tard, la politique de suppression d'emplois et de fermeture d'entreprises bat son plein, la situation des salariés s'est considérablement dégradée, le nombre de chômeurs et d'exclus ne cesse d'augmenter. Le combat contre la fatalité demeure une première urgence. Quand tout est fait pour nous convaincre de l'inéluctabilité de la crise, de l'impossibilité de créer des emplois, d'augmenter les salaires, de permettre à tous de vivre décemment. Quand les salariés, les chômeurs eux-mêmes, sous la pression d'un puissant matraquage médiatique, en viennent à accepter leur sort au nom de «la bonne marche de l'entreprise», «la compétitivité exige...», «il n'y a pas d'autres alternatives...», «c'est la faute aux charges sociales...», «ça pourrait être pire...». Quand le chômage fait naître la peur dans les entreprises, accepter la précarité, la flexibilité, l'absence de droit, la baisse des salaires. Quand les conventions collectives sont battues en brèche au profit de contrats individualisés «négociés» entre l'employeur et le salarié, que les acquis sociaux disparaissent un à un, que le secteur public est remis en cause. Il faut dire et redire que le «marché» n'est pas capable de régler le problème du chômage, que son objectif n'est pas là. il faut réaffirmer la primauté de la collectivité humaine sur les «lois» économiques, dire et redire qu'ensemble nous pouvons changer les choses, peser sur la société, mettre des bornes à l'inacceptable, améliorer nos conditions de travail, décider de nos vies.
Le syndicalisme a ici un rôle fondamental à jouer. Il ne peut faire l'économie d'une réflexion globale qui embrasse toutes les réalités, il doit témoigner de l'interdépendance des problèmes, doit finalement être porteur, avec d'autres composantes, d'un projet de transformation de la société. Ainsi, il doit aujourd'hui être présent sur le front de la lutte contre le chômage pour être en mesure, ensuite, de peser dans les entreprises. Les conditions de travail et de salaire des travailleurs ne progresseront que si nous sommes capables, ensemble, de refuser la précarité et les petits boulots, si nous obte-

nons que les indemnités minimum des chômeurs soient revues à la hausse. Combien de salariés accepteraient alors d'être payés moins de 4 000 F par mois ? Il sont 2,3 millions aujourd'hui dans cette situation !
Aujourd'hui, les syndicats doivent être présents sur le terrain des petites et moyennes entreprises, des sociétés de sous-traitance, de tous ces univers où ne règne aucun autre droit que «travaille et tais-toi». La grande majorité des salariés travaillent dans le secteur privé, souvent dans de très petites entités, sous le contrôle pesant d'une hiérarchie qui peut même être parfois familiale. En l'absence de syndicats, ils se retrouvent seuls, incapables de dénoncer les infractions au code du travail dont ils sont victimes, fragiles, perméables aux discours du patron, soumis à des exigences intolérables. Les zones industrielles font figure de véritables déserts syndicaux où pas même un tract ne circule. Il faut occuper le terrain, être présents à la sortie, distribuer de l'information, permettre à tous de connaître leurs droits, d'être plus forts, mieux armés face aux exigences patronales.

Malheureusement, le syndicalisme ne semble pas être aujourd'hui à la hauteur. Militant d'AC! depuis sa création, je suis scandalisé par l'attitude de certaines organisations syndicales à l'égard du mouvement des chômeurs. Je ne comprends pas qu'on puisse être élu dans des instances comme l'Unedic ou les Assedic et refuser de rencontrer des chômeurs en lutte pour leurs droits. Je ne supporte pas cette image caricaturale de petits cadres avec leur serviette sous le bras qu'offrent certains militants qui vont jusqu'à mettre leur téléphone sur liste rouge, qui s'arrangent pour n'être jamais en contact avec les salariés ni avec les chômeurs...
Je constate avec amertume le fossé qui se creuse entre les salariés et leurs «représentants» syndicalistes, le recul de la démocratie syndicale, le choix fait de négocier «à froid» plutôt que de tenter de mobiliser, d'impliquer les salariés, le repli sur les revendications catégorielles. Je ne peux admettre que certains responsables syndicaux préfèrent demeurer vissés à leur siège dans leurs bureaux plutôt que défiler dans les manifestations aux côtés des travailleurs, qu'ils ne se

Lip 1973, en bref

Lip, une entreprise de mécanique, horlogerie et armement de Besançon, employant 1 200 personnes. Après la démission de leur Pdg en avril 1973, les travailleurs de Lip mettent la main sur un projet de démantèlement de leur entreprise prévoyant des licenciements massifs et la casse des syndicats. Convaincus de la viabilité de leur entreprise, ils décident d'occuper leur lieu de travail et relancent la production. «Produire, vendre, se payer» : de toute la France, les commandes affluent, le soutien est massif. Un tableau affiché à l'entrée de l'usine rend compte quotidiennement des recettes et des dépenses. Le personnel est massivement impliqué dans la lutte, plus d'une dizaine de commissions sont moteurs d'initiatives sans autre contrainte que le respect d'une charte élaborée collectivement définissant les principes de fonctionnement. Le 30 septembre, 100 000 manifestants défilent dans les rues de Besançon en soutien à leur initiative. En janvier 1974, un accord est signé et tous les Lip en lutte sont réembauchés. En 1976, les employeurs se retirent, un nouveau combat commence. Il durera quatre ans au terme desquels cinq coopératives verront le jour avant de s'éteindre durant les années 80.

mettent pas en situation d'écoute ni de remise en cause.
Les travailleurs de Lip n'étaient pas des gens exceptionnels. Ni des individualités trempées, des fins stratèges, des militants chevronnés. C'étaient des gens ordinaires, des travailleurs qui ne voulaient pas perdre leur emploi, des hommes et des femmes qui voulaient maintenir leur revenu, leurs moyens d'existence. S'ils ont pu contraindre leur patron à faire machine arrière, c'est qu'ils sont parvenus à mener la lutte tous ensemble, c'est qu'ils se sont sentis maîtres de leurs actions. C'est qu'ils ont opté pour des pratiques laissant libre place à toutes les énergies, toutes les imaginations, toutes les volontés. C'est que jamais les organisations syndicales présentes à Lip ne se sont posées en frein aux initiatives ou n'ont prétendu diriger, seules, la lutte.
Ce sont ces pratiques qu'il s'agit aujourd'hui de revivifier. Cela passe d'abord par un travail d'information en direction des salariés, solide, sérieux, qui leur permette de comprendre ce qui se joue dans leur entreprise au regard de ce qui se joue dans la société, qui leur donne les éléments pour juger, se positionner, qui ouvre les possibilités de débats, d'échanges, de confrontation. Cela passe par une présence de terrain, une volonté de se plonger dans tout ce qui agite la société, une disponibilité pour sentir, être à l'écoute des problèmes rencontrés par les salariés, leur permettre de formuler des revendications collectives. Cela passe bien sûr par le partage du pouvoir et des responsabilités, la nécessité de rendre compte, le respect des décisions collectives.
Syndicaliste de longue date, militant d'AC! ces dernières années, j'ai constaté avec plaisir que ces pratiques étaient reprises par des forces syndicales comme Sud et la Fsu et par d'autres. Dans AC!, je côtoie des militants de Sud, j'apprécie leur volonté combative, leur refus de la fatalité, leur vigilance à ce que la lutte soit toujours l'affaire de tous, leurs préoccupations démocratiques. Ma contribution à ce livre s'inscrit dans la continuité de mon combat, de mes préoccupations, c'est aussi pour moi une façon de témoigner de l'actualité des questions posées par les travailleurs en lutte de Lip, il y a vingt-cinq ans. **Charles Piaget**

Introdu

Qui se souvient aujourd'hui des premiers moments d'une organisation qui a vu le jour il y a seulement dix ans ? Qui saurait dire le chemin parcouru, les embûches, les obstacles, la force des convictions, les moments d'abattement, l'enthousiasme toujours présent ? Qui pourrait resituer l'expérience, définir son originalité, cerner ses apports ?

Publier un livre pour les dix ans de leur organisation ? Les responsables de Sud-Ptt étaient partagés. Tentés mais très hésitants. Signe de pudeur pour les uns, de peur de se prêter à un conformisme de mauvais aloi pour d'autres, à une forme d'institutionnalisation. Peur aussi de ne pas être à la hauteur de l'attente, de ne pas faire ce qu'il faut, comme il faut. Leur tentation fut la plus forte…

Ce livre peut dérouter. Ni tout à fait historique ni tout à fait politique, il est plutôt le résultat d'une rencontre. D'un côté, les fondateurs de Sud et leur envie de se raconter, de témoigner de ce qui fut pour eux une formidable aventure, de l'autre, une personne extérieure à leur syndicat, étrangère à leur milieu professionnel, à leur histoire. Séduite par

ction

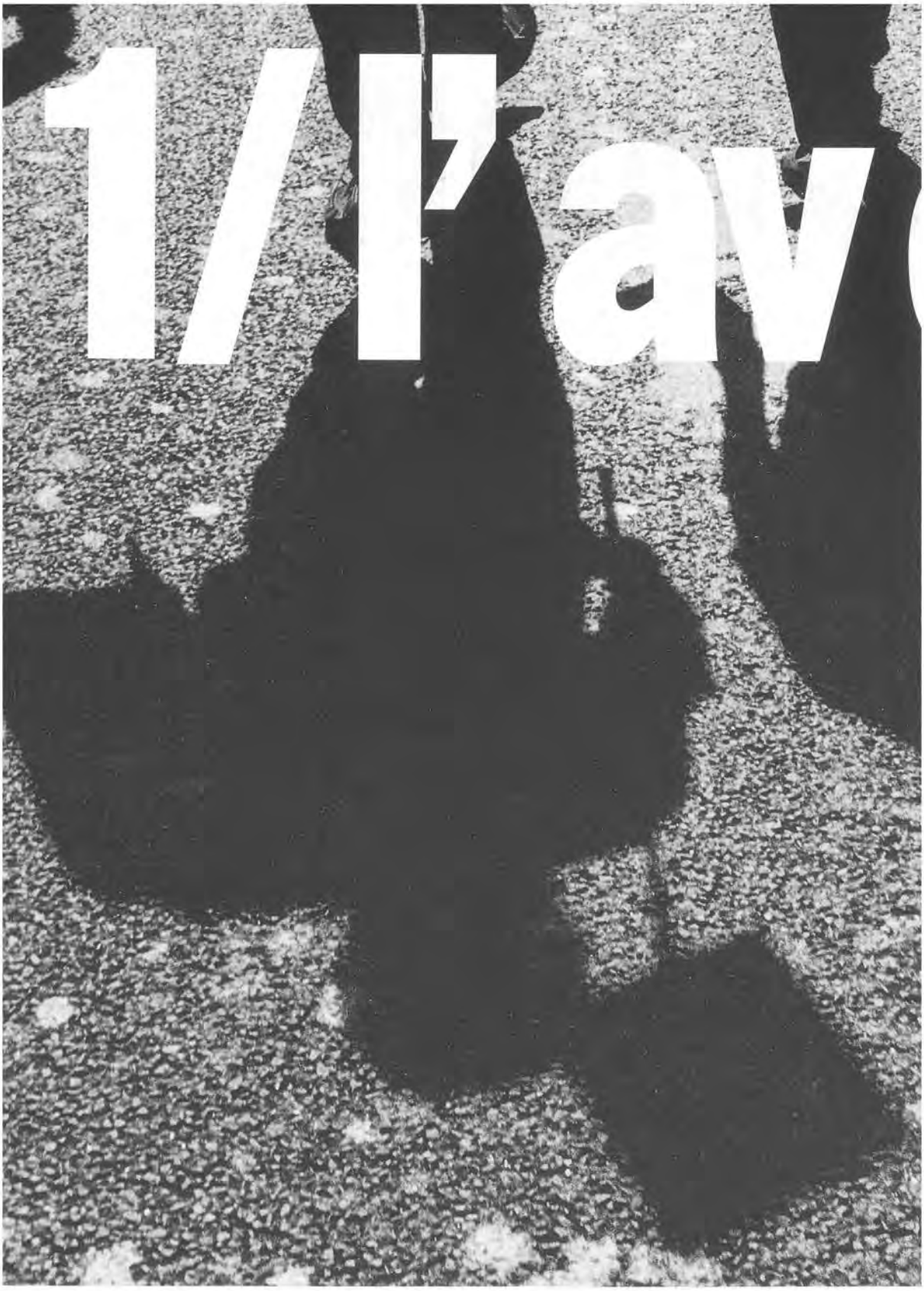
leur dynamisme, leurs convictions, curieuse de leur fonctionnement, elle voulait les rencontrer, les entendre, les comprendre. Ils se sont livrés, racontés, expliqués. Ni la rigueur d'une enquête ni l'exhaustivité d'une étude, ce livre témoigne d'un parti-pris, celui de rendre compte, de donner voix à celles et ceux qui ont créé Sud-Ptt, à celles et ceux qui l'ont rejoint.

De ces échanges croisés, ce livre est un peu la mise en forme. Avec toutes ses insuffisances, toutes ses rapidités, toutes ses impasses. D'autres pages, nombreuses, pourraient s'y ajouter, qui s'éloigneraient de Paris et s'attarderaient davantage sur les particularités des syndicats en province, sur leur histoire plus récente, plus inédite aussi. D'autres encore qui partiraient à la rencontre des salariés de La Poste et de France Télécom, s'engageraient plus avant dans leur univers professionnel, dans leurs relations ambivalentes au service public et à leur entreprise.

Résolument fragmenté, ce livre propose au lecteur plusieurs entrées. Une série d'itinéraires pour partir à la rencontre de Sud-Ptt. Ainsi pourra-t-on choisir de s'attarder sur les quelques semaines qui ont présidé à la création de cette nouvelle organisation ou s'attacher au contexte de «modernisation» des services publics dans lequel elle est née ; revenir sur les motivations et les hésitations de celles et ceux qui se sont lancés dans l'aventure ou privilégier le regard des plus jeunes, de la relève ; s'immerger dans l'histoire et les particularités de leur univers professionnel ou préférer une vision plus globale sur l'actualité des questions posées par Sud dans le mouvement social.

Comprendre la naissance de Sud-Ptt et son développement oblige en effet à jeter un regard tout autant sur l'histoire du mouvement syndical que sur la culture propre aux Ptt, l'évolution du service public, le contexte politique et social. Oblige à revenir aussi sur le profil de celles et ceux qui l'ont créé, sur les racines de leurs convictions, sur leurs motivations.

Sud-Ptt a dix ans. Parcourir ce livre, c'est aborder une page d'histoire du mouvement syndical mais c'est aussi, tout simplement, suivre quelques femmes et quelques hommes dans leurs tentatives de peser sur la société, dans leur refus de baisser les bras, de se laisser enfermer dans la fatalité. C'est aussi, finalement, se laisser convaincre par leur expérience : un autre monde est possible. A nous, à vous de jouer !


1/Fav



enture

Ils militaient à la Cfdt de longue date. En novembre 1988, ils sont brutalement désavoués par leur fédération, démis de leurs mandats syndicaux, mis au ban de leur organisation. Leur crime ? Préférer la lutte à la négociation à froid, soutenir les cadres d'action que se sont donné les salariés, s'insérer dans les coordinations. On leur intime l'ordre de se soumettre, ils refusent de se taire, de rentrer dans le rang. Au terme d'hésitations plus ou moins longues, de déchirements plus ou moins profonds, ils décident de créer une nouvelle organisation pour faire vivre le syndicalisme qu'ils appellent de leurs vœux : solidaire, unitaire, démocratique. Ils se souviennent...

Règlement de comptes aux Ptt

Tous ont gardé l'image en mémoire. Pas de photo sur laquelle aujourd'hui se pencher mais un souvenir encore vivace à partager, celui de cette soirée du 15 mars 1989. Ils sont une trentaine ce soir-là, au troisième et dernier étage du 40, rue de Malte, à Paris 11e, sous les toits. Une trentaine de personnes, assises par terre, dans l'exiguïté d'une ancienne chambre de bonne, éclairées à la lueur des bougies. D'autres arrivent et stationnent dans le couloir. Les bouteilles circulent, les cendriers débordent. Euphorie et fatigue mélangées, on crie, on parle, on rit. On décompresse. « Un tableau surréaliste », se souvient Annick. Le tableau de quelques dizaines de militants d'un syndicat tout nouvellement créé, Sud, qui fêtent leur victoire, arrosent leur succès.

Ce 15 mars, pour toutes les organisations syndicales des Ptt, c'est l'épreuve des urnes. Comme tous les trois ans, il s'agit de renouveler les élus aux Cap (Commissions administratives paritaires), les élections professionnelles dans la fonction publique. Un enjeu d'importance : de ces résultats dépendent la représentativité et les moyens mis à la disposition des syndicats.

C'est dans le service d'Annick, dans les centres financiers de la Poste à Paris, que les premiers résultats sont tombés. Au cours du dépouillement, elle a vu la représentante Cfdt quitter la table, agacée, humiliée peut-être. Il y a trois mois encore, elles étaient toutes deux dans le même syndicat. Aujourd'hui, il est à peine question de se serrer la main. Anxieuse, Annick écoute le décompte des listes. Elle n'en croit pas ses oreilles. Dans les services financiers parisiens, son syndicat, Sud, à peine trois mois d'existence, obtient 16 % des voix. Un score au-delà de toute espérance ! Le petit Sud bat la puissante confédération Cfdt de trois points. C'est clair : les salariés sont restés fidèles aux équipes militantes et non à un sigle ! Les voix obtenues sont pour l'essentiel un report de voix de la Cfdt vers Sud.

La fédération naissante s'est installée quelques semaines auparavant au troisième étage d'un vieil immeuble près de la place de la République[1]. L'installation est rudimentaire, l'espace étroit. Quand Annick rejoint les autres, la tension est forte. L'attente se mêle à l'espoir, à l'incertitude. Les résultats tombent, un à un, circulent aussitôt parmi les personnes présentes dont le nombre grossit régulièrement. On se serre, on se pousse, on se bouscule. Plus de 45% des voix

1. Ces locaux ont été loués à l'association gérante des biens immobiliers de l'ex-Psu, 40, rue de Malte. Certains y verront une preuve supplémentaire du gauchisme de Sud.

dans les centres de tri d'Issy-les-Moulineaux et de Créteil, 25% aux Télécom Paris ! En province, Sud affiche de jolis scores à Lille, Toulouse, Marseille, Nantes et Nancy. Partout où le jeune syndicat a des équipes en place, les résultats sont plus qu'encourageants. Inespérés.

Il faudra attendre quinze jours encore pour avoir confirmation des résultats au niveau national : le temps de remettre la main sur la liste des dépouillements en Corse, égarés. Petite déception : il manque quelques dixièmes de points pour atteindre la barre des 5%. Mais qu'à cela ne tienne, Sud est désormais sur les rails. «C'était fabuleux, se souvient Gisèle. Ces élections, c'était pour nous un véritable coup de poker. Nous n'étions sûrs de rien : nous pensions bien avoir quelques atouts dans la poche, les salariés nous connaissaient, mais allaient-ils nous suivre dans cette aventure ? De toute façon, nous n'avions plus rien à perdre. »

Tenter le coup. En moins de trois mois, construire une nouvelle organisation syndicale, se présenter aux élections, monter des listes, faire campagne sur ses propositions, convaincre... Il s'agissait aussi de continuer à faire du syndicalisme tout simplement : défendre le personnel, agir sur les conditions de travail, occuper le terrain revendicatif et témoigner de la volonté de faire un syndicalisme différent, plus en lien avec les préoccupations du personnel[1]. Nul d'entre eux n'économisa son énergie, son temps, sa disponibilité. De ce 15 mars 1989, Luc retient avant tout l'idée que, enfin, il allait pouvoir souffler : «Mon premier souvenir ? Un terrible état de fatigue. J'étais crevé, plus bon à rien. J'ai pensé démissionner pendant tout le mois qui a suivi...» Dix ans plus tard, il n'en a toujours pas trouvé le temps.

1. Ainsi, dès le mois de janvier 1989, à peine créé, Sud lance une consultation (en direction des travailleurs, syndiqués ou non) sur le thème : «Le syndicalisme, qu'est-ce que vous en pensez ?» 1120 réponses, dont 58% de non-syndiqués... Le résultat sera publié dans le journal de Sud-Ptt quelques mois plus tard. Cette démarche fut à l'époque très appréciée dans les services.

Flash-back

Il allait se passer quelque chose. Forcément. Ça ne pouvait plus durer. Les points de clivage devenaient trop importants, les oppositions trop fortes. Mais personne ne s'attendait à ça, pas comme ça.

L'automne 1988 connaît un regain des luttes sociales. La presse parle «d'automne chaud» et de «réveil social». Après les élections législatives du printemps, c'est un gouvernement de gauche qui est revenu au affaires. Michel Rocard, alors Premier ministre, souhaite ouvrir un «grand chantier de modernisation du secteur public». Le mouvement des infirmières et des professions de santé perdure. D'importantes journées de grève ont mobilisé la fonction publique, dans les transports, la sécurité sociale. Les propositions gouvernementales d'augmentation salariale ne couvrent même pas les pertes de pouvoir d'achat des années précédentes.

La pratique des coordinations, popularisée par les étudiants et les cheminots en 1986, rencontre un écho favorable chez les

salariés. De nouvelles formes d'action apparaissent. Les directions syndicales sont un peu bousculées. Dans les secteurs en lutte se tiennent des assemblées générales où syndiqués et non-syndiqués prennent la parole, votent à main levée la poursuite du mouvement, décident tous ensemble des formes d'action.

Ça bouge aux Ptt

Les Ptt n'échappent pas à ce climat social. De moins en moins d'embauches, un pouvoir d'achat qui régresse, les perspectives libérales européennes lourdes de menaces pour les services publics, autant de raisons pour pousser le personnel sur la voie des grèves et des manifestations.

Depuis l'arrivée de Mitterrand au pouvoir en 1981, le mouvement social semble avoir pris ses quartiers d'été. Les plans d'austérité se succèdent sans beaucoup d'opposition. De nouveau, on recommence à bouger, à se battre. Pour de nombreux militants Cfdt, en désaccord avec les orientations de leur confédération, le soutien à ces luttes est naturel. Ils y prennent place, s'y investissent, mettent à la disposition des collectifs de luttes ou des coordinations, les moyens de leur syndicat : locaux, photocopies, téléphone…

A Lille, le centre de tri de Lezennes est paralysé. Au départ, la grève démarre sur une question d'effectifs. Reconductible, elle durera quatre semaines et portera haut et fort les revendications pour l'augmentation du pouvoir d'achat et contre la flexibilité des horaires. Le taux de participation à cette longue grève est exceptionnel : de 40 à 55% au début du conflit, il atteint 90% à la fin ! A Nancy, Marseille, Rouen, Bordeaux, Bobigny, etc., les centres de tri et les bureaux de poste s'agitent sur les mêmes revendications. Puis ce sont les camions jaunes de la Poste, à Paris et en banlieue : un secteur isolé où le syndicalisme est traditionnellement peu implanté mais qui va mener une lutte de plusieurs semaines, débouchant sur quelques succès (amélioration des déroulements de carrières notamment).

La fédération Cfdt-Ptt refuse de soutenir ces mouvements, mais ses «oppositionnels» – les futurs sudistes – s'y engagent. Les revendications exprimées par les grévistes sont les leurs. Et la forme de ces luttes leur convient tout à fait. Elle permet de dépasser les problèmes de désunion syndicale et constitue un cadre dans lequel les travailleurs peuvent s'impliquer. Les assemblées générales de base, cette pratique de la démocratie, ils s'y sentent comme des poissons dans l'eau. C'est sur cette base qu'ils ont rejoint la Cfdt dans les années 70 et qu'ils ont toujours milité depuis. Ils ne sont pas des utopistes égarés, isolés. Ils ont la confiance des salariés et des adhérents. Ils sont responsables de sections, de syndicats, de l'Union régionale Ile-de-France. Ils ont été élus lors de congrès souverains.

La Cfdt : structures

La Cfdt, comme toutes les confédérations syndicales, est un empilement d'instances. La fédération Ptt de la Cfdt, par exemple, est, avec les fédérations des autres secteurs professionnels, l'une des composantes de la confédération. Chaque niveau possède, selon son importance, un ou plusieurs responsables. Elus pour un, deux ou trois ans, leur fonction peut être remise en cause à chaque congrès par un vote majoritaire.
Tous ces étages n'ont pas le même statut. Certains d'entre eux, comme les unions régionales, n'ont pas d'existence juridique propre. Mises en place en 1975, ces structures intermédiaires entre le département et la fédération nationale devaient permettre une meilleure coordination des syndicats départementaux au sein de leur région. Dans les faits, elles seront le «bras armé» de la fédération pour faire passer sa ligne auprès des départements.
En 1988, l'union régionale Cfdt-Ptt d'Ile-de-France était composée de douze syndicats départementaux qui, dans leur majorité, était en désaccord avec l'évolution des positions de leur fédération. Ses responsables se situaient donc sur une ligne oppositionnelle tout en conservant le souci de développer et de construire la Cfdt-Ptt en Ile-de-France. Elus par la majorité des militants des Ptt de la région lors des congrès de 1984, puis de 1987, ils se sentaient légitimés. La fédération, acceptant difficilement cette situation, n'hésita pas à mettre sous «tutelle» ces syndicats départementaux et leur union régionale dès 1984 en déléguant des «parrains» pour assister à toutes les réunions. Chaque désaccord, chaque prise de position divergente de la fédération, faisaient l'objet de courriers, de lettres d'avertissement.
La fédération n'avait pas la possibilité juridique d'exclure les militants et adhérents qu'elle jugeait indésirables. Ne respectant pas ses propres statuts, il lui fallut s'assurer la complicité du ministre socialiste des Ptt, Paul Quilès, pour se débarrasser des gêneurs (trois ans plus tard, à l'issue d'une plainte déposée par l'ex-syndicat Cfdt-Ptt Val-de-Marne devenu Sud, un jugement du tribunal administratif de Créteil confirmera que la fédération n'avait pas le pouvoir statutaire de retirer les moyens de fonctionnement au syndicat départemental...).
Tirant la leçon de cette expérience, de l'énergie perdue dans les batailles d'appareil, de la perte d'autonomie des syndicats par rapport à leur fédération, les fondateurs de Sud limiteront les niveaux intermédiaires en ne créant pas de structures régionales entre le syndicat départemental et la fédération nationale.

La douche froide

Leurs relations avec la fédération Cfdt-Ptt sont de plus en plus tendues. Elles dépassent bientôt l'entendement. Ceux du centre de tri de Lille-Lezennes, les premiers, reçoivent la douche froide. En pleine lutte, les militants Cfdt engagés dans la grève subissent un sacré camouflet. Par voie de presse, ils apprennent que «la Cfdt n'est plus dans le conflit. (...) S'agissant des francs-tireurs de Lezennes, les responsabilités seront déterminées et des mesures seront prises»[1]. Ils sont démis de leur mandat, désavoués publiquement par leur organisation. Le choc est rude. Du jour au lendemain, ils se retrouvent sans protection face à l'Administration. Mais surtout, le sentiment d'injustice est fort. Ils en appellent aux instances, aux adhérents « Au nom de quoi et qui a décidé notre mise à l'écart ? Des règles existent, elles n'ont pas été respectées. Que jugez-vous ainsi ? Une pratique syndicale différente de celle que vous préconisez ? Mais elle a fait ses preuves, elle vient de les faire : en luttant, nous avons gagné plus que ce que vous avez obtenu en négociant ! Nous venons de gagner ! Vous rendez-vous compte de ce que vous allez casser ? La confiance lentement gagnée parmi les salariés. ■■■

1 Lire *L'Acharnement, chronique de la répression des 7 postiers de Lille-Lezennes*, Fédération Sud-Ptt, éditions Syllepse, 1993.



Le conflit des camions jaunes

Le 20 octobre 1988, les conducteurs des camions postaux de l'Ile-de-France se mettent en grève. Ils réclament l'ouverture de négociations sur leur classification. Ils dénoncent leurs conditions de travail, revendiquent une revalorisation de leur grade. Agents de la Dmt (Direction du matériel et du transport de la poste), ils se sentent menacés. Déjà, en province et en grande banlieue, la Poste sous-traite au privé toutes les liaisons routières. Eux desservent encore les sept centres de tri de Paris dans leurs camions aux couleurs de la Poste. Mais pour combien de temps ?
Un milieu à part que celui des camions jaunes, un milieu d'hommes dont beaucoup viennent des départements d'outre-mer. Les organisations syndicales, peu implantées, sont étrangères à l'éclosion de ce mouvement et à son développement. Comme les infirmières, comme les cheminots en 1986, les chauffeurs votent la grève en assemblée générale et s'organisent en coordination.
Contre l'avis de la fédération Cfdt, des militants cédétistes et leurs structures (section, syndicat, union régionale) s'engagent à leurs côtés. Avec des militants Cgt, ils participent aux actions, contribuent à étendre le mouvement. Pour ces militants Cfdt, les revendications sont d'autant plus légitimes qu'elles ont été soutenues par un congrès national de la Cfdt-Ptt !
Durant plus de dix jours, le ministre fait la sourde oreille et refuse de négocier. Le conflit se durcit. Les camions jaunes bloquent les bureaux de poste, les centres de tri, à Paris et en banlieue, contraignant au chômage technique



les non-grévistes. La tension monte, certains chauffeurs font disparaître les clés, immobilisent leurs véhicules. Les forces de l'ordre interviennent çà ou là, la direction tente de mettre en place des moyens de transports et de tri parallèles, des cadres montent des opérations commandos pour libérer les centres. Le mouvement ne faiblit pas. Il paralyse bientôt des pans entiers de l'activité économique. Les entreprises de presse et la vente par correspondance sont particulièrement touchées.
Le courrier est bloqué, Paris jouant un rôle central dans l'organisation du transport du courrier.
Finalement, la direction générale de la Poste se décide enfin à ouvrir des négociations. Estimant qu'elles ont obtenu un compromis acceptable avec le gouvernement, Fo, la Cftc et la Cfdt appellent à la reprise du travail le 7 novembre. Sans consulter les personnels concernés, sans tenir compte des assemblées générales, dans le mépris le plus total de la coordination. Cette décision prend de court les militants cédétistes engagés dans l'action. Court-circuités par la fédération, ils ont été écartés des ultimes négociations. Ils n'admettent pas qu'une telle décision soit imposée sans discussion, sans débat avec les grévistes. Ils le font savoir. Les chauffeurs découvrent, perplexes, qu'il existe deux Cfdt, l'une dans le mouvement, l'autre en dehors. Le conflit se poursuit. La tension est à son comble entre la fédération Cfdt et ceux qui contestent ses orientations.
Depuis plusieurs mois déjà, l'union régionale est sous tutelle. A chaque réunion assiste un «parrain» envoyé par le bureau national pour contrôler les syndicats parisiens. Lettres, communiqués, sommations et rappels à l'ordre tombent.
Le conflit des camions jaunes sert de détonateur à la crise qui verra naître Sud-Ptt. A l'aube d'une nouvelle réforme des Ptt, la Cfdt veut avoir les mains libres pour négocier avec le ministère.
L'occasion se présente de se débarrasser d'une opposition fort gênante. Les premiers, les soutiens aux chauffeurs des camions jaunes en feront les frais : le 7 novembre 1988, en plein conflit, c'est par la presse et leur administration que cinq d'entre eux, responsables des sections Cfdt des garages postaux, apprennent qu'ils sont démis de leur mandat syndical. Trois jours plus tard, lors d'une conférence de presse, Jean-Claude Desrayaud, secrétaire général de la fédération Cfdt-Ptt, invite le ministre « Paul Quilès à prendre toutes ses responsabilités (...) et à faire respecter les libertés fondamentales dont celle du travail». Un appel à peine voilé à faire intervenir la force contre les piquets de grève et les occupations de centres.
La rupture est consommée...
Le 13 novembre 1988, sous escorte policière, les véhicules sont déplacés par les grues de l'armée, réquisitionnées pour l'occasion, et des dépanneuses privées, l'accès aux centres de tri et aux bureaux de poste débloqué. Le travail reprend.

■■■ Vous cassez ce que nous avons construit, vous cassez la Cfdt, vous cassez le syndicalisme ! Comment ne pas écœurer ceux qui retrouvaient confiance, comment ne pas confirmer aux plus critiques que le syndicat n'est qu'une machine éloignée des aspirations des salariés ? Ça ne peut pas se passer comme ça, nous pouvons, nous devons nous expliquer.»
Ils bénéficieront du soutien et de la sympathie de l'ensemble du personnel. Presque tous les adhérents Cfdt de Lille-Lezennes exigeront par pétition le rétablissement de la section dans ses droits et l'organisation d'élections. Sans résultat. Les exclus de Lille ne pourront pas s'expliquer. Mais que représente leur éviction au regard de la puissante fédération Cfdt-Ptt ? Une dizaine de trublions en moins ? Pas de quoi créer une crise.

Le grand ménage

Les responsables fédéraux ne s'en tiennent pas là. Ils poursuivent le nettoyage. Le temps n'est plus au débat, à la discussion, mais à la répression. Et, pour tous les militants qui en font les frais, le coup est terrible et inattendu : «On ne pensait pas qu'ils iraient aussi loin, et avec de telles méthodes. On pensait qu'ils étaient suffisamment intelligents pour ne pas prendre le risque de perdre autant de plumes.»
Les méthodes, justement. Marc est secrétaire de la section Cfdt du garage postal de Keller, dans le quinzième arrondissement, à Paris, une des sections des chauffeurs des camions jaunes alors en grève. Le 7 novembre, en plein conflit, il prend connaissance de sa suspension, par hasard : «Nous étions en pleine assemblée générale et, alors que je prenais la parole au nom de la Cfdt, le chef de centre est intervenu et m'a annoncé, devant tous les travailleurs réunis, que j'étais suspendu. Imaginez la surprise ! J'ai aussitôt contacté les responsables de mon syndicat qui n'étaient pas au courant. Ils m'ont dit que cela ne pouvait pas se faire sans passer par eux.» Renseignements pris, c'est en fait toute la section qui est suspendue. Les adhérents du centre ne comprennent pas. Marc ne recevra jamais aucun courrier l'informant de la décision prise à son encontre : «Tout passera par l'Administration, comme les décisions de couper les lignes téléphoniques et de nous reprendre les clés des locaux syndicaux.» C'est aussi sur son lieu de travail que Didier, secrétaire de section du bureau de poste du onzième arrondissement, est apostrophé par un supérieur : *Bonjour, Monsieur l'ex-secrétaire de section. Je vous informe que vous n'avez plus aucun mandat syndical et donc plus aucun droit.* «Je ne m'y attendais pas du tout. Bien sûr, de profonds désaccords existaient avec la fédération mais de là à se faire déshabiliter… Et de cette manière ! »
Aucun d'entre eux n'était au courant. Les fax n'étaient arrivés dans la nuit sur le bureau des chefs d'établissement, expé-

diés directement par la fédération Cfdt. Didier conserve de ces événements un profond sentiment d'écœurement : «Cette période m'a marqué. J'ai, aujourd'hui encore, beaucoup de mal à l'avaler. Comment un syndicat peut-il en arriver à pratiquer de telles méthodes ? Comment accepter de continuer à militer avec des gens qui n'ont plus aucun principe ? Non pas que je sois naïf ou angélique. Les histoires de magouilles, les choses pas très nettes, tout ça je connaissais. Mais je ne pensais pas que c'était possible d'aller jusque-là. J'étais sur le terrain, loin des structures, je ne soupçonnais pas leur niveau d'imbécillité. »

A tous les niveaux de la Cfdt-Ptt, à Lille, Paris et en Ile-de-France, de nombreux militants se confrontent aux mêmes méthodes, à quelques nuances près. Des équipes entières sont démises de leurs mandats. Il n'est plus question de débattre, de s'expliquer, de faire fonctionner le syndicat dans les règles. Au mépris des statuts et du fonctionnement démocratique, sans même en informer les principaux intéressés, la fédération fait le ménage en s'adressant directement à l'Administration. Sur les tracts que les militants suspendus persistent à diffuser et qu'ils signent parfois, pour y croire encore, «Cfdt maintenue», le D disparaît sous une tache : D comme... démocratique.

Partir ou rester ?

Quitter la Cfdt. Cette perspective avait déjà pu être évoquée çà et là, ces dernières années. Mais ce n'était qu'une idée, une façon d'exprimer son amertume, ses difficultés, ses découragements à l'égard d'une organisation dans laquelle on avait parfois du mal à se sentir à l'aise. De dire sa fatigue à militer sur deux fronts : le front de l'amélioration des conditions de travail et de vie des salariés, celui de la résistance aux orientations d'une confédération qui tournait de plus en plus le dos à ce qui avait fait sa force et son originalité.

Pour continuer ce que l'on a commencé, ce pour quoi l'on se bat depuis des mois, des années, il faut créer autre chose, rapidement. Mais, pour certains, partir n'est pas si facile. Rompre ? Mais comment dire la force du lien qui parfois les rattache à leur syndicat ? Un attachement, une affection, un fort sentiment d'appartenance. Pour une grande part, ils ont rejoint la Cfdt dans les années suivant le mouvement de mai 68 ou dans la foulée des grandes grèves de 1974 aux Ptt. Avant le «recentrage», quand cette organisation portait les valeurs de la démocratie et d'émancipation sociale. Ceux-là se sentent déchirés.

Le saut dans l'inconnu

Dans ces semaines agitées, tous sont taraudés par de nombreuses questions : comment faire ce saut dans l'inconnu sans casser l'outil syndical ? Comment ne pas renforcer la



D'un jour à l'autre...

8 oct. au 3 nov.: grève au centre de tri de Lille-Lezennes.

20 oct. au 13 nov.: grève des chauffeurs des camions jaunes.

3 novembre : les responsables de la section Cfdt-Ptt du centre de tri de Lille-Lezennes se voient retirer leur mandat syndical.

7 novembre : la fédération Cfdt-Ptt envoie au directeur des services Dmt (direction du matériel et transport) une lettre l'informant du retrait du mandat syndical de cinq des représentants locaux de la Cfdt.

21 au 28 novembre : congrès national de la Cfdt à Strasbourg. Edmond Maire laisse la place à Jean Kaspar.

28 novembre : réunion du bureau national de la Cfdt-Ptt qui propose de retirer leur mandat syndical aux responsables de l'Union régionale Ile-de-France et au syndicat des Postaux Paris.

30 novembre : le comité national de la Cfdt-Ptt (qui regroupe les représentants des unions régionales) avalise les décisions du bureau national et en informe immédiatement le ministre des Ptt, les directions de la Poste et de France Télécom.

«Quitter le local...»

Gisèle Moulié, 54 ans, militante de longue date aux Chèques postaux de Paris : « Dans les années 80, à la Cfdt, le discours, les valeurs changent. On parle de resyndicalisation, de réalisme, d'adaptation. La Cfdt, ce n'est plus du tout ça, ce n'est plus, comme avant, le syndicat de nouvelles formes de lutte, de l'ouverture aux problèmes de société, du débat passionné sur les idées. Progressivement, cela devient autre chose, un syndicalisme de dossiers, de service, de négociation, l'action n'est plus à l'ordre du jour.
Je sentais bien depuis quelques années qu'il y avait de l'eau dans le gaz, le secrétaire général qui parle de «petits boulots» et s'accommode de cette situation moins pire que le chômage.
C'est pour le moins un syndicalisme bizarre, ça surprend, on proteste, mais on ne peut pas imaginer d'en arriver là, la rupture totale, l'exclusion. Il a suffi que quelques-uns, à la tête de l'organisation syndicale, décident de chasser les intrus, les trublions qui s'entêtaient à défendre les valeurs de la Cfdt et à poursuivre le débat interne pour que la machine à exclure se mette en route.
Je n'hésite pas une seconde à partir et pourtant c'est un déchirement de quitter le local où chaque tract rappelle un souvenir, où chaque écriture manuscrite évoque un visage, où des moments très forts, de lutte, de solidarité, ont été vécus dans ce lieu d'où demain je serai expulsée.
La richesse de ce collectif vous saute d'un coup à la figure, ceux qui viendront après nous à la Cfdt n'ont rien à faire de cette histoire. Ils refusent la continuité, la lutte pour le samedi libre, les actions spécifiques antillais-guyanais-réunionnais (Agr) symbolisées par les cartes des Dom affichées au mur, la prise de conscience féministe du syndicat, les belles banderoles accrochées au mur, comme autant de rappels multicolores des luttes menées, tout cela n'a plus de sens, tout est balayé, nié, sans valeur...»

Gisèle Moulié écrit actuellement un livre de mémoire ouvrière sur les Chèques postaux.

division syndicale en créant quelque chose de nouveau ? Comment éviter d'être marginalisé ? Comment faire comprendre aux salariés cette démarche, ces choix ? Comment ne pas discréditer encore un peu plus le syndicalisme, en dénonçant les méthodes de la direction de la Cfdt ? Et puis, tout simplement, ce pari peut échouer...
Ils ne partent pas de rien. Depuis des années déjà, ils ont mis en pratique leur conception du syndicalisme. Très investis sur le terrain, présents dans les luttes, ils ont obtenu la reconnaissance des salariés. Ils connaissent la force des liens noués, de la confiance gagnée. Ils veulent les conserver. Mais sauront-ils le faire ? Sauront-ils surmonter leurs propres divisions ? Les artisans de leur exclusion claironnent partout qu'ils seront incapables de s'unifier.
Leurs discussions sont parfois agitées. L'enjeu est trop important pour ne pas réveiller les passions. Le temps du mûrissement n'est pas le même pour tous. Est-ce viable, y arrivera-t-on, existe-t-il une disponibilité, un espace pour ce syndicalisme de lutte et de transformation sociale ?
Pour Patricia, jeune militante au syndicat Télécom Paris, ce qui se passe au niveau des structures nationales est très loin de ses préoccupations : «Contrairement à beaucoup d'autres, quitter la Cfdt ne m'était en rien douloureux. La seule chose qui m'importait, c'était de continuer le travail entrepris dans le cadre de mon syndicat. Les autres, la "fédé", je ne les connaissais pas. A l'annonce des sanctions contre le syndicat des postaux parisiens, ce fut le choc. Je fus littéralement outrée. Que des syndicalistes utilisent les mêmes méthodes

que celles des patrons autoritaires, je n'en revenais pas. A partir de ce moment, j'étais convaincue que je n'avais plus rien à voir avec ces gens-là. Je voulais seulement pouvoir continuer à militer avec ceux de mon syndicat, même dans le cadre d'une autre organisation.»
Luc, ancien militant Cgt et Pc a déjà connu des ruptures militantes : « En quittant le Parti communiste en 1978, j'avais décidé que jamais plus je ne mettrais de dimension affective dans un lien avec une organisation, quelle qu'elle soit. Le syndicat n'est qu'un outil et si l'outil ne convient pas, il faut en changer.» Justement, la Cfdt semble ne plus convenir. Les affrontements internes bouffent du temps, de l'énergie, au détriment du travail syndical. «La moitié de nos réunions se tenaient sur les rapports avec la fédé. Ça nous dispersait et la pression fédérale compliquait les rapports entre nos différentes sensibilités. Et puis, sur le terrain, chaque déclaration d'Edmond Maire était un coup de poignard dans le dos. C'était réellement fatigant. Alors, oui, je me posais plein de questions sur la création d'un nouveau syndicat. Mais, en même temps, on allait enfin pouvoir respirer.»

J'hésite...

Jacques craint l'échec. Suite aux sanctions contre l'Ile-de-France, son syndicat, la Cfdt-Ptt du Loir-et-Cher, se réunit en conseil départemental extraordinaire. A l'ordre du jour, rejoint-on l'Ile-de-France dans sa volonté de créer une nouvelle organisation ou reste-t-on à la Cfdt ? «J'ai vraiment beaucoup hésité. Sûr, ça promettait d'être un truc sympa, qui offrait des perspectives nouvelles, qui permettrait de sortir de l'ornière. Mais cela ne reposerait que sur un très petit nombre de personnes. Ça ne pouvait pas marcher. Je venais de vivre l'échec des comités Juquin et, à Paris, les artisans de Sud-Ptt, c'était assez souvent les mêmes. Ça ne pouvait qu'exploser. Je leur donnais un an d'existence. Ce n'était pas possible qu'ils s'entendent entre eux, ils n'avaient jamais su le faire avant.» Jacques vote alors pour le maintien dans la Cfdt. Aujourd'hui encore, il sait que certains ne le lui ont pas pardonné. Un an plus tard, au retour d'une manif sur la fonction publique, il démissionnera de la Cfdt. Dans une longue lettre de trois pages, il dira tout, videra son sac. Il mettra un terme à douze années de militantisme dans une organisation qui n'en finit pas de trahir ce pour quoi il l'avait rejointe dans les années 70 : « Loin du côté doctrinaire et sectaire de la Cgt, elle incarnait une nouvelle forme de lutte, plus démocratique, plus décentralisée et les mots d'ordre d'autogestion me plaisaient bien, tout comme son engagement dans les comités de soldats ou contre le tout-nucléaire.»
A Lille, les militants de la section du centre de tri Lille-Lezennes n'ont, quant à eux, aucun état d'âme. Orphelins depuis plusieurs semaines, poussés hors de la Cfdt, ils n'en peuvent plus d'attendre, ne se résignent pas à rejoindre la

Cgt – dont le fonctionnement et les pratiques trop sectaires ne leur conviennent pas – sont en mal d'organisation. Impatients, ils surveillent de près l'évolution des événements. Ils ne veulent surtout pas rater le coche.

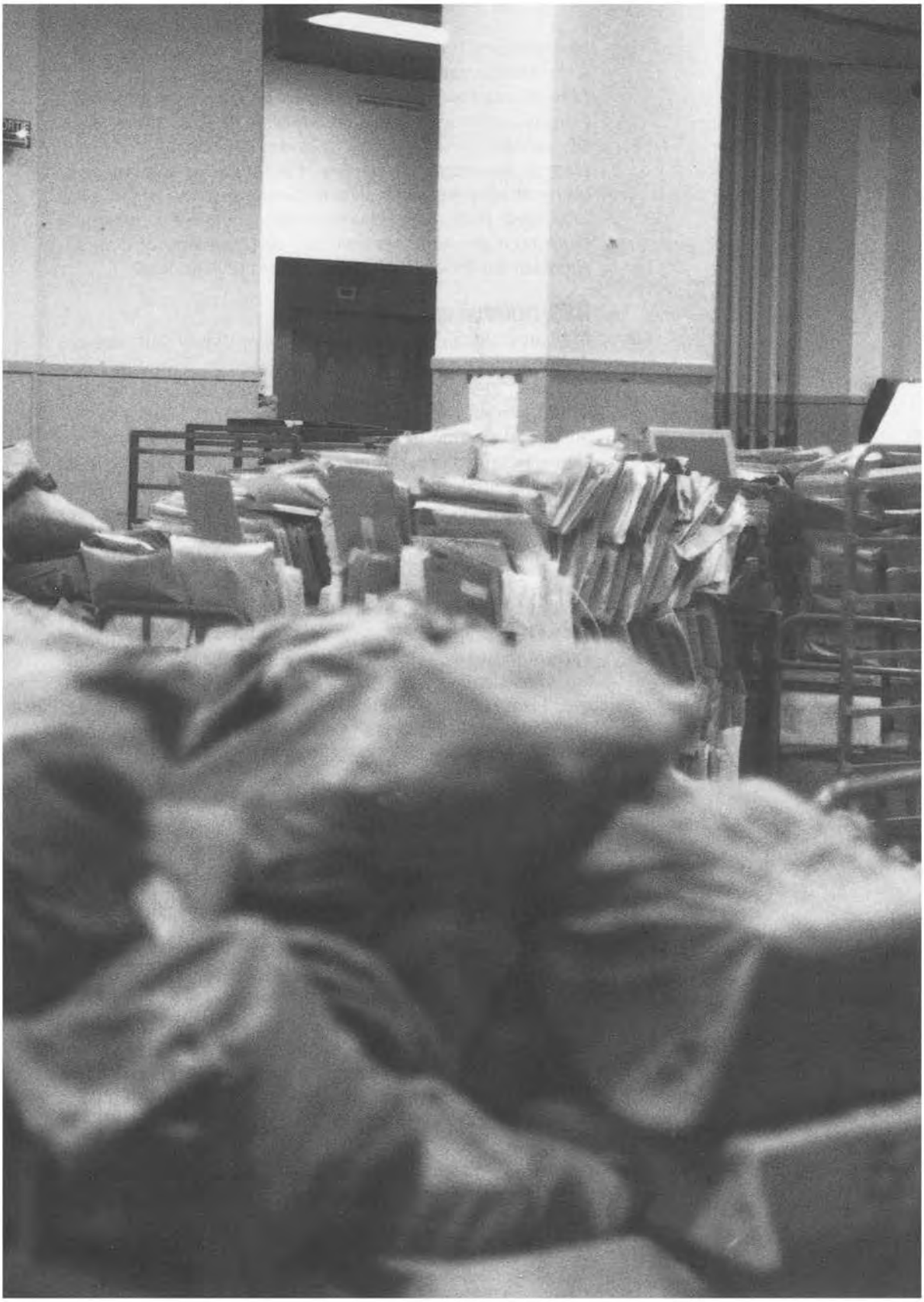
S'opposer de l'intérieur

Ailleurs, en province, des militants d'autres départements, situés eux aussi sur une ligne critique, veulent croire que la situation peut encore se régler au sein de la Cfdt, que tout n'est pas perdu. Ce qui se passe au niveau national, les positions adoptées par leur fédération sont une chose, mais ce qui compte avant tout, c'est leur développement local et leur activité sur le terrain. Pour Pierrot et ses camarades, dans le Doubs, c'est entendu, pas question de s'engager dans l'aventure : «Le cadre de la Cfdt nous pesait, bien sûr. A plusieurs reprises, nous étions intervenus pour critiquer l'orientation politique et surtout le fonctionnement antidémocratique de la fédération Cfdt. Mais, sur le terrain, les salariés nous accordaient leur confiance. Nous étions la première organisation syndicale sur le département (35 %). Il nous fallait continuer et surtout ne pas dilapider le travail effectué, cette force militante constituée. Nous ne voulions pas nous retrouver dans un groupuscule de tendance gauchiste, activiste, éloigné des préoccupations du personnel. » Pas question donc de quitter la maison-mère mais plutôt de marquer son désaccord avec les méthodes utilisées.

Depuis plusieurs mois déjà, le syndicat du Doubs a décidé de suspendre le versement de ses cotisations au niveau fédéral et de ne plus participer aux réunions nationales, simulacres de démocratie. En décembre, dans une lettre-pétition remise à la fédération, les militants du Doubs manifestent à nouveau toute leur amertume : *(...) Après les modernistes*[1]*, c'est au tour des archaïques, gauchistes, etc. d'être exclus... oh, pardon ! suspendus. Ils ont quand même le droit de payer leurs cotisations en fermant leur g... ! A ce train-là, qui va rester pour garder la maison Cfdt ? (...) Il faut aujourd'hui adopter une attitude proche de celle de l'autruche pour continuer à agir comme si le bureau national détenait la science infuse. Bon sang ! S'il y a des coordinations, c'est que notre syndicalisme a de grandes limites. Bon sang ! Si la Cfdt n'est pas très souvent à la tête des mouvements de mécontentement, s'ils sont récupérés par d'autres, c'est qu'il y a un problème. Certes, la «base», ce mot qui fait tellement peur aujourd'hui, n'a pas forcément toujours raison. Mais si elle n'avait pas bougé, avec les coordinations, avec certaines structures Cfdt (notamment les structures aujourd'hui*



1. Un an auparavant, une crise avait secoué la direction de la fédération Cfdt-Ptt. Denis Tonnerre, secrétaire général, se faisait débarquer avec deux autres responsables nationaux. Ils furent alors taxés de modernistes (recentrés) par les tenants de ce putsch...



sanctionnées), la fédération pourrait-elle, comme elle le fait, présenter certains acquis des luttes et les valoriser ? (...) Lorsqu'une fédération passe plus de temps à mettre toute l'organisation au pas et à éteindre les incendies revendicatifs, elle se révèle incapable d'armer correctement ses militants, de leur donner confiance et les laisse au plus mal gérer les contradictions sur le terrain. Seules peuvent encore nous faire tenir le coup notre volonté de combattre et surtout la confiance qui nous est donnée par le personnel dans les services. En 1990, ils rejoindront les rangs de Sud.

Des nouvelles affligeantes

Plus au nord, en Meurthe-et-Moselle, Pappy suit tous ces développements de près. Le conflit avec la fédération, l'ostracisme, la sanction, il connaît. Depuis plusieurs mois, la situation n'en finit pas de se dégrader. Deux courants s'opposent au sein de la Cfdt-Ptt au niveau départemental. Le sien est majoritaire, régulièrement élu à la tête du syndicat départemental, mais la fédération persiste à lui nier toute légitimité, n'hésite pas à couper le micro lorsqu'elle juge les interventions gênantes dans les réunions nationales. Ne les soutient pas face à la direction des Ptt. Ici, elle préfère jouer le pourrissement. Crise sur crise, les militants s'épuisent. Plusieurs pensent rejoindre la Cgt. Comme nombre de ses camarades, Pappy se sent près de craquer. Les nouvelles de Paris sont affligeantes. Ils ont osé ?! Osé exclure des militants parisiens et franciliens, tous ces gens qu'il a connus, avec lesquels il a milité avant sa mutation à Nancy, tous ces militants pour lesquels il a la plus grande estime ! Le congrès confédéral de Strasbourg, auquel il assiste fin novembre, contribue à le décourager un peu plus : « Difficile de savoir si j'attendais vraiment quelque chose de ce congrès. Peut-être que le débat ait lieu, que les militants puissent s'expliquer. Mais je n'y croyais pas vraiment. Dès le début, j'ai senti que tout était ficelé d'avance. Que tous les moyens seraient utilisés, même les plus antidémocratiques, pour liquider tous ceux qui étaient en désaccord avec la ligne. »

Un congrès glacial

A Strasbourg, en ce début d'hiver 1988, il fait très froid. Mais ceux qui ont vécu ce congrès se souviennent surtout de l'ambiance glaciale, au sein même du congrès. Annick Coupé intervient à la tribune. Secrétaire de l'Union régionale Cfdt-Ptt, elle représente une structure en première ligne dans la confrontation avec les orientations de la direction de la Cfdt. Elle sait que le soutien qu'ils ont apporté à la lutte des camions jaunes est un point de clivage fort ; elle craint, comme nombre de ses camarades parisiens, que la Cfdt ait décidé des sanctions à leur égard. Elle a écrit son intervention ; elle veut mettre en débat les stratégies d'action, justi-

fier les positions qu'elle et ses camarades ont adoptées lors des conflits sociaux précédents, expliquer la nature des désaccords (voir «Aux côtés de ceux qui luttent…», page 32).
Edmond Maire, secrétaire général sortant, provocateur comme à son habitude, vient de chauffer la salle en déclarant à la tribune qu'il faut «exclure les moutons noirs de la contestation dont certains se réclament abusivement de la Cfdt». En face d'Annick Coupé, deux mille personnes. Une moitié lui semble hostile, l'autre pas. La salle est comme en mouvement, agitée par la houle, soulevée par la violence. Du public, on lui hurle : «Dehors, vous n'avez rien à faire parmi nous !» Elle termine son intervention, micro coupé, s'égosillant pour couvrir les clameurs et les cris.
Le service d'ordre reprend le refrain déjà entonné juste après l'intervention d'Edmond Maire : *Oulélé, oulala, nous les moutons noirs, nous on n'en veut pas !* Des quatre coins de la salle montent des bêlements, dernières pointes d'humour de ceux à qui on vient de signifier que leur place est ailleurs.
« Je me souviens du froid, de la brume. D'une ambiance réellement pourrie. Chacune de nos interventions étaient copieusement huée, sifflée. Même au bar, pendant les pauses, personne ne nous adressait la parole. Et puis ces ragots, ces rumeurs qui se répandaient sur chacun d'entre nous. Je n'avais jamais connu, jamais imaginé ça. Ils nous témoignaient de la haine. Un véritable rejet physique. C'était terrible ! » Pappy, dégoûté, noie un soir son chagrin dans l'alcool. Il n'assistera pas à la fin du congrès. Son dernier congrès Cfdt.

Une décision difficile

De retour à Nancy, Pappy demeure en liaison téléphonique constante avec ses amis parisiens, informe ses camarades des nouveaux développements. Il est question de créer un nouveau syndicat, pour certains militants nancéens la plus heureuse des perspectives. «C'était l'euphorie, la fièvre, l'enthousiasme. Nous étions cassés, résignés et, brusquement, une porte s'ouvrait, un espoir. Quelque chose était possible. On ne savait pas exactement où on allait, mais il le fallait, c'était devenu trop insupportable.» Aucune hésitation pour Nono et ses camarades des télécoms. Ils se réunissent dans la maison de l'un d'entre eux, à Leyr, un petit village à quelques kilomètres de Nancy, et prennent la décision de quitter la Cfdt, de déposer les statuts d'un nouveau syndicat, de rejoindre leurs amis parisiens dans la construction d'une nouvelle fédération.
Pappy, lui, est plus circonspect. Cela fait deux ans à peine qu'il a rejoint Nancy. Sur son lieu d'intervention syndicale, le centre de chèques postaux, il est le seul à être en opposition avec la ligne fédérale. Il ne peut imaginer quitter la Cfdt et ses responsabilités, puis affronter ses collègues sous une casquette qu'il serait seul à porter. «C'était pour moi une ■■■

Télex Afp

Paris, 1er déc. 1988 (Afp)
La fédération unifiée des Ptt-Cfdt a indiqué jeudi qu'elle serait amenée à aller «au-delà» des décisions de suspension prises à l'encontre d'une vingtaine de ses militants et des deux structures, l'union régionale Ile-de-France et le syndicat des Postaux de Paris, si ceux-ci refusaient la sanction, comme ils en ont manifesté l'intention (...).
Selon lui (Jean-Claude Desrayaud, secrétaire général de la fédération), les divergences portent sur la conception même du syndicalisme. Les organismes suspendus étaient portés à «un syndicalisme de lutte, de mécontentement et se retrouvent sur la stratégie de la Cgt. Notre fédération est pour un syndicalisme de propositions, de négociations, de compromis.»
M. Desrayaud a également indiqué que sa fédération était attachée à «son autonomie, son indépendance tant vis-à-vis des groupes politiques que syndicaux». (...) «Il n'est pas vrai que la Cfdt doive s'effacer devant les assemblées générales souveraines sur tout. La Cfdt doit proposer l'action, émettre un avis et, le cas échéant, appeler à terminer un conflit.»
A propos des élections professionnelles prévues en mars prochain, il a exclu que des militants suspendus puissent figurer sur des listes Cfdt.



décision vraiment difficile à prendre. J'ai flippé, passé beaucoup de nuits blanches. A la Poste, à la différence des télécoms, nous étions trop peu, pas assez implantés. Du jour au lendemain, quittant mon organisation, je me retrouvais comme nu, seul sur mon lieu professionnel, en butte à une forte agressivité de la part des militants des autres syndicats. Je n'étais pas vraiment tenté par ce genre d'aventure. »

Résister



«Ça discutait partout et dans tous les sens, se souvient Guy. L'idée circulait par petits groupes, ce n'était pas organisé. Elle se heurtait à des réticences fortes dans certains endroits. Mon syndicat, celui des bureaux de poste parisiens, avait été le premier en ligne de mire, parce qu'impliqué dans le conflit des camions-jaunes : nous étions d'autant plus motivés. Tout s'accélérait. Chaque jour, on apprenait quelque chose, une nouvelle sanction, un geste hostile, une entourloupe. Je n'ai pas été enthousiaste tout de suite. J'avais peur qu'on fasse un truc minoritaire. Mais tout s'est passé très vite : sous la violence de l'exclusion, l'esprit de résistance a repris le dessus immédiatement. Les coups portés nous rendaient hargneux, décuplaient notre énergie. Et très vite je me suis dit : c'est bon, ça va marcher ! Nous en faisions une affaire d'honneur.»

Tout va très vite effectivement. Le quotidien ne permet bientôt plus aux doutes de s'exprimer. Avant même de construire autre chose, il s'agit de résister. Maintenir son activité contre toutes les attaques de la fédération. Mais la pression est de plus en plus forte. L'Union régionale ne se plie pas aux ordres de la fédération et persiste à occuper ses locaux : « Chacun ici doit savoir que nous ne serons pas les bourgeois de Calais qui viendront, la corde au cou, déposer les clés du 5, rue Geoffroy-Marie (siège de l'Union régionale Cfdt-Ptt, à Paris, dans le neuvième arrondissement) aux pieds du secrétaire général ! Nous sommes un collectif de militants Cfdt, responsables devant les adhérents et les structures d'Ile-de-France, notre légitimité nous vient de là, personne ne peut le contester, pas même le bureau national ! ». Le 7 décembre, c'est Fort-Chabrol. Une véritable descente de commando. Pour cause de grève de RER, Annick a passé la nuit à Paris, chez Martine, elle-même secrétaire du syndicat des postaux parisiens. Au matin, une surprise les attend rue Geoffroy Marie : une trentaine de permanents de la fédération Cfdt-Ptt, dont le secrétaire général Jean-Claude Desrayaud, sont arrivés tôt pour occuper les locaux…

Des méthodes de gangsters

Les responsables de l'Union régionale refusent de leur rendre les clés. «Il n'était pas question d'accepter. Nous étions tout de même encore dans la même organisation. Nous étions

dans nos locaux, c'était à eux de partir, pas à nous. Et nous ne pouvions pas accepter ces méthodes de gangster. Prendre rendez-vous pour discuter, oui, mais se soumettre aux exigences d'un commando, non ! Pas question d'admettre ce type de pression !»
Avec Christian, Aymard, Michel et quelques autres, Annick s'installe dans une salle «comme si de rien n'était». Dans les couloirs, aux étages, ça se bouscule. Les lignes téléphoniques ont été neutralisées. Retranchés à l'intérieur, les militants ouvrent les fenêtres, crient pour informer les militants des autres syndicats parisiens et rameuter les soutiens qui viennent les rejoindre. Le face-à-face dure près de six heures. «On ne savait pas trop ce qui allait se passer. C'était tendu, agité. Ils avaient osé venir en force, jusqu'où iraient-ils ?» Méprisant, un sourire aux lèvres, Jean-Claude Desrayaud ose donner l'ordre à ceux qui l'accompagnent : «Allez-y, virez-les !»
Des militants Cfdt qui virent d'autres militants Cfdt, la confrontation est inédite. «Ils ont commencé à s'approcher, pas très à l'aise. Pour la plupart, je les connaissais bien, il y avait des gens plutôt sympas avec qui j'avais pu passer des soirées après des réunions… Je ne sais pas ce qui pouvait se passer à ce moment-là dans leur tête. » Ecœurée, Annick ne peut s'empêcher de réagir, de provoquer. Elle interpelle férocement le donneur d'ordre : «Viens, assume, ne fais pas faire le sale boulot par les autres, approche, viens me virer si tu veux !» Des mouvements brusques, quelques menaces violentes, beaucoup d'insultes, le climat promet le pire.
L'envie est grande de se laisser aller, de se défouler, de leur faire payer. «Annick et Christian étaient enfermés, raconte Patricia, venue pour les soutenir. La bagarre prête à exploser. Mais derrière l'aspect citadelle assiégée, il y avait aussi un côté joyeux de prise de maquis… On va s'les faire, ce sont nos ennemis, là, en face de nous, un peu nos barricades à nous. » La bagarre n'aura pas lieu. Pour calmer le jeu, les assiégés proposent la tenue d'une réunion le lendemain qui mettrait fin au différend. Ils s'engagent à rendre les locaux.
Au terme de plusieurs heures d'occupation musclée, les assaillants repartent piteux entre deux rangs de militants et sous un tir nourri d'insultes. Un point de non-retour a été franchi. Pour nombre de militants, cet épisode aura été une réelle épreuve, celle de la confrontation avec l'impensable.
L'idée de créer une nouvelle organisation a fait son chemin dans les esprits. Elle s'impose maintenant presque comme une évidence. Ce n'est plus qu'une question de jours.

Tout se précipite

Ce sont plus de trois cents personnes qui sont concernées par les mesures prises par la fédération : responsables départementaux ou régionaux, mais aussi tous les militants locaux dans les établissements des Ptt. La liste de leurs noms est

transmise directement aux chefs d'établissement par la fédération Cfdt-Ptt.
Ils ne sont plus rien à la Cfdt : ils n'ont plus le droit de distribuer un tract, ils ne peuvent plus pénétrer dans les locaux Cfdt, ils ne peuvent même plus défendre leurs collègues auprès de la hiérarchie. Les permanents sont remis à disposition de leur service d'origine du jour au lendemain…
Comment faire sans local, sans mandat, sans autorisation d'absence ? Chacun à leur niveau, ils vont s'impliquer sur leur temps libre. Avec plus ou moins de bonheur : ce qu'ils vivent là, ils ne l'ont jamais vécu, jamais imaginé même. Militants depuis des années dans une confédération, ils se retrouvent en peu de temps les mains nues, sans moyens. Ou presque.
Certains ont refusé de partir les mains vides. Pas question de rendre les archives, les fichiers, les documents, la mémoire de leur investissement. C'est la propriété des adhérents et non de l'appareil. Alors, sans savoir exactement ce qu'ils sont en droit de faire, plus ou moins légalistes, ils transporteront chez les uns, chez les autres, du matériel. Et de chez les uns ou chez les autres, rédigeront quantités de tracts, de communiqués, de lettres. Comme Philippe : «J'avais repris le boulot et je bossais de nuit, j'étais donc assez coupé des gens. On avait entreposé chez moi les enveloppes et le fichier des adhérents. Alors, en dehors de mes heures de boulot, je les abreuvais de tracts. C'était important de conserver le lien avec les adhérents, avec tous les adhérents pour leur expliquer.» Beaucoup de leurs collègues de travail les soutiennent ou leur manifestent de la sympathie, autant d'encouragements à poursuivre. On leur sait gré d'avoir résisté, d'avoir tenu bon. On les admire.

Un climat euphorique

Encore aujourd'hui, ils ont tous quantité d'anecdotes à raconter. Dix ans après, ces quelques mois furent parmi les plus intenses de leur histoire. Et l'atmosphère l'emporte sur la chronologie. Tout allait si vite, et dans tous les sens. «Des gens ont pu vivre cette période comme un drame, explique Patricia. Je me souviens surtout d'un climat euphorique. Dans mon local, on ressortait les archives les plus anciennes. Je revois l'un de mes camarades, dressé au sommet d'un escabeau pour atteindre celles de 1968. Une façon d'évoquer la belle époque, avant le virage effectué par la Cfdt, de rêver à ce que pourrait être demain.».
L'atmosphère est fébrile. Très tendue parfois. Un point de non-retour a été franchi, les conséquences vont être de taille mais personne ne sait exactement ce qui va se passer. Les limites des uns et des autres ne sont pas les mêmes, leur audace non plus. Et surtout, ils n'ont pas l'expérience de ce genre de situation qui frise la clandestinité, le non- ■■■



Monsieur le directeur…

Les locaux et moyens syndicaux Cfdt des centres de Keller, Arcueil et Porte d'Asnières sont utilisés depuis plusieurs jours par des agents de vos services non adhérents à notre organisation. Je vous demande donc, dès à présent, de faire procéder à la coupure des lignes téléphoniques dans ces locaux.
Les agents suivants (suit une liste de noms) parlant au nom de la Cfdt se voient retirer toute responsabilité et mandats syndicaux à compter du mercredi 9 novembre.
Je vous demande de faire connaître aux chefs d'établissement concernés ces mesures. Veuillez croire, monsieur le directeur à l'assurance de nos meilleurs sentiments.
Signé : Jean-Claude Desrayaud.

Modèle de lettre envoyée par le secrétaire général de la fédération Cfdt-Ptt aux directions.



« Aux côtés de ceux qui luttent... »

Annick Coupé
alors secrétaire générale de l'Union régionale Cfdt-Ptt Ile-de-France, aujourd'hui secrétaire générale de Sud-Ptt.

Intervention lors du congrès confédéral de Strasbourg, en novembre 1988 au nom de huit syndicats Ptt sur les douze de l'Ile-de-France.

« Le moins que l'on puisse dire aujourd'hui à la tribune de ce congrès, c'est que nous avons vécu, en direct, ces dernières semaines, le débat sur l'adaptation du syndicalisme.

Le tournant pris par la Cfdt d'un syndicalisme régulateur des tensions et des conflits sociaux, d'un syndicalisme de gestion au moindre mal d'une crise qui continue de s'aggraver, d'un syndicalisme qui a laissé bien au fond de son atelier son projet de socialisme autogestionnaire, nous a bien souvent mis en porte-à-faux sur le terrain. Notre syndicalisme n'a pas été le tout ou rien, mais bien un patient travail de mobilisation au quotidien tout en utilisant toutes les formes de l'action syndicale : de l'heure d'information à la grève. Nous sommes de ces syndicats qui croyons encore que la grève est un outil au service de l'action des travailleurs, que la grève n'est pas un moyen dépassé...

Sommes-nous pour autant des fossiles, archétypes d'un monde révolu sous prétexte que le XXI[e] siècle approche et que la modernisation est le maître-mot de cette fin de siècle? Encore faudrait-il nous convaincre que la stratégie des négociations à froid, de rencontres au sommet entre gouvernement et partenaires sociaux sans rapport de force, a apporté des résultats positifs et des avancées pour l'ensemble des travailleurs et des travailleuses. Sur notre secteur, les Ptt, les blocages successifs, année après année, de notre pouvoir d'achat, les suppressions d'emplois massives, les menaces qui pèsent sur le statut du personnel, sur le statut du service public, sur le service public, tout cela a donné lieu à des mobilisations importantes depuis trois ans.

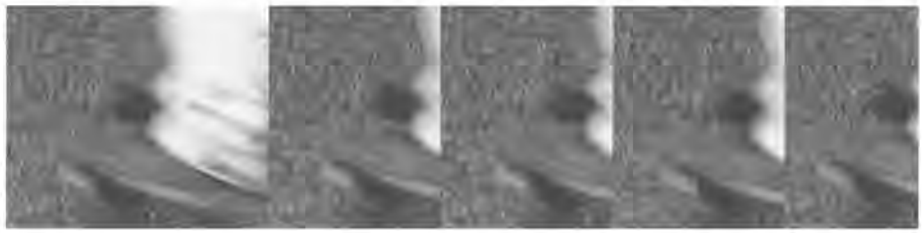
L'an dernier, la lutte contre le projet Longuet de scission et de démantèlement des Ptt, ces dernières semaines, de nombreux conflits ont éclaté particulièrement dans les bureaux de poste, les centres de tri, les transports postaux... Ces mouvements sont tous partie d'un profond ras-le-bol. Le couvercle de la marmite sautait bureau après bureau. Les travailleurs de nos services renouaient avec la pratique des assemblées générales, avec la volonté d'être acteurs et actrices dans la conduite de l'action.

Notre rôle a été d'accompagner ces mouvements, de les animer bien sûr,

de faire des propositions mais aussi de chercher de quelle manière arriver à globaliser une multiplication des conflits qui avaient un dénominateur commun mais qui survenaient de façon éclatée et bien souvent spontanément.
Même si la complexité de cette situation ne nous a pas permis de déboucher sur tout, nous avons gagné sur quelques points : Longuet a reculé sur son projet l'an dernier, dans les bureaux, ces dernières semaines, nous avons gagné des effectifs.
Et cela, c'est bien le rapport de forces créé par la détermination des travailleurs qui l'a permis. Un exemple précis de ce que la lutte peut permettre d'obtenir, chacun(e) en a vu les effets, c'est la lutte des chauffeurs postaux parisiens. En trois semaines d'une lutte massive, ils ont largement plus obtenu que les organisations syndicales n'ont obtenu, sans rapport de forces suffisant, sans les négociations salariales fonction publique...
Si chercher à réunir le plus massivement possible les travailleurs dans une lutte de grande ampleur pour gagner sur nos revendications, c'est être jusqu'au-boutistes, c'est développer une stratégie politique et dévoyer l'action syndicale au profit d'intérêts politiques comme le disent certains dirigeants Cfdt, dont ceux de notre fédération..., alors, ne soyons plus étonnés que les travailleurs se reconnaissent de moins en moins dans les organisations syndicales.
Mais il y a aussi les adhérents et les militants Cfdt qui ne se reconnaissent plus ou difficilement dans les décisions prises par leur organisation syndicales, qui sont de plus en plus mal à l'aise dans les services pour défendre les positions de la Cfdt. Le dernier exemple de ce malaise profond est la signature de l'accord salarial fonction publique par l'Uffa (Union des fédérations de fonctionnaires et assimilés dans la Cfdt) !
Ce malaise réel qui pourrait devenir dramatique pour la Cfdt toute entière exige une volonté farouche d'aller au fond des débats sans exclusive, dans le respect du fédéralisme qui est l'un des fondements de notre syndicalisme. Force est pourtant de constater qu'il se passe des événements graves dans notre organisation syndicale : l'éviction de Pierre Héritier a été l'événement le plus médiatique de cette situation. Plutôt que de débattre au fond des problèmes, des divergences qui existent et cohabitent dans la Cfdt, on assiste à un règlement de ces questions par des mesures administratives qui n'ont plus rien de démocratique.

> Nous sommes de ces syndicats qui croyons encore que la grève est un outil au service de l'action des travailleurs, que la grève n'est pas un moyen dépassé...

C'est ce qui se produit sur notre fédération. En plein conflit des chauffeurs postaux sur Paris et parce qu'elle avait appelé à la reprise du travail en commun avec Fo et la Cftc, alors que le conflit se poursuivait majoritairement, notre fédération a pris la responsabilité d'envoyer une lettre à l'Administration, sans aucune information aux structures et militants concernés, pour suspendre cinq militants Cfdt partie prenante de l'action en cours, faire couper le téléphone dans les locaux Cfdt, dissoudre une section Cfdt et rattacher les autres directement au bureau national. Je passe sur l'aspect antistatutaire...



« Mais ces mesures graves sont pour nous autre chose qu'un incident bureaucratique d'une fédération agacée par des conflits qu'elle n'avait pas forcément souhaités, ni même soutenus.
Nous savons que de nouvelles mesures sont en préparation dans notre fédération : c'est notre Union régionale Ile-de-France, c'est le syndicat des postaux parisiens qui sont visés, des suspensions, des dissolutions sont à l'ordre du jour...
Notre bureau national n'abattra ses cartes qu'après ce congrès confédéral, chacun peut comprendre pourquoi. Et cela pour cause de désaccord sur la pratique d'action dans les conflits de ces dernières semaines. Et cela parce que nous avons choisi, nous, d'être aux côtés de ceux qui luttent et n'avons pas mis en avant, contrairement à notre fédération, la bonne santé de l'entreprise.
Nous craignons hélas que la fédération ne fasse qu'être à l'avant-garde d'une logique de fond de l'ensemble de la Cfdt : préférer l'anathème au débat de fond, priviliégier la caricature des positions à la confrontation des pratiques d'action, choisir la sanction et la logique d'exclusion plutôt que l'acceptation des diversités et des différences dans la confrontation démocratique, ce qui a fait la richesse de la Cfdt, de notre Cfdt.
La Cfdt peut encore être cet outil d'organisation et de défense collective des travailleurs à condition d'être plurielle dans ses pratiques, ses débats, ses composantes.

droit. Peur de mal faire, trop ou pas assez. Chez certains, aujourd'hui encore, subsiste le sentiment d'avoir alors loupé des occasions.

Un soir, Philippe, Guy et Martine transportent tout le matériel du local au domicile de l'un d'entre eux. Le lendemain matin, à l'issue de fortes discussions, inquiets sur les conséquences de leur geste, ils rapportent presque tout. A Nancy, un militant ruse pour demeurer sur son lieu de travail à l'heure de la fermeture : «Nous avions besoin d'éditer un tract recto-verso à 5 000 exemplaires pour garder le contact avec tous les travailleurs de la région. J'ai fait fonctionner les photocopieuses de la boîte une bonne partie de la nuit. » Non sans mal, les machines chauffent, se bloquent. Sa patience est mise à l'épreuve.

Les échanges sont très nourris, les gens ne se quittent plus ou juste pour dormir un peu. Les réunions, faute de local, se tiennent dans les bars ou dans les restaurants. « C'est à cette époque que mon diabète en a pris un coup ! se souvient Guy. Pendant une semaine, on changeait chaque jour de nom sur nos tracts, Cfdt, Cfdt maintenue, Cfdt rayé...» Dans les Hauts-de-Seine, Luc n'hésite pas à annoncer la création du nouveau syndicat par un tract portant son numéro de téléphone personnel pour tout contact. C'est au cœur de ces nuits agitées, de cette fatigue accumulée, que Claude, un militant originaire de Toulouse, est pris d'une inspiration subite : pourquoi pas Sud ?

Objectif élections

La perspective des élections professionnelles de mars 1989 s'impose vite comme une échéance incontournable. Par la voix de son secrétaire général, la Cfdt a réaffirmé devant la presse qu'il est exclu que les militants suspendus puissent se présenter sur ses listes. Ne pas participer à ces élections, c'est condamner toutes les équipes militantes à l'extinction. C'est sacrifier tout le travail effectué ces dernières années, tromper la confiance accordée par les salariés.

Il faut donc continuer. Et faire vite. Exister, le plus rapidement possible. Par inexpérience, on craint de se retrouver coincés par des règlements qu'on soupçonne tatillons et qui feraient obstacle à la création d'une nouvelle organisation. Vite, constituer des listes de candidats. Mais cette démarche ne peut avoir de sens que si elle exprime la volonté des collectifs existants. Elle ne doit pas se résumer à l'envie de quelques individus, d'agités. Sinon, c'est le groupuscule garanti. C'est ensemble qu'il faut assumer la rupture avec la Cfdt.

Les membres du syndicat des bureaux de poste de Paris (les Postaux), l'un des plus gros syndicats de la fédération Cfdt-Ptt, comptent sur leur prochain congrès. Prévu les 7 et 8 décembre, il doit leur permettre de discuter des derniers

événements, mettre en débat les désaccords, solliciter la confiance des adhérents, décider des actions à entreprendre. Mais, là encore, la fédération préfère le coup de force au débat démocratique. Elle décide d'annuler ce congrès et en informe par télex la direction de la poste qui se charge ensuite de répercuter l'information par une note de service : *Destinataires : tous bureaux. Objet : autorisations spéciales d'absence (Asa). La réunion du congrès départemental de la Cfdt des services postaux de Paris, prévue les 7 et 8 décembre 1988, est annulée. En conséquence, les titres d'autorisation que vous avez reçus à cette occasion sont sans objet, et devront faire retour au secrétariat du personnel dans les meilleurs délais. Je saurais gré à mesdames et messieurs les chefs d'établissement de bien vouloir en informer les agents convoqués et susceptibles de solliciter des Asa à ce titre.*

Qu'à cela ne tienne, les «postaux de Paris» n'entendent pas être réduits au silence. S'ils ont des comptes à rendre, c'est avant tout à ceux qui les ont élus. Par l'intermédiaire d'un copain du syndicat des correcteurs Cgt, ils obtiennent une salle à la Bourse du travail, rue Charlot, à Paris. Reste à trouver le temps, la disponibilité puisque d'autorisations spéciales d'absence il n'est plus question.

Ils convoquent ce congrès, finalement extraordinaire, en fin de journée, au terme de leur journée de travail. Et c'est dehors, de nuit, sous un abri-bus, qu'il s'achèvera par le décompte des voix : à une large majorité, les adhérents du syndicat des services postaux de Paris décident de s'orienter vers la création d'une nouvelle organisation, élisent des responsables. Une page vient d'être tournée.

Le baptême

Une semaine plus tard, la majorité des syndicats constituant l'union régionale votent en congrès extraordinaire les mêmes dispositions. Il ne reste plus qu'à déposer officiellement les statuts à la Mairie de Paris, une démarche tout à fait nouvelle, inédite, impensable encore il y a quelques mois. Une équipe en est chargée.

L'employée fut certainement très surprise, agacée peut-être, de voir pénétrer dans son bureau, à quelques jours de la nouvelle année, cette dizaine de femmes et d'hommes. Anxieux au bout du compte, ils sont venus à plusieurs, comme s'il s'agissait d'une cérémonie, d'un baptême. Ils veulent être là, présents, solennels, sérieux. Peut-être même ont-ils peur d'un dernier obstacle.

Ils repartiront un peu frustrés : une simple formalité administrative, la fédération Sud-Ptt est née, ses statuts et son règlement intérieur déposés. Désormais, tout autre syndicat peut décider de les rejoindre, de s'affilier à cette nouvelle organisation. Mais aussi tout individu qui, isolé, en l'absence



D'un jour à l'autre...

7 décembre : une équipe de la fédération Cfdt-Ptt tente de déloger les responsables de l'Union régionale Ile-de-France de leurs locaux. Le syndicat des postaux parisiens tient son congrès en soirée.

15 décembre : congrès maintenu de l'Union régionale avec 8 des 12 syndicats qui la constituent. Ils décident de créer une nouvelle organisation et laissent un délai d'un mois à la fédération Cfdt-Ptt pour revenir sur les sanctions. Le nom de Sud (Solidaires, unitaires, démocratiques) est retenu.

21 décembre : nouveau comité fédéral pour demander aux 11 autres syndicats Cfdt-Ptt Ile-de-France d'accepter les mesures disciplinaires prises à l'encontre des postaux et de l'union régionale. Ceux qui refusent (7 syndicats sur 11) sont traités de la même façon : les mandats de leurs responsables sont retirés.

28 décembre : dépôt des statuts de la fédération Sud-Ptt à la mairie de Paris.

de structure syndicale collective, souhaiterait pourtant s'engager sur les mêmes valeurs.
Sans attendre, il faut surtout se lancer dans la bataille des élections et continuer les batailles engagées sur les droits du personnel. Sans plus de moyens que dans les semaines précédentes, les sudistes vont y mettre toute leur énergie. L'appartement de l'un est transformé en imprimerie, celui de l'autre en dépôt de tracts ou de documents. On donne des coups de téléphone, on court dans tous les sens, on dort peu. Les forces, on les trouve dans la volonté de résister, de répondre à ce qu'on a subi. Certains empruntent de l'argent pour permettre à leur nouvelle fédération de fonctionner.
A Paris, ils dénichent enfin un local à la portée de leurs



deniers : quelques chambres de bonne au 40, rue de Malte, dans le onzième arrondissement à Paris, le premier siège de la fédération Sud-Ptt. A Nancy, ils se replient dans un petit pied-à-terre à peine salubre au cœur du quartier Saint-Epvre, un vieux quartier considéré comme mal famé…
Ils se sentent souvent épuisés, harassés, projettent dans leurs rêves de longues nuits, de doux repos. Mais pour rien au monde, ils ne rebrousseraient chemin. Ils se sentent soulagés, un peu plus libres. Un sentiment de liberté qu'ils ne soupçonnaient pas, qui les rend plus forts. Le nouveau cadre qu'ils se sont donné, cette nouvelle organisation, leur va comme un gant. Ils s'y sentent respirer. Débridés.
Ils peuvent aller de l'avant.



Un nom, un sigle, un héritage

Sud. Trois lettres. Un mot qui chante, qui fleure le soleil. Un mot court, bref, dynamique. Une belle invention, une sacrée réussite. L'invention en reviendrait à Claude, toulousain exilé à Paris, qui, au cours d'une soirée arrosée, aurait lancée l'idée «parce que c'était joli». Et parce qu'aussi ils sont nombreux, aux Ptt, à être originaires du Midi.
Dès que l'idée a été dans l'air de créer un nouveau syndicat, les méninges se sont agitées. Des mots revenaient sans cesse : unité, démocratie, mais aussi l'idée d'un syndicalisme différent, ouvert à tous les problèmes sociaux : l'idée de solidarité s'imposa donc. Un clin d'œil aussi à ceux qui, en Pologne, de l'autre côté du mur de Berlin, avaient, quelques années plus tôt, bravé les interdits pour s'organiser hors des cadres officiels, autorisés. Dans un grand souffle de liberté, ils avaient créé Solidarnosc pour résister.
Les propositions parfois les plus folles vont être lancées, discutées, rejetées. Finalement Sud est retenu : Sud comme solidaires, unitaires, démocratiques... même si quelques-uns craignent que cela manque de sérieux et donc de crédibilité.
Le nom trouvé, le logo se cherche. Un premier, conçu dans la rapidité du départ, se réfugie dans une froideur géométrique. Un second, plus rond, ressemble à un ballon. Un troisième enfin voit le jour, en septembre 1990, résultat d'un va-et-vient entre un graphiste doué (François Leroy), intéressé par l'expérience de Sud, et un syndicat qui souhaite que son logo soit l'expression visuelle de son identité. La recherche graphique part d'une double inspiration : la force du collectif, de la résistance et de la solidarité ouvrière, incarnée par le graphisme du logo polonais de Solidarnosc ; les tags, symboles de mouvement, d'agitation et de jeunesse....



© Grégoire Korganow

Résultat : un logo lisible, dynamique, évoquant la création et la révolte, privilégiant les lettres minuscules en hommage à ceux d'en bas contre l'arrogance des lettres majuscules.
La proposition finale est acceptée, pas plébiscitée immédiatement... Beaucoup de militants considèrent cette affaire comme secondaire, mais dans les années qui suivent, chacun reconnaîtra l'importance de posséder un tel signe de reconnaissance de qualité, sur le fond et sur la forme.



**Le premier logo de Sud ne veut pas s'éloigner du
Les trois autres logos seront utilisés au cours**



N REGIONALE
LE DE FRANCE
5 RUE GEOFFROY MARIE
75009 PARIS Tél 45.23.42.00

YNDICALE DES PTT

SUD
PTT
FEDERATION
SYNDICALE



région parisienne Cfdt-Ptt.
mière année. On fait des essais, on tâtonne...

Les vie

Les vieux de Sud-Ptt, les fondateurs.
La petite histoire retient facilement les noms de certains d'entre eux que les médias ont su rendre plus populaires que les autres.
Des personnalités d'envergure, militants d'origine ou d'appartenance politique différentes, «un ramassis de gauchistes, d'excités», comme les décrivait la Cfdt à l'époque de la rupture, les «dinosaures», comme on les appelle parfois. Des personnalités pour la petite histoire mais qui ne peuvent masquer les autres, celles de toutes celles et de tous ceux qui ont créé Sud-Ptt, l'animent encore aujourd'hui aux côtés des nouveaux-venus, les «jeunes». On croise ces vieux à Paris, au 23, rue de la Mare, dans les locaux de Sud-Ptt.
Mais aussi en banlieue, en province, dans les Dom, au gré du développement du syndicat, des mutations professionnelles de militants qui ont contribué à «exporter» Sud-Ptt là où il n'existait pas encore.
Qui sont-ils, ces vieux?
A quelques exceptions près, ils se situent dans la même tranche d'âge: 40-50 ans aujourd'hui. Une génération. Des femmes et des hommes happés par le mouvement né de Mai 68 qui se prolonge dans les années qui suivent. Eux, contrairement à certains, qui hantent aujourd'hui les cabinets ministériels, n'ont pas tiré un trait sur les révoltes de leur jeunesse. L'explosion de la parole, la complicité des mêmes combats, la liberté explorée... L'apprentissage de la lutte, de la solidarité, de l'action, du débat. De la polémique aussi, des querelles parfois groupusculaires. Dans leur univers professionnel, les Ptt, l'engagement syndical prend une place importante.
Leur mémoire est riche des luttes menées, des victoires obtenues, des acquis arrachés, mais aussi des défaites... Riche de toutes ces rencontres, lectures, débats, ruptures qui jalonnent leur histoire personnelle, favorisent leur émancipation, éclairent leur personnalité.
C'est Gisèle qui prend conscience de l'oppression spécifique des femmes et devient féministe.
Guy qui se heurte douloureusement à l'homophobie de ses camarades et met désormais un point d'honneur à afficher sereinement sa préférence sexuelle.
Pierrot, fortement marqué par l'expérience autogestionnaire tentée par les «Lip».
Jacques, qui se heurte à la violence de la lutte des classes.

Un ramassis d'irresponsabl c'est aussi cerner le profil, les «fondateurs» ou encor sont issus, ce qui les façon

Annick qui s'immunise, au contact des groupes maos, contre l'autoritarisme et le sectarisme.
Ils veulent changer la vie, le travail, le monde. Syndiqués à la Cgt ou à la Cfdt, ils sont souvent passés par les différentes familles politiques issues de la gauche et de Mai 68, y sont parfois restés militants. Ils se retrouvent ensemble dans les luttes mais ils ne sont pas toujours d'accord et s'opposent parfois violemment.
Alors, quand vient 1988, regroupés principalement au sein de la Cfdt, tentés par l'idée de construire quelque chose de nouveau,

ux

et de gauchistes ? Comprendre Sud, parcours de ceux que l'on nomme es «vieux». C'est comprendre d'où ils ce qui les anime. Portrait de groupe.

ils savent que, pour être efficaces dans cette démarche, il leur faudra sortir de ces divisions souvent stériles, héritées de schémas dépassés. Dans les organisations politiques où certains militent encore, les débats sont parfois âpres. Construire Sud-Ptt, c'est sortir des schémas traditionnels sur le travail syndical qui habitent la plupart des militants politiques, y compris ceux d'extrême gauche. Ces organisations ont du mal à comprendre le ras-le-bol des militants qui, depuis des années, s'épuisent à mener la bataille démocratique dans la Cfdt, à comprendre qu'il y a peut-être là une opportunité d'expérimenter un outil syndical différent. Certains de ces militants s'engageront d'ailleurs tellement dans la construction de Sud-Ptt qu'ils mettront de côté leur engagement politique pour se consacrer à leur nouvelle organisation syndicale. Il y a un défi à relever : sortir d'une culture et d'une attitude de minoritaires oppositionnels pour prendre les choses en main et construire une organisation sur des bases décidées ensemble ! Ce pari incertain, il sera gagné ! Ces vieux qui avaient l'habitude de couper les cheveux en quatre ont construit Sud-Ptt. Ensemble.

Et ce n'est pas, pour Thierry, le moindre des paradoxes : «Finalement, la Cfdt nous a donné notre chance en nous poussant à partir. Elle nous a mis en situation d'avoir à construire l'outil syndical que nous voulions. Et notre intérêt était si grand, nos convictions si fortes que cela nous a permis de transcender nos divergences politiques au profit de réalisations syndicales.»

Et aujourd'hui encore, ils s'en étonnent, s'en félicitent. Ils sont fiers de cette alchimie particulière qui a su les réunir dans la construction d'une organisation qui s'est imposée comme acteur du mouvement social. Guy, 54 ans, était de cette «formidable aventure». De son adolescence à aujourd'hui, il n'a cessé de se battre, des rangs du Parti communiste à ceux de la Lcr, de la Cgt à la Cfdt puis à Sud-Ptt, en passant par le Fhar (Front homosexuel d'action révolutionnaire) : «Sud-Ptt, pour moi, c'est merveilleux. Nous avions passé tellement de temps à nous déchirer auparavant, groupuscule contre groupuscule. Et là, fini, Sud-Ptt a su nous faire fonctionner ensemble. Et avec quelle réussite !»

Sud-Ptt leur doit son acte de naissance. Mais, dix ans plus tard, Sud-Ptt c'est aussi et surtout les autres, ceux et celles qui n'avaient jamais voulu se syndiquer auparavant ou qui avaient cessé de l'être. Avec Sud-Ptt, ils ont eu enfin le sentiment de trouver chaussure à leur pied. Des jeunes pour la plupart sans passé politique, sans expérience, qui ont rejoint le syndicat qui semblait le mieux adapté à leurs attentes. Des jeunes qui s'investissent, se forment, se transforment. Les vieux les intéressent. Ils sont curieux de leur expérience. Ils apprécient d'être bousculés par leurs analyses et leurs positions. Ils aiment cette proximité, ces échanges qui les poussent à réfléchir, à se redéfinir. Ils s'enrichissent de leur histoire. Admiratifs peut-être, ils ne sont pas pour autant prêts à se couler dans un moule, même celui de ces héritiers de 68, et apportent au syndicat d'autres façons de faire, d'autres façons de voir.

30
40
50
60
70
80
90
100
110
120
130
140
150
160



La gauche Cfdt

Pierre Cours-Salies
l'un des animateurs
du courant
«Tous ensemble» à la Cfdt.

Qu'est-ce que la gauche Cfdt ? Comment a-t-elle vécu les sanctions prises à l'encontre de ceux des Ptt ? Quelle position adopta-t-elle à la naissance de Sud ? Pierre Cours-Salies, alors l'un des responsables de la Cfdt en Basse-Normandie et l'une des figures de cette opposition, revient sur cette période.

P. C-S. En 1988, la gauche Cfdt n'est pas un courant organisé mais définit tous ceux qui sont en désaccord avec la politique de recentrage opéré par la Cfdt depuis de nombreuses années. Elle est majoritaire dans quelques fédérations, comme celle des finances ou du textile, dans certaines régions ou dans des syndicats départementaux. Elle recouvre plusieurs sensibilités politiques, allant de certains socialistes aux différents courants de l'extrême gauche. C'est au moment des congrès, sur le vote de certains amendements ou sur les bilans d'activité, que ces opposants se rassemblent et peuvent se compter mais ils ne se sont jamais donné les moyens d'agir ensemble, de se structurer. Trop de méfiance, trop d'ignorance du projet des uns et des autres, pas assez de culture commune. A Paris, la proximité des appareils nationaux renforce la difficulté de s'unifier pour la gauche qui se déchire sur des questions parfois très éloignées du champ syndical.
Ainsi, en 1987, l'opposition qui représente 60% en région parisienne, perd la direction de l'union régionale interprofessionnelle dans des conditions de grande confusion. Aussi, quand vont survenir les exclusions et les destitutions aux Ptt et dans la santé, le reste de l'opposition en Ile-de-France, assez découragée et démoralisée, manquera de ressort.
Personne ne pensait vraiment que la Cfdt se permettrait d'exclure des responsables régionaux. Des sanctions pouvaient frapper quelques individus ici ou là, mais pas des équipes à ce niveau de responsabilité. Personne ne pouvait le croire avant le congrès confédéral de 1988. La région Basse-Normandie prendra l'initiative de réagir aux exclusions et destitutions décrétées par la confédération et relayées par les fédérations des Ptt et de la Santé. Avec le soutien d'Eugène Descamps, l'un des fondateurs de la Cfdt, nous lançons une pétition nationale contre les méthodes répressives de la direction, exigeant la levée des sanctions. Il fallait tout faire pour que cela ne passe pas inaperçu. Que tout le monde prenne conscience de ces actes graves.
Mais la confédération Cfdt, de son côté, menait tambour battant une campagne de calomnies et de désinformation, faisait circuler quantité de faux bruits sur ces «moutons noirs» des Ptt et de la Santé. Pour beaucoup, il était difficile de démêler le vrai du faux et donc de se prononcer. La Cfdt n'affirmait-elle pas qu'il s'agissait d'une scission volontaire et programmée de longue date ? Les premiers concernés, très pris par leurs propres problèmes, n'étaient quant à eux pas en mesure de répondre au coup par coup à toutes ces rumeurs.
Sud se crée et entame sa campagne

électorale. De son côté, la gauche Cfdt décide de construire un espace de discussion, un endroit où il serait possible d'apprendre à se connaître, de vérifier les points d'accord entre les uns et les autres. Il devenait urgent d'échanger les points de vue, de coordonner les initiatives. Urgent de peser, ensemble, pour ne pas laisser l'outil syndical s'enliser aux mains d'une équipe de dirigeants allant au devant des politiques libérales. En janvier 1989 a lieu notre première réunion. Nous étions conscients d'être dans une situation où d'autres secteurs de l'organisation seraient conduits à s'organiser à l'extérieur. Car le plus important, pour une équipe syndicale, c'est bien de maintenir un outil. Et si tout est fait pour démobiliser les militants, il faut bien se donner les moyens de continuer, même à l'extérieur du cadre Cfdt. A condition bien sûr de ne pas créer une confédération de plus, dans un pays qui en connaît déjà cinq ! Nous ne condamnions donc pas le choix de créer Sud. Mais nous pensions qu'il fallait quand même continuer à se battre à l'intérieur de la Cfdt, dénoncer ces mauvais coups. Nous conservions notre projet d'amener la direction à faire machine arrière.

De ce point de vue, nous pensions utile que les responsables de Sud-Ptt eux-mêmes affirment régulièrement qu'ils étaient toujours prêts à revenir à la Cfdt si les sanctions étaient annulées. Qu'ils continuent à poser les problèmes, à interpeller la Cfdt. Cette attitude aurait renforcé notre combat, à l'intérieur. Cette bataille nous semblait possible. Mais, pour les copains de Sud-Ptt, ce n'était pas évident et nous ne le mesurions pas bien à l'époque. Lorsqu'une organisation tient à se construire, elle ne peut pas donner l'impression qu'elle fait quelque chose et son contraire. Son message doit être clair. Nous étions déjà, eux et nous, dans des perspectives différentes. Sud, fort de nouveaux adhérents, confirmé par ses résultats électoraux, n'était plus une émanation de la Cfdt. C'était un autre syndicat, préoccupé par sa propre construction et non plus par les problèmes internes de la Cfdt.

Dix ans après, je considère toujours comme une défaite de notre part de ne pas être parvenus à réagir plus fortement à ce qui se passait. Mais il faut bien comprendre comment fonctionne la Cfdt. Un centralisme très fort, une bureaucratie puissante, des moyens considérables. Beaucoup de responsables syndicaux, même en désaccord profond, n'étaient pas prêts à entrer en guerre contre cet appareil. Dès lors qu'ils pouvaient mener leur travail syndical, que ces désaccords ne nuisaient pas trop à leur crédibilité sur le terrain ou à leur efficacité, ils ne tenaient pas à s'investir dans des batailles qui leur demanderaient beaucoup d'énergie et sans résultat garanti. Et puis, cette histoire se situait à la fin des années 80. En 1988, le Parti socialiste venait de gagner les élections législatives et de succéder à la droite au gouvernement. Pour beaucoup, sa politique était considérée comme un moindre mal qu'il ne fallait pas mettre en difficulté. Dans toutes les organisations syndicales, à la Cgt, à la Cfdt, à la Fen, ceux qui refusaient d'accepter les orientations gouvernementales restaient trop isolés. Cette situation pesait forcément sur les luttes, sur les salariés, sur les choix des gens.

Dix ans après, je considère toujours comme une défaite de notre part de ne pas être parvenus à réagir plus fortement à ce qui se passait.

Sud-Ptt, l syndicale

René Mouriaux
politologue, historien du syndicalisme, directeur de recherche au Cevipof (Centre d'études de la vie politique en France).



ıe démarche originale

Dans quel contexte Sud-Ptt voit-il le jour ?

R. M. On ne peut comprendre la naissance de Sud sans revenir sur l'histoire de la Cfdt, sans rappeler rapidement l'évolution de sa stratégie qui va aboutir, en 1988, à écarter ceux qui la refusent. La Cfdt (Confédération française démocratique du travail) naît en 1964 de la Cftc (Confédération française des travailleurs chrétiens). Réunis en congrès extraordinaire, les adhérents de ce courant chrétien décident, dans leur grande majorité, la laïcisation de leur organisation et en modifient les statuts et le sigle. La minorité qui refuse cette orientation se reconstitue ; la Cftc d'aujourd'hui en est l'héritière.



Si la Cfdt se situe bien sûr en concurrence avec la Cgt, le contexte social va l'amener en 1966 à la signature d'un accord avec cette dernière. C'est alors les Trente Glorieuses et les travailleurs ont le sentiment de ne pas récolter les fruits de la politique de croissance développée par De Gaulle. Instruments de l'augmentation de la productivité, ils ont la vie dure et sentent que la société qui se construit ne fonctionne pas en leur faveur. Les luttes syndicales vont trouver un nouveau souffle sur ce terreau revendicatif. L'unité d'action Cfdt-Cgt devient de mise et donne naissance à un front syndical tout à fait nouveau. Mai 68 sera d'ailleurs l'un des enfants de cette nouvelle dynamique unitaire. Avec bien sûr, entre les deux centrales syndicales, d'importantes oppositions sur la façon de conduire les luttes, sur l'appréciation de qui doit dominer dans l'alliance, de fortes tensions.

Cette Cfdt s'implique fortement en mai 68. Portée par des courants autogestionnaires, relativement radicaux, elle fait apparaître la Cgt comme plus pondérée, moins ouverte également à toutes les nouvelles questions posées par le mouvement : la place des femmes, l'écologie, le pacifisme, la régionalisation... questions dont les militants Cfdt s'emparent. Cette radicalisation se traduit, lors du congrès de 1970, par l'option en faveur de l'autogestion, de la planification, de l'appropriation collective des moyens de production. De nombreux militants d'extrême gauche la rejoignent, séduits par ses formes d'action originales et par sa radicalité. Par son indépendance aussi. A l'heure où la Cgt, en 1972, s'inscrit dans le soutien au programme commun de la gauche, la Cfdt, plus critique, envisage une stratégie plus autogestionnaire.

Mais survient la crise et ses premiers signes dès les années 72-74. Le dollar chute, le prix du baril de pétrole augmente considérablement. On assiste à un fort retournement de conjoncture : d'une situation de plein emploi, on passe au chômage. Et les gens, doucement, commencent à intérioriser la crise. Le mouvement syndical plafonne, ses effectifs commencent à reculer.

La Cfdt, la première, change de stratégie. En 1977, un conseiller d'Edmond Maire, Jacques Moreau, publie un rapport dit «du recentrage» qui préconise un changement. Un changement d'analyses, d'orientations, adopté l'année suivante lors du congrès de Brest. Pour Edmond Maire et les équipes dirigeantes de la Cfdt, un constat s'impose : puisque nous avons changé d'époque économique, nos recettes ne sont plus valables, il faut élaborer un nouveau type de revendications. Cette crise est indépassable, il s'agit de la gérer au mieux. Vivant désormais dans un monde où la croissance n'est plus qu'un souvenir, il convient de se serrer la ceinture.

Le thème désormais familier du partage apparaît de plus en plus. Le slogan viendra un peu plus tard mais l'idée est là : «Le monde change, changeons le syndicalisme !» Les minoritaires ont beaucoup de mal à accepter ce radical changement d'analyses. Il ne s'agit plus de transformer la société mais de s'y adapter ! Ils se divisent entre ce que l'on nomme la gauche Cfdt (qui regroupe des militants du Psu et du Ceres) et les militants de la Lcr, et représentent des structures syndicales importantes comme les Pays de Loire, la Basse-Normandie, la Fédération Hacuitex (habillement-cuir-textile)... Edmond Maire, dans cette atmosphère de batailles internes, de conflits d'appareil, jouera habilement de la division pour isoler ces gens qu'il qualifiera bientôt de «coucous» puis de «moutons noirs». Le recentrage s'opère.

Quand arrive 1981 et la victoire de la gauche aux présidentielles, la Cfdt s'engage dans le soutien au gouvernement avec pour mot d'ordre le «réalisme». Un réalisme qui se traduit par une adaptation grandissante à la

crise, une augmentation des concessions faites au libéralisme, une acceptation de la flexibilité, de la précarité : contre la hausse inconsidérée du Smic, pour la réduction du temps de travail mais sans récupération, pour le plan d'austérité jugé même insuffisant. Dans le même temps, elle recherche du côté du patronat et des pouvoirs publics des pratiques contractuelles qui tendraient à démontrer que le partage, ça marche.
Sans craindre l'exagération, on peut dire qu'il s'agit là d'une vraie connivence, dont les responsables cédétistes ne se cachent pas. Edmond Maire lui-même, avant 1968, défendait déjà la stratégie de contrat de législature, d'entente avec les partis. La logique du recentrage va de plus en plus loin. En 1986, la droite remporte les élections législatives et forme un gouvernement sous la présidence de François Mitterrand. La Cfdt opte résolument pour la cohabitation et sa réussite. Quand, à l'automne, explose le mouvement des cheminots, elle vise à le circonscrire. Il s'agit de ne rien faire qui puisse contrarier la droite: il faut éteindre toutes les flamèches, éviter la reprise de l'incendie, des luttes sociales. Elle évite soigneusement le mouvement étudiant. Seule la mort de Malik Oussekine la contraindra à rejoindre le défilé de protestation. Les dissensions internes s'aggravent évidemment. Pour les militants qui ont construit la Cfdt de gauche, c'est une tragédie. La direction saborde tout. En 1968, elle était à la tête de la stratégie d'union entre les étudiants et les travailleurs ; en 1986, elle leur tourne le dos, livrant à la jeunesse l'image d'une organisation bien loin de leurs préoccupations. Sud naît dans ce contexte, celui d'une Cfdt qui veut réussir la cohabitation, celui d'une relance des luttes et de l'apparition des coordinations étudiantes puis cheminotes qui témoigne, entre autres, d'un ras-le-bol face à la désunion, à la division syndicale. C'est dans ce contexte que les personnels de santé et les postiers Cfdt vont faire grève, contre l'avis de la confédération. Dans ce contexte qu'ils vont se faire exclure par leur direction et créer Crc (Coordonner-rassembler-construire)-santé sociaux et Sud-Ptt.

Ce recentrage de la Cfdt a-t-il profité aux autres syndicats ?

R. M. A Sud, principalement ! Tout le monde plonge. Fo connaît un petit bénéfice électoral en refusant de soutenir ce gouvernement socialo-communiste. La Cgt est dans une ligne sectaire. Elle s'affaiblit. Le recentrage opéré par la Cfdt permet aux plus sectaires d'imposer à la Cgt ce que j'appelle un «regauchage» avec une ligne de dénonciation du gouvernement socialiste à partir de 1984, date de l'éviction des ministres communistes. C'est une période de creux syndical, de creux social. Les mouvements étudiants et cheminots de 1986 constituent la première réaction d'importance. Ce qui explique pourquoi la Cfdt sera si virulente. En poussant dehors des militants, des équipes entières, elle prend de grands risques. Sud va se nourrir de tous ces exclus, mais aussi d'anciens militants de la Cfdt qui, écœurés, s'en étaient éloignés et qui voient dans la naissance de ce nouvel outil l'occasion de continuer le syndicalisme tels qu'ils le conçoivent. Même si Sud accueille rapidement au sein de ses équipes des salariés sans passé syndical, sa percée et son développement sont avant tout le fruit de cet héritage, celui des opposants au recentrage de la Cfdt, de leurs expériences, de leurs pratiques, de leur culture.

Sud fait du neuf, mais en renouvelant. Il n'invente pas totalement, il reprend, il amorce une transformation.

Qu'est-ce qui fait la nouveauté de Sud ?

R. M. Le terme nouveau est un piège qui recouvre de multiples sens: récent, neuf, moderne, jeune... En histoire, l'idée du neuf absolu n'a pas de sens. C'est ainsi qu'une chanson par ailleurs très jolie débute par une phrase des plus sottes: *Du passé, faisons table rase...*. Sud fait du neuf, mais en renouvelant. Il n'invente pas totalement, il reprend, il amorce une transformation. Il s'inscrit dans la continuité du mouvement ouvrier et se situe en phase avec son époque. Sa nouveauté réside d'ailleurs plus dans ses pratiques, dans ses rapports avec la base, dans la construction de son appareil que dans le contenu de ses revendications.
Qu'est-ce qui distingue Sud des autres syndicats ? D'abord, leur réflexion pour éviter la lourdeur et la bureaucratisation. Le contrôle de l'appareil, la mise en place de règles limitant le nombre des permanents, organisant la rotation, la répartition des «mises à dispo» qui privilégient le militantisme de terrain, les limites données au centre... Il s'agit d'une démarche et d'une application originales.
Ensuite, le souci de faire du concret qui allie l'action quotidienne des militants sur le terrain à leur présence dans les commissions paritaires, dans l'institutionnel mais avec cette pratique, érigée en système, de constamment rendre compte, de renvoyer à la base ce qui a été fait. Leur capacité d'écoute, de remise en cause, de refus du dogme, n'est pas non plus le moindre de leurs charmes.
Leur bonne maîtrise de la communication assure aussi une part de leur succès. Annick Coupé y est pour beaucoup : c'est une femme, elle parle comme tout le monde, elle a l'air de croire à ce qu'elle dit, loin de l'image classique de l'apparatchik.
Mais dans le domaine de la nouveauté, j'accorde surtout beaucoup d'importance à la création d'AC! (Agir contre le chômage !), à cette tentative d'instaurer un nouveau type de rapport entre chômeurs et salariés. Cette question n'est pas nouvelle, elle se posait avant-guerre, elle resurgit depuis 1976 avec la relance du chômage. Mais les comités de chômeurs syndicaux se sont étiolés. Dans un contexte d'approfondissement du chômage, c'est tout à l'honneur de Sud d'avoir mis en route, avec d'autres, une organisation qui pose le problème en des termes de contestation et non plus d'acceptation. Une organisation qui joue un rôle majeur dans la réaction antilibérale de ces dernières années. A l'initiative de la création d'AC!, je pense que Sud a joué un rôle très utile, historique.

Comment expliquer le développement de Sud ?

R. M. Il y a deux types de raisons. D'une part, les raisons internes. Un groupe de militants avec une stratégie, une forte volonté, c'est la garantie d'une mobilité, d'une effervescence, d'une vitalité qui sont porteuses, attractives, sans rapport avec celles des bureaucrates cramponnés à leur siège et à leur mandat. Et puis, les raisons externes, la conjoncture, l'inquiétude des salariés des Ptt quant à leur avenir. Sud a profité des carences des autres organisations syndicales. D'un côté, une Cgt qui pratique, aux Ptt, un syndicalisme très centralisé et directif. De l'autre, une Cfdt alignée sur la direction des entreprises, sur la politique gouvernementale, sur les ministres, soutenant mordicus la réforme en cours.

Sud répond aux attentes d'un syndicalisme efficace, concret, sur la brèche. Très impliqué dans le mouvement de novembre-décembre 1995, il en est sorti grandi. La naissance de quantité de petits Sud, son investissement dans le Groupe des Dix, le développement même d'AC! renforcent son rôle d'acteur du mouvement social. En terme de développement, la percée de Sud est maintenant derrière lui. La progression ne peut plus connaître cette vitesse. Malgré sa réussite, ses éléments très intéressants de renouvellement, les convictions et la volonté de ceux qui l'animent, Sud se trouve face à de vraies difficultés. Né dans un secteur particulier, protégé, les Ptt, il lui faut se donner les moyens de vivre dans le cadre d'une organisation interprofessionnelle. La question de la confédéralisation se pose et le Groupe des Dix, me semble-t-il, n'est pas le cadre qui permet de répondre à cet enjeu. Cette absence de cadre interprofessionnel n'est pas sans conséquence sur la qualité des jeunes militants qui vont assurer la relève à Sud. Ils n'ont pas la dimension politique qu'ont les fondateurs construits au lendemain de Mai 68 et le Groupe des dix ou AC! ne suffisent pas à leur transmettre une culture, des repères, des pratiques qui dépassent le seul cadre corporatif des Ptt.

Ensuite, si Sud sait être féroce dans la critique des échecs des autres organisations, il n'a pas résolu tous les problèmes qui se posent au mouvement syndical, loin de là. Comme celui de l'unité, celui du faible taux de syndicalisation. Comme tous, Sud a beaucoup plus d'électeurs qui votent pour ses listes que d'adhérents.

La création de Sud est-elle l'illustration de la crise du syndicalisme ou, au contraire, de son renouveau ?

R. M. Les deux à la fois. C'est incontestablement une illustration de la crise car cela représente un émiettement supplémentaire, une nouvelle division qui renforce «le grand capharnaüm qu'est le syndicalisme français», selon la formule d'Albert Detraz (cet ancien responsable de la fédération de la métallurgie à la Cfdt portera, dans les années 60, le débat sur l'autogestion à la Cfdt. Ndlr). La décomposition syndicale risque d'ailleurs de connaître un nouvel épisode avant la fin de 1998 : une nouvelle scission à la Cfdt qui verra probablement partir des éléments du courant «Tous ensemble».

La dispersion des forces, leur fragmentation peuvent légitimement inquiéter. Mais il ne faut pas avoir cette seule lecture. Sud, finalement, occupe un espace dont n'ont pas su s'emparer les autres organisations, bien lentes à se rénover. Son existence a permis de dégager des forces nouvelles. De contribuer à une remobilisation sociale. De remettre sur le devant de la scène un certain nombre de questions mal ou pas traitées par le champ syndical.

En cela, la création de Sud est une contribution au renouveau, mais ce n'est pas la totalité de la réponse qui appartient aussi à la Cgt, à la Fsu, aux autres forces syndicales. On ne peut construire du bonheur seul.

Le syndicalisme a-t-il un avenir ?

R. M. Oui. La nécessité de l'action collective n'a jamais été aussi grande. Se syndiquer, c'est admettre l'idée qu'ensemble, on est plus fort. L'affaiblissement des forces syndicales ne peut pas profiter aux salariés. Est-ce imaginable que chacun, libéré de la tutelle des syndicats, aille négocier sa petite affaire, dans le dialogue, avec son patron ? Quelle illusion ! Je ne crois pas du tout aux raisons objectives de la disparition du syndicalisme. C'est lui-même qui se strangule en ne traitant pas correctement les problèmes, en ayant un fonctionnement non démocratique pour des objectifs qui ne correspondent pas aux intérêts des salariés.

En l'absence de réponses solides, le Front national, lui, continue de prospérer. Le syndicalisme est peut-être l'un des derniers remparts...

Certains peuvent peut-être se satisfaire d'un syndicalisme institutionnel, favorisé par les pouvoirs publics et le patronat, comme la Cfdt. Mais ceux qui ne se satisfont pas de la société telle qu'elle est, avec son lot d'inégalités et d'injustices, ont besoin d'un nouveau type de syndicalisme. Pour ceux-là, Sud et la Fsu représentent les bataillons mobiles d'un renouvellement du syndicalisme critique. La Cgt pourrait devenir un pôle important de la recomposition si, lors de son prochain congrès, celles et ceux qui veulent un syndicalisme enraciné dans le salariat, critique, obtiennent la majorité et modifient les pratiques de leur syndicat (son rapport à la base, sa liberté à l'égard du Parti communiste...). La cartographie des courants au sein de cette organisation est difficile à établir. Le développement de Sud a d'ailleurs pu renforcer les militants cégétistes qui, à l'intérieur, préconisent depuis des années l'adoption de nouvelles pratiques.

D'autre part, avec l'émergence d'un espace européen, de nombreuses questions se posent dans des termes nouveaux. Il y a là tout à repenser. Certains chantiers de réflexion sont ouverts comme celui sur les services publics dans lequel Sud s'est fortement impliqué. Il existe donc des amorces de renouveau. Mais ce renouveau ne peut se limiter ni au champ syndical, ni au terrain hexagonal. Je ne suis pas sans inquiétude.

En l'absence de réponses solides, le Front national, lui, continue de prospérer. Le syndicalisme est peut être l'un des derniers remparts...

Pascal

«On m'aurait dit qu'un jour je serais responsable d'une organisation syndicale, je n'aurais jamais pu le croire !» Pascal, 31 ans, n'en finit pas d'être étonné. Il y a quatre ans seulement, il se syndiquait «parce qu'après la loi Quilès, les choses ont vraiment commencé à se dégrader». Jusqu'alors, il n'en avait pas vu la nécessité, il ne ressentait pas l'existence de vraies difficultés. Mais là, dans son petit bureau de poste de quartier, quatre emplois sont supprimés. Les syndicats interviennent, réagissent, en ordre dispersé. «Non seulement la Cfdt accompagnait la réforme mais elle dénonçait même les "sureffectifs". Tu sais tout de suite de quel côté tu te situes...» Pascal se rapproche de Sud ou plutôt de celle qui, sur son lieu de travail, intervient au nom de Sud. «Elle faisait un gros boulot, discutait beaucoup avec les gens et avait un vrai charisme. Elle parlait des réalités quotidiennes, du travail, de la vie aussi et, à son contact, j'ai beaucoup lu, beaucoup réfléchi. Je n'avais pas d'autre image de Sud que celle que je pouvais avoir d'elle : quelqu'un d'intègre, allant au bout de ses idées et les défendant bec et ongles, le reste ne m'intéressait pas. Elle m'a donné envie de participer, d'apporter ma pierre à l'édifice, de peser moi aussi.»

Alors, en 1994, Pascal adhère avec l'idée de militer sur son bureau de poste puis, du jour au lendemain, se voit confier la responsabilité d'animer sa section – deux ou trois adhérents seulement –, d'être l'interlocuteur de la direction, de représenter Sud auprès du personnel. Le voilà aujourd'hui permanent au syndicat des bureaux de poste parisiens, l'un des plus gros syndicats de la fédération. Une «ascension» inédite qu'il comprend comme étant liée tout à la fois à la réalité d'une jeune organisation en construction et à la volonté d'assurer la relève, de partager les responsabilités, de donner leur place aux jeunes. Une volonté difficile à mettre en pratique.

Pour Pascal, ce fut d'abord l'heure des surprises, «comme celle de découvrir certains collègues capables de me renvoyer en pleine figure mes tracts», des défis à relever et le sentiment de repousser toujours plus loin ses limites. Il se souvient de ses premiers pas et de la légitimité qu'il a gagnée auprès de ses collègues du bureau de poste pour sa pugnacité, sa ténacité à soutenir leurs revendications devant la direction. «Tu te sens investi d'une vraie responsabilité. On vient te voir pour te soumettre un problème, tu dois trouver une réponse. Alors, tu cherches, tu apprends, tu progresses. Et c'est bien sûr extrêmement valorisant. »

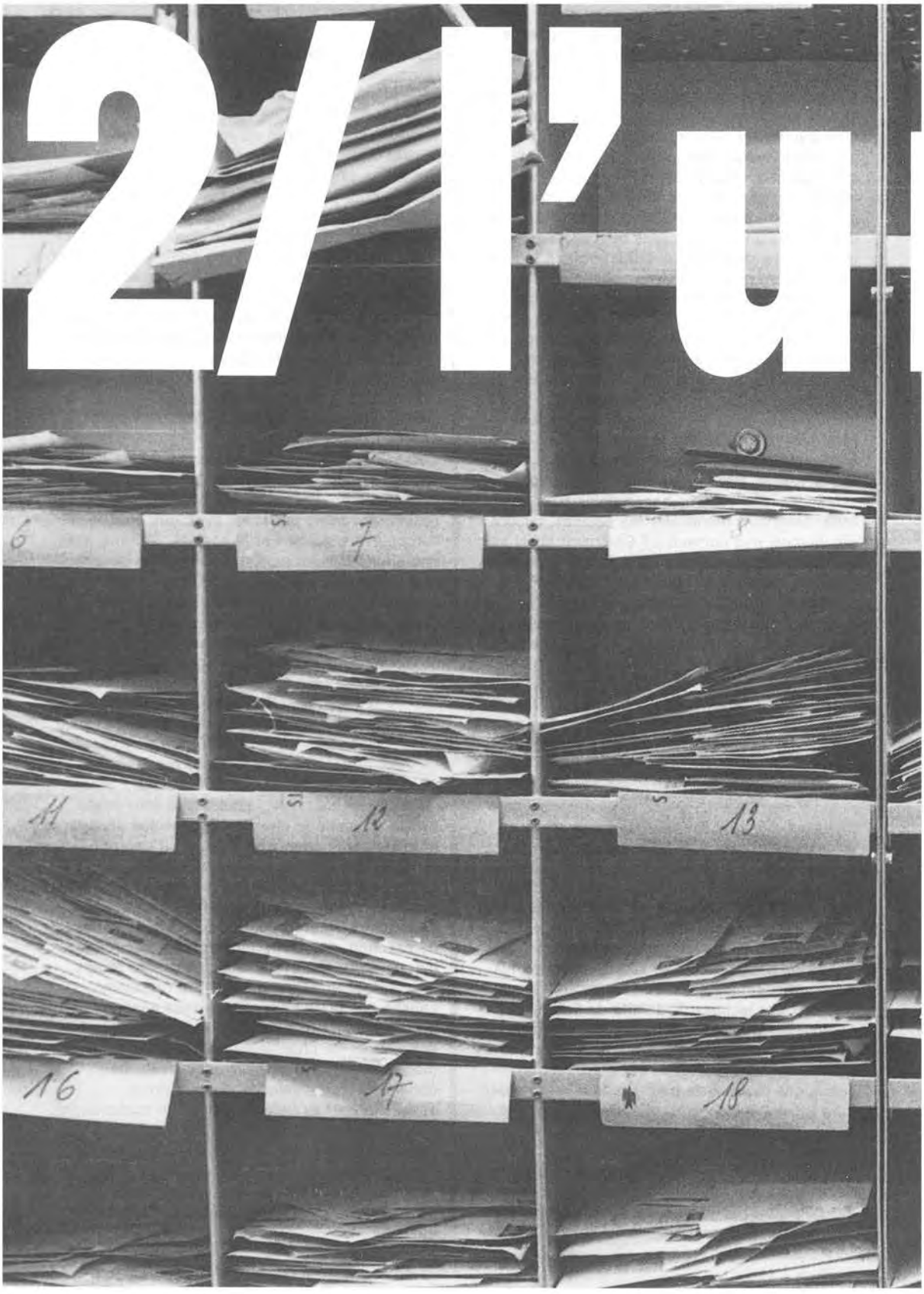
Il remporte ses premières victoires, face à lui-même aussi, à son manque d'assurance. Dans Sud ont lieu des débats auxquels il est invité à participer. Il retrouve là «les vieux, des vrais orateurs, des gens qui aiment parler» et qui l'impressionnent par leur expérience, leurs connaissances. Il se pousse, ose se lancer, faire part de ses réflexions, de ses désaccords et en ressort presque surpris qu'on l'écoute, que ses arguments pèsent. «Jamais je n'ai ressenti de mépris pour ce que je disais ou ce que j'étais. Ils m'ont fait confiance. Je me suis découvert une capacité, une volonté de faire qui, depuis, ne se démentent pas. » Et pour Pascal, qui fut très vite en froid avec l'école, Sud représente un lieu bien plus formateur. Il porte sur ses aînés un regard affectueux, admiratif même d'une certaine manière. «Ce qui me plaît, c'est leur enthousiasme ou plutôt le fait qu'ils ne l'aient pas perdu, qu'ils ne cultivent pas l'amertume. Ils ne sont jamais restés sur un échec, ils ont préféré prendre des risques pour faire autre chose. A leurs côtés, j'apprends énormément et je n'ai pas, comme à l'école, l'impression qu'on me prend pour un idiot qui devrait accepter comme une vérité des points de vue qui sont finalement très idéologiques. Je n'ai pas comme à l'école la désagréable sensation qu'on veut m'imposer, au nom d'une certaine objectivité, une certaine façon de voir le monde, d'analyser l'histoire, la géographie. Ici, ils ne trichent pas, appellent un chat un chat, revendiquent leur engagement et n'hésitent pas à s'affronter. Mais à chacun ensuite de se faire sa propre idée.»

«Je les aim

Et Pascal de se moquer doucement de certaines discussions «infernales», à l'heure du déjeuner, quand tel vieil anar et tel vieux trotskyste s'empoignent sur leur lecture respective de la

guerre d'Espagne... Ça le barbe un peu leurs vieilles histoires, mais «au moins, j'en apprends plus qu'avec n'importe quel livre». Lui, n'a pas d'appartenance politique et ça ne le tente pas. Il se définit seulement comme contestataire. La classe politique s'est trop compromise à ses yeux pour susciter un grand intérêt. Dans le syndicalisme, la ligne est claire, la défense des intérêts du personnel, la défense des droits en général, et il s'y retrouve bien. Il est content d'être dans un syndicat «pas bien gros» qui donne toute sa place aux adhérents : «L'individu est vraiment pris en compte, y compris dans son opposition. J'aime beaucoup cet article : "Les sections sont souveraines". C'est un pied de nez aux organisations verticales comme les confédérations. » Il s'inquiète même qu'en grossissant Sud ne soit tenté de perdre son impertinence, «son ton de provocation intelligente», pour ménager son électorat.
Mais c'est peut-être sur la capacité de Sud-Ptt à survivre à ses créateurs qu'il s'inquiète le plus. Sur la relève. Dans un contexte où le taux de syndicalisation est très bas, à peine plus de 10%, comment renouveler les équipes, inclure des jeunes, des nouveaux ? Comment aussi leur transmettre l'expérience, la richesse accumulée, cette perception fine des pièges ou des opportunités dont sont porteurs les plus anciens ? «Ils militent depuis de nombreuses années et sur divers terrains. Ils ont vécu leur jeunesse dans les années 70, riches en mobilisation collective. Leur expérience est unique, elle s'est acquise à une autre époque, dans d'autres lieux. Et elle ne s'enseigne pas. Rien à voir avec un cours de mathématiques ou d'histoire, aucune formation n'y pourra rien.»
Lui se sent bien sûr toujours le plus jeune mais gagne en assurance. Il se sent toujours moins armé qu'eux mais s'accorde du temps pour combler ses lacunes. L'identité de Sud lui semble parfois lourde à porter au regard de sa maigre expérience mais il entend s'en emparer, à sa façon. Car tout aussi intéressants que soient ses aînés, il ne peut pas leur ressembler. Il ne le veut surtout pas. «La liberté qu'ils ont tant voulu gagner, pour laquelle ils se sont tant battus, ils la perdent à se donner corps et âme au militantisme. Ils n'ont pratiquement plus de vie à l'extérieur, en dehors du mouvement, de la lutte. Ils sont finalement eux aussi prisonniers d'un système, d'une nouvelle "culture d'entreprise"...» Lui défend son choix de vie, la place importante qu'il accorde à sa vie privée, à sa copine, ses amis. Il entretient soigneusement une vie ailleurs, en dehors de la lutte, du syndicalisme dont il ne veut pas faire un sacerdoce. Il a besoin de respirations, de poches d'air, d'être avec d'autres gens. Les «vieux», à trop rester entre eux, entre militants, développent parfois une certaine forme d'élitisme intellectuel. «Parfois, ils n'écoutent pas vraiment quand tu parles d'un sujet anodin. Leurs discussions, les soirées entre eux tournent toujours autour des mêmes préoccupations. Ils partagent les mêmes références sur les livres, les films, et le reste, c'est pour eux de la soupe. Moi, la musique, j'aime l'écouter pour m'éclater, me casser les oreilles. Les livres, je les lis pour me détendre. Eux seront toujours tournés vers le sens, tout doit faire référence au combat. Et, à choisir, ils prendront plutôt un Poulpe qu'un Agatha Christie.»
Il aime parler de tout et de rien et même de choses banales et il souhaiterait ne pas perdre cette aptitude, rester du côté des gens ordinaires, parce que c'est avec eux aussi que l'on pourra transformer la société. Mais ce n'est pas gagné d'avance. «Quand tu parles devant une assemblée qui t'écoute, boit tes paroles, t'applaudit, il faut garder les pieds sur terre. Te souvenir que tu n'es qu'un porte-parole, que tu portes leur parole. Que tu as une compétence particulière mais qui ne te place pas au-dessus des autres. Ce n'est pas toujours facile.» Et puis, l'expérience syndicale transforme les gens. Et transforme Pascal qui avoue être passé à côté de plein de choses pendant des années et qui, dans l'action avec Sud, a pu toucher du doigt des réalités comme celle des chômeurs, des sans-abri, des sans-papiers, a pris conscience d'une somme d'injustices. «J'acquiers petit à petit une capacité d'analyse, de réaction, de discussion, d'ouverture que je n'avais pas auparavant. Mais en même temps, je suis devenu plus radical. Il y a certaines choses que je ne peux plus laisser passer, principalement tout ce qui concerne l'exclusion, le racisme. Ça change du tout au tout les discussions que je pouvais avoir avec mes copains, souvent salariés dans le privé, et qui ont parfois bien du mal à me comprendre, à me suivre quand je les pousse dans leurs retranchements et que je mets le doigt sur leurs contradictions. Alors... Je pense quand même que nous serons capables de continuer, mais ce qui suivra sera forcément différent.»

e beaucoup mais...»


2/l'u
6
7
11
12
13
16
17
18



nivers

Sud prend racine dans un univers professionnel particulier, celui des Ptt. Sa naissance survient dans un contexte de profonds bouleversements qui déchirent le paysage syndical. Point de départ du chantier de « modernisation » des services publics engagé par le gouvernement Rocard, la réforme Quilès de 1990 fait disparaître l'administration des Ptt au profit de deux entreprises distinctes. Elle ouvre la porte à de sérieuses remises en cause du statut du personnel et, conformément aux orientations libérales européennes, elle affaiblit considérablement les missions de service public de La Poste et de France Télécom. Un service public au cœur des préoccupations de Sud. Parce qu'il s'agit d'égalité, de solidarité… d'un véritable choix de société !

Lieu de naissance : service public

Sud-Ptt a son lieu de naissance, les Ptt (postes, télégraphes et télécommunications), une matrice chargée d'histoires, d'expériences, de luttes, d'une culture et d'une identité particulières. La réforme de 1990 a transformé l'administration des Ptt en deux entités distinctes, La Poste et France Télécom. Mais l'héritage subsiste. Il est commun aux fondateurs de Sud-Ptt et encore à la majorité des salariés de ces deux secteurs. Il explique en partie le développement de ce jeune syndicat. Un syndicat qui doit affronter de nouveaux défis, des questions très éloignées de sa culture d'origine.

Sud-Ptt n'est pas né n'importe où. Rejoindre les Ptt, c'était rejoindre une entreprise publique implantée sur tout le territoire, une collectivité de 450 000 salariés. Une collectivité faite de réalités aussi différentes que celles d'un bureau de poste ou d'un central téléphonique, de fonctions aussi éloignées que celles d'un agent des lignes ou d'une employée aux chèques, mais unifiée par un fort sentiment d'appartenance à une maison commune. Celui-ci se fondait notamment sur l'existence d'une même tutelle, un ministère devant les grilles duquel on se rendait à l'heure des conflits. Sur la possibilité de se former, de changer de secteur d'activité. Mais, plus encore, sur la notion de service public. ■■■

Droit syndical et fonction publique

1946 : avancée du droit syndical dans le public et dans le privé

Dans les années suivant la guerre, des avancées importantes sont codifiées dans le statut de la fonction publique : pour la première fois, on reconnaît aux fonctionnaires le droit de se syndiquer et de faire grève. Durant la même période, les autorités de la Libération accordent, dans le secteur privé, le monopole de la représentation des salariés aux grandes confédérations syndicales[1]. Elles seules sont ainsi autorisées, sans restriction, à désigner des délégués syndicaux, à se présenter au premier tour des élections[2]. Le nouveau pouvoir veut ainsi éviter que puissent à nouveau se constituer des syndicats «maison» à l'initiative des patrons, voire des syndicats fascistes comme cela s'est passé pendant la guerre. Mais dans le secteur public, placé sous l'autorité de l'Etat, on estime qu'une telle chose est impossible. De plus, le rôle dévolu aux organisations syndicales y est plus restreint que dans le secteur privé puisqu'elles ne peuvent peser sur le statut du personnel soigneusement défini par des textes législatifs. Dans la fonction publique, la signature d'accords contractuels de branche ou d'entreprise n'a pas de valeur juridique, au contraire du privé. En effet, l'Etat-patron peut toujours revenir sur des engagements pris, alors que dans le secteur privé, une telle dénonciation unilatérale d'un accord signé peut être contestée auprès des tribunaux. Les fonctionnaires vont donc bénéficier d'un système de représentation moins contraignant : jusqu'en 1996, rien n'empêche un syndicat, hors confédération, de présenter des listes aux élections professionnelles. Une situation qui


service public
Contre la privatisation de France Télécom
le service public
Sud
service public
Contre la privatisation de France Télécom
© Nelly Martin

explique en partie la participation très importante des salariés aux élections professionnelles dans la fonction publique (70% encore aujourd'hui).

Les moyens syndicaux

En 1946, on accorde aux organisations syndicales du secteur public un minimum de moyens : décharges d'activité, autorisations d'absence pour les militants, locaux, droit d'expression.
Mais ils sont encore très limités et le militantisme des années d'après-guerre demeure avant tout basé sur le bénévolat, organisé sur le temps libre, avec comme ressources financières les cotisations des adhérents.
Aux Ptt, la grande grève de 1974 (plus de 46 jours) va modifier la donne. Pour obtenir la paix sociale, l'Etat accorde des moyens importants, largement supérieurs à ceux qui existent dans le reste de la fonction publique.
L'arrivée de la gauche en 1981 va encore amplifier ce phénomène. Les droits syndicaux augmentent considérablement.
Cet apport, s'il répond aux attentes des syndicats, va contribuer à changer la nature du syndicalisme. Au lieu de mettre à profit ces moyens pour soutenir les militants sur le terrain, aider à développer des sections là où elles ont du mal à s'implanter, permettre aux chômeurs et aux précaires de s'organiser, les confédérations vont s'en emparer pour alimenter des appareils syndicaux de plus en plus coupés de la base, mettre en place des «armées» de permanents.
Elles le peuvent d'autant plus que, dans la fonction publique, les permanents syndicaux ne coûtent rien à leur organisation : ils sont détachés à temps plein de leur activité professionnelle mais continuent à être payés par leur entreprise. Leur emploi n'est pas mis en jeu et, au terme de leur mandat syndical, ils n'ont pas à vivre les difficultés de réinsertion professionnelle propres à leurs collègues du privé[3].
Une situation relativement avantageuse qui devrait favoriser une rotation plus importante des cadres syndicaux, un plus grand engagement...

La loi Perben

Alors que le taux de syndicalisation s'effondre, les moyens accordés aux syndicats de la fonction publique revêtent une dimension capitale pour les confédérations. Ce sont bien souvent d'importants moyens qu'elles utilisent aussi pour alimenter d'autres secteurs professionnels moins bien lotis. C'est aussi pour cela qu'elles rechignent à voir pénétrer sur la place une nouvelle organisation. Sous prétexte de barrer la route à la création de syndicats qui seraient l'émanation du Front national, les confédérations obtiennent de l'Assemblée nationale, en décembre 1996, le vote d'une loi sur mesure leur accordant le monopole de la représentation des salariés au premier tour dans toute la fonction publique.
C'est la loi Perben. Après la naissance de la Fsu (issue, en 1992, d'une scission de la Fen), le développement du Groupe des dix et l'apparition de nouveaux syndicats Sud dans la fonction publique, il s'agit, pour les confédérations, de mettre un frein à une dynamique qui risque de les affaiblir.
Les nouveaux syndicats ont désormais beaucoup de mal à se présenter aux élections professionnelles. Sud-Douanes, Sud-Education nationale, Sud-Travail... Tous se voient contester le droit de se présenter aux élections professionnelles par leur administration ou par un autre syndicat. Il revient alors au juge administratif de se prononcer. Quand le jugement est défavorable, la possibilité de recours existe, mais cela peut durer plusieurs années, de quoi en décourager plus d'un. Leur fonctionnement est alors largement contrarié par l'absence de moyens même s'ils bénéficient du soutien juridique et matériel de la fédération Sud-Ptt.
Le Front national, lui, a trouvé la parade : après avoir tenté de créer ses propres syndicats et s'être fait contester en justice, il s'implante au sein de confédérations existantes comme Fo ou la Cftc, dont les dirigeants sont déjà intervenus pour tenter de régler ce problème.

1. Toute autre organisation syndicale qui se constitue peut-être contestée par le patron ou/et un autre syndicat. Dans ce cas, c'est un juge d'instance qui se prononcera sur la représentativité éventuelle de cette organisation, selon cinq critères : un nombre de syndiqués établissant la réalité de son influence, un niveau de cotisation lui permettant d'assumer son indépendance financière, l'expérience et l'ancienneté du syndicat et l'attitude patriotique pendant l'Occupation. Cinq critères encore en vigueur aujourd'hui.

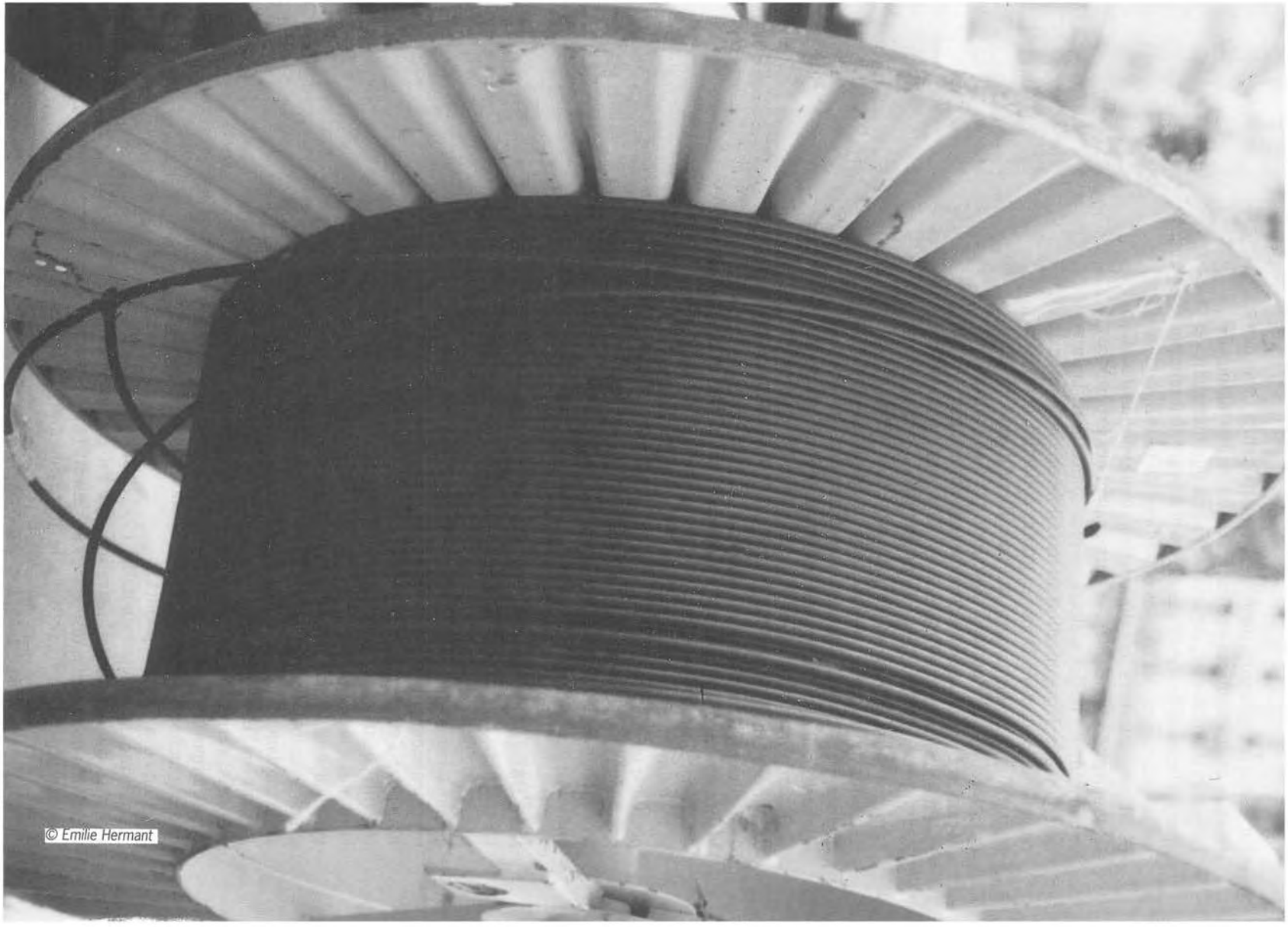
2. Si le quorum (plus de 50% de votants) n'est pas atteint au premier tour, un deuxième tour permet à tout le monde de se présenter.

3. Cela n'exclut pas la possibilité de répression syndicale dans la fonction publique, le fait syndical étant parfois jugé contraire au devoir d'obéissance et de réserve auquel sont tenus les fonctionnaires.

■■■ Par le jeu des concours nationaux, «montaient» à Paris des femmes et des hommes originaires de toutes les régions de France et d'Outre-mer, déracinés. Face à une hiérarchie de «petits chefs» et de surveillantes, ils se retrouvaient unis par les mêmes tâches, les mêmes conditions de travail, regroupés dans des centres aux dimensions impressionnantes. Là se nouaient des solidarités, se partageaient des expériences, se construisait l'un des secteurs les plus combatifs de la fonction publique. L'organisation du travail favorisait la prise de conscience collective. Dans ces grands collectifs, la division était claire et franche, ceux qui travaillent d'un côté, ceux qui surveillent de l'autre. L'unité prompte à se réaliser.
Et puis, à l'occasion des recrutements massifs organisés par les Ptt dans les années 70, beaucoup de jeunes militants issus de l'après-mai 68 avaient rejoint les rangs de cette grande administration, faisant naître quantité de cercles ou d'organisations politiques (ajoutés aux traditionnels groupes d'entreprises du parti communiste ou du parti socialiste), s'investissant également dans les organisations syndicales. Celles-ci purent profiter de leur activisme, de leur culture, de leur ouverture au monde. Parfois aussi de luttes intestines dont elles se seraient bien passées…
Militants révolutionnaires, ils trouvaient là des lieux d'échanges, de diffusion des idées, de possibilité d'action à la hauteur de leurs attentes. Dans tous les grands centres, personne ne pouvait passer à côté, et si leurs tracts n'étaient pas lus par tous, leur terminologie était devenue familière à beaucoup de salariés : «lutte des classes», «oppression», «lutte»…

De l'usager au client

Le concours des Ptt, l'exil obligé vers Paris, c'était aussi la possibilité de s'émanciper du joug familial, salaire assuré et emploi garanti. Même les horaires atypiques (nuit, brigades...) représentaient pour certains un attrait, leur offrant du temps libre pour d'autres activités. Sortis de la cadence et des gestes répétitifs, nombreux était ceux qui s'adonnaient au théâtre, à la photo, à la promenade, à la lecture… à la politique et au syndicalisme aussi. Un besoin d'ouverture qui a donné naissance à un foisonnement d'associations culturelles et à une forte implantation politique et syndicale.
Les années 80, comme dans bon nombre de secteurs professionnels, verront un reflux de la combativité aux Ptt, une baisse importante du nombre de jours de grève. C'est alors que la gauche au pouvoir lance un «grand chantier de modernisation» des services publics.
La réforme qui survient en juillet 1990 bouleverse radicalement la donne. L'administration des Ptt est supprimée pour créer deux entités distinctes, La Poste et France Télécom. Une fracture est créée dans la forte identité de cette


© Emilie Hermant

Réforme des Ptt

La loi de juillet 1990, dite «loi Quilès», met un terme à l'administration des Ptt. Elle laisse place à deux «exploitants de droit public». Ces établissements restent, pour l'instant, la propriété de l'État, mais leur gestion courante s'apparente de plus en plus à celle d'entreprises privées.
Le ministre Quilès promet «le maintien de l'unité humaine et sociale» à La Poste et à France Télécom.
Côté personnel, on «modernise». C'est le volet social de la réforme : le personnel en place conserve le statut de la fonction publique mais en partie vidé de son contenu.
• La «reclassification» proposée à chacun est faite sur la base de la fonction occupée, indépendamment du grade antérieur.
• L'avancement, basé jusque-là sur l'ancienneté, cède la place à la promotion liée à l'appréciation hiérarchique.
• Le système de mutation est remis en cause ; les appels à candidature avec entretiens individuels sont multipliés.
• Le statut de fonctionnaire est contourné par le recrutement de personnel de droit privé : en 1991, une convention collective concernant le recrutement de ce personnel est mise en place.
En 1989, la toute jeune fédération Sud-Ptt a comparé la réforme Quilès au premier étage d'une fusée dont le second étage serait la privatisation pure et simple et la remise en cause du statut de fonctionnaire. La suite des événements lui a malheureusement donné raison.
Revenue aux affaires en 1995, la droite poursuit la politique libérale laissée inachevée par la gauche.
A France Télécom, les lois Fillon de mai (ouverture à la concurrence) et juillet 1996 (ouverture du capital) ne sont que des amendements à la loi Quilès de 1990.
Les textes font référence aux obligations de service public tout en décrétant la libéralisation totale des télécommunications pour le 1er janvier 1998. France Télécom est transformée en société anonyme, mais l'État doit conserver au moins la moitié du capital.
Les fonctionnaires en place peuvent conserver leur statut, mais le recrutement se fera exclusivement sous statut privé après 2002.
En septembre 1997, c'est la nouvelle majorité de la gauche plurielle qui met en œuvre l'ouverture du capital de France Télécom. Un an après, en novembre 1998, le même gouvernement vend une nouvelle part du capital de France Télécom : l'État n'en conserve que 62% !
A La Poste, les dirigeants ont profité des marges de manœuvres autorisées par la loi de 1990. Un postier sur cinq relève aujourd'hui d'un statut de droit privé.
L'avenir de La Poste est problématique : de nouvelles menaces se précisent pour 1999 avec la transposition en droit français de la directive européenne de libéralisation postale. Et une nouvelle directive européenne est en préparation pour 2003, qui pourrait, comme dans les télécoms, soumettre la quasi-totalité des activités postales aux seules lois du marché.

administration. L'orientation résolument commerciale implique une profonde réorganisation du travail. Parallèlement, l'évolution des techniques crée de nouveaux services et l'automatisation menace fortement des secteurs où la main-d'œuvre disparaît au profit des machines.
Une nouvelle culture d'entreprise se met en place dans les deux entités : l'usager cède la place au client, le service à la vente. Campagnes de communication interne, formation, tout est fait pour façonner de nouvelles représentations, pour gommer l'héritage. On martèle qu'il n'y a pas d'alternative, tant la concurrence est vive désormais, tant les chances de survie de l'entreprise, sortie du giron de l'Etat, sont fragiles.
Beaucoup ont du mal à vivre leurs nouvelles fonctions. Etre au service de l'usager, ils savent l'être, même si parfois ils manquent de disponibilité ou de patience... Mais vendre des produits, placer des marchandises, c'est à mille lieux de leur savoir-faire, de leur savoir-être. Ils pouvaient être favorables à la réforme qui leur faisait miroiter la reconnaissance de



Les promesses de Quilès

« Rien ne se fera sans le personnel, ni, a fortiori, contre lui. Je souhaite qu'il se sente bien partie prenante du projet de développement de notre service public », a assuré le ministre le 23 juin répétant que «toute évolution se ferait dans le respect des garanties fondamentales du statut du personnel des agents» qu'il a lui-même énumérées : garantie de l'emploi, droit à la mobilité géographique, procédures de recrutement garantissant contre l'arbitraire (Ndlr : c'est-à-dire par concours), droit à un régime de retraite et de protection sociale particulier ou encore instances paritaires de dialogue social. *Le Monde*, 26 juin 1989.

leurs compétences, ils sont désormais coincés dans des sentiments contradictoires, pris entre leurs aspirations, leurs frustrations, leurs amertumes, leurs incompréhensions.
La cohésion, même partielle, qui existait autrefois a volé en éclats sous les coups de la restructuration des services, de l'introduction de l'appréciation et des objectifs individualisés dans la gestion du personnel. Aux grands ensembles d'autrefois succèdent des petites entités associées à des catégories de clientèle. Selon les lieux où ils sont affectés, les salariés connaissent des évolutions de carrière très différentes. Se développe ainsi en interne une société à plusieurs vitesses, dans laquelle se distinguent les salariés travaillant sur un segment porteur – les bons vendeurs, les bien notés –, et les autres ; les fonctionnaires, et les contractuels de droit privé, de plus en plus nombreux ; les nouveaux recrutés à bac +3 ou +4, surdiplômés – qui s'emparent de postes accessibles jusqu'alors au niveau théorique du brevet des collèges –, et les anciens.

Une nouvelle réalité

Sud-Ptt naît dans cette période charnière, alors que les alliances syndicales traditionnelles explosent. Le nouveau syndicat refuse à la fois l'attitude de la Cfdt, qui a choisi d'accompagner la réforme, et celle de la Cgt qui se cantonne à des positions de refus simpliste, sans argumentation. Dans cet univers aux hiérarchies très pesantes et finalement assez peu remises en cause par le syndicalisme lui-même, Sud-Ptt représente pour beaucoup une arrivée d'air. Victimes eux-mêmes d'une hiérarchie arbitraire, refusant de se soumettre, ses militants suscitent curiosité, voire sympathie dans un milieu où rien ne parvenait à briser la routine, où le changement semblait être avant tout l'œuvre de la direction.
Sud-Ptt se développe dans ce contexte mouvant, changeant, aux contours flous. Il en porte les marques. Héritier d'une histoire, il doit s'adapter à une nouvelle réalité. Aux fonctionnaires se mêlent désormais des contractuels de droit privé, étrangers à l'identité incarnée par les anciens, et qui n'ont pas nécessairement une culture de service public. Les contradictions s'exacerbent.
Le sentiment d'appartenance à une maison commune survit difficilement à la réforme, encore moins à la privatisation de France Télécom. Peu à peu, les deux univers s'éloignent, deux nouvelles réalités prennent forme. Comment s'adapter à cette réalité sans laisser en chemin les acquis liés à l'histoire et à la culture commune sur lesquelles Sud-Ptt s'est construit ? Pour certains, il ne faut pas cautionner, dans leur propre organisation, une séparation qu'ils ont refusée de toutes leurs forces. D'autres insistent sur la nécessité pour les syndicalistes d'être le plus possible en prise avec les évolutions, même si on les a fortement combattues... et ils

assurent que l'on peut être efficace sans perdre son âme et ses valeurs ! Mais au-delà des interrogations des uns et des autres sur les meilleures formes d'organisation dans l'avenir, tous veulent préserver le choix fait par Sud-Ptt de ne pas s'enfermer dans le champ de l'entreprise, de maintenir la dimension interprofessionnelle de son action.
La réforme, les nouveaux choix stratégiques conjugués aux évolutions techniques transforment le paysage professionnel dans lequel Sud-Ptt avait pris racine (voir «Les métiers», page 83).Le secteur des télécommunications connaît de profonds bouleversements mais La Poste vit également au rythme des changements majeurs. Sud-Ptt doit construire de nouvelles revendications adaptées à un contexte en évolution continuelle. De sa capacité d'adaptation, de sa clairvoyance, de sa force à comprendre les mutations en cours dépendront son développement et sa capacité d'action.



Un enjeu de société

La naissance même de Sud, la dimension violente que purent revêtir les désaccords au sein de la Cfdt, ne peuvent se comprendre sans revenir sur les tentatives de remise en cause des missions de La Poste et de France Télécom. Dix ans plus tard, la promotion du service public est toujours au cœur des combats et des réflexions de Sud. Bien sûr, il est question de la défense des intérêts des salariés mais, plus encore, il s'agit d'un réel enjeu de société.
En ces années 80, les Ptt, administration de service public, sont en proie à de profonds bouleversements. L'heure est à la «modernisation», à la libéralisation. En grande partie protégées des règles de la concurrence, la poste et les télécommunications sont dans le collimateur des libéraux. La communication, l'information, sont de plus en plus considérées comme des marchandises à haute valeur ajoutée.



© Sophie Villette

Le marché du siècle

Les technologies de l'information et de la communication jouent un rôle de plus en plus important dans notre société. Ce marché équivaut, au niveau mondial, à celui de la construction automobile. Dans cet ensemble, les télécommunications se taillent la part du lion : presque autant que l'informatique et l'audiovisuel réunis.
Pour 1997, le marché mondial des équipements de télécommunications a été estimé à 130 milliards de dollars, et celui des services à 615 milliards de dollars, soit près de cinq fois plus.

D'où l'acharnement des groupes industriels et financiers à devenir opérateurs de télécommunications.

Une progression spectaculaire
Ce secteur d'activité connaît de plus une croissance vertigineuse. Il y avait 545 millions de lignes téléphoniques dans le monde en 1991 et 741 millions en 1996, soit une progression de plus du tiers. Les experts prévoient un milliard de lignes pour l'an 2000. En dix ans le nombre de lignes aura ainsi plus que doublé !
En ce qui concerne le téléphone portable, on peut parler d'explosion : le nombre d'abonnés dans le monde est passé de 16,3 millions en 1991 à 135 millions en 1996.
En l'an 2001, il est question de 400 millions d'abonnés, soit un chiffre multiplié par vingt-quatre en dix ans !
Le nombre d'utilisateurs d'Internet a été multiplié par treize entre 1991 et 1996 et il est prévu qu'il soit encore multiplié par cinq entre 1996 et 2001.

Un secteur économique décisif
Si le marché des télécommunications progresse à une telle allure, cela ne doit rien au hasard. Les télécommunications jouent désormais un rôle grandissant dans le fonctionnement des entreprises.
Une enquête, réalisée en 1998 auprès de 3 000 grandes entreprises américaines, canadiennes et britanniques, révèle que, dans ces trois pays, un cadre



reçoit en moyenne chaque jour 48 coups de fil, 23 e-mails, 11 fax et 11 messages vocaux. Il doit aussi répondre à 13 messages d'appel et à 8 appels sur son téléphone mobile. Simultanément, les télécommunications deviennent la moelle épinière des systèmes informatiques des entreprises. Celles-ci effectuent un nombre grandissant de tâches à distance. Dans un contexte de mondialisation des échanges, elles doivent réagir plus rapidement aux desiderata des clients, spéculer en un temps record, tout en comprimant leurs prix de revient.
En ce qui concerne son usage domestique, le téléphone a été longtemps réservé à une petite minorité de particuliers aisés. Il joue désormais un rôle indispensable dans le lien social. Et la progression fulgurante d'Internet pourrait donner un rôle important aux télécommunications dans l'accès au savoir.

Un objet de convoitise

Depuis une vingtaine d'années, les milieux économiques ont tout mis en œuvre pour arracher un tel secteur à la maîtrise des Etats. L'objectif est d'en finir avec un système de péréquation tarifaire conduisant à faire subventionner par les entreprises les communications des particuliers. En France, le commissariat général au Plan estimait ces sommes à 7 milliards pour l'année 1982. La libéralisation intervenue depuis le 1er janvier 1998, suite à la loi Fillon de 1996, permet de ramener progressivement la péréquation tarifaire à un niveau jugé acceptable par le patronat. Simultanément, les investisseurs entendaient bien mettre la main sur les milliards de bénéfices annuels dégagés par les opérateurs de télécommunications. D'une part, en étant «libres» de fonder des sociétés écrémant les créneaux les plus rentables, d'autre part en devenant actionnaires des opérateurs publics. C'est chose faite en France depuis 1997 : les 15 milliards de bénéfices annuels de France Télécom font les délices des boursicoteurs de tout poil.



Point d'orthographe

La Poste. Son L et son P majuscules sont apparus avec la réforme Quilès et la séparation des Ptt en deux entreprises distinctes. La Poste est aujourd'hui un nom propre, sauf quand il est question de l'activité postale dans un autre pays ou de temps très lointains. Ainsi peut-on évoquer la poste grecque...

Mais on écrira la Poste quand il est question de s'intéresser à notre poste française. Peuvent subsister dans ce livre quelques anachronismes orthographiques, nous nous en excusons.

■■■ Des possibilités de profits considérables existent à condition de ne plus avoir les mains liées par les contraintes publiques. Les États-Unis, les premiers, ont ouvert la voie de la déréglementation en mettant fin au monopole de leur puissante compagnie ATT en 1984 et en la démantelant. C'est le point de départ d'une politique qui va s'étendre bientôt dans le monde entier. Au Japon, en Grande-Bretagne, aux Pays-Bas, etc., on sépare les deux activités là où elles étaient encore liées, on brise les monopoles, on supprime les réglementations existantes, on vend aux entreprises privées des activités relevant jusqu'alors de l'intérêt général.

En France, les tentatives de réforme portées par la droite libérale ont toutes échoué jusqu'alors. «Itt et Thomson n'auront pas le téléphone ! » En 1974, au cœur d'un des mouvements de grève les plus importants qu'aient connu les Ptt, les travailleurs témoignent déjà par leurs slogans de leur attachement au service public. En 1987, le ministre Gérard Longuet concocte un nouveau projet de réforme. Devant les fortes oppositions syndicales qu'il soulève et les menaces de conflits sociaux, le projet est rapidement enterré. Les élections législatives sont trop proches pour prendre un tel risque... Mais l'idée demeure plus que jamais d'actualité d'autant que, dans la perspective du marché unique européen prévu pour 1993, les institutions européennes pressent la France d'ouvrir ces activités à la concurrence.

La méthode Rocard

En 1988, dans son matériel de campagne électorale, le parti socialiste se veut rassurant et s'engage à ne pas remettre en cause le statut de l'administration des Ptt ni celui de son personnel. Mais, lorsqu'au lendemain des élections, victorieux, il forme son gouvernement, Michel Rocard, Premier ministre, s'engage avec Paul Quilès, ministre des Postes et Télécommunications, sur la voie d'une réforme. Pour la mener à bien et éviter les «couacs» précédents, des moyens considérables sont mis en œuvre. La Cfdt entend y apporter sa pierre, conformément à sa nouvelle politique d'accompagnement. Elle aspire à devenir l'interlocutrice privilégiée des pouvoirs publics et du patronat. Quitte à y malmener quelques principes. Quitte à corriger fermement quelques vilains petits canards, quitte à pousser dehors les militants récalcitrants. Les sanctions sans précédent prises contre «les moutons noirs» prennent alors un tout autre relief.

La méthode Rocard de «modernisation des services publics» subissait là son baptême du feu ; il s'agissait de le réussir, d'en sortir victorieux avant de s'engager vers d'autres secteurs. En octobre 1988, le conflit des camions jaunes de la Poste, long et paralysant, sera l'occasion choisie par la fédération pour se débarrasser des gêneurs, le prétexte retenu par le gouvernement pour ouvrir un grand «débat public sur l'ave-

nir des Ptt», point de départ d'une réforme sans précédent. Lourdement sanctionnés, poussés en dehors d'une Cfdt qu'ils avaient contribué à construire, les militants concernés avaient-ils vraiment conscience de ces enjeux ? Depuis longtemps, la question du service public et du statut était au cœur de certains de leurs désaccords avec la fédération. Mais n'en sous-estimaient-ils pas la profondeur ? Pouvaient-ils soupçonner la nature du lien qui unissait leur fédération aux projets gouvernementaux ?

Depuis, les langues se sont déliées, des chercheurs se sont penchés sur cette période. Ils attestent des relations étroites nouées entre la Cfdt et le gouvernement pour la réussite de la réforme[1]. Depuis, tous ont pu constater la puissance de cette alliance, inédite jusqu'alors, remettant en cause le traditionnel front syndical Cgt-Cfdt-Fo qui avait toujours permis de faire échec aux tentatives de ce type. La Cfdt changeait résolument son fusil d'épaule, contribuant à affaiblir considérablement la résistance aux offensives contre le service public.

En direct avec le personnel

A l'occasion de cette réforme, de nouvelles méthodes de communication sont expérimentées. Aujourd'hui familières, leur portée est alors largement sous-estimée. Il s'agit d'obtenir l'adhésion des salariés, de les convaincre que la réforme en cours d'élaboration sera la traduction de leur volonté, de leurs aspirations.

Un grand débat public est ouvert : c'est Hubert Prévot, ancien responsable de la confédération Cfdt, qui le conduira. Pour le mener à bien, le gouvernement fait appel aux outils les plus modernes, s'entoure des meilleurs spécialistes : un journal retraçant l'actualité du débat, des centaines de milliers de questionnaires envoyés, pas moins de huit mille réunions en interne, des réunions en vidéotransmission permettant le dialogue en direct avec des représentants du ministère, des colloques géants, des brochures à domicile, etc. Ce maillage remarquable touche tous les agents et permet de recueillir leur parole, leurs insatisfactions, leurs souhaits, leurs ambitions. Du jamais vu ! Le ministère édite régulièrement des tracts en direction du personnel relatant l'avancée du débat puis celle des négociations avec les organisations syndicales autour de l'élaboration de la réforme. Son discours fait l'apologie du changement en assurant le personnel qu'il a tout à gagner à ce projet.

Sud plonge dans la bataille. Un débat est ouvert, il s'y engouffre. L'enjeu est capital : il en va de l'avenir du service public ! Écarté de la table des discussions réservée aux organisations syndicales «représentatives» – c'est-à-dire les confédérations –, il se fait entendre par la voix de ses militants, par les tracts et les brochures qu'il publie et diffuse largement. La direction parle de modernisation, de transpa-

1. Selon Jocelyne Barreau, dans son livre *La Réforme des Ptt* (éditions La Découverte, 1995), chaque mot du communiqué qui lance la réforme en novembre 1989 «avait été pesé par son cabinet (Quilès) et par la Cfdt» (p. 93). M. Guyodo, alors secrétaire national chargé de l'action revendicative à la Cfdt, explique quant à lui qu'il «y a eu alliance objective entre la Cfdt et le politique pour la réussite de cette affaire» (p. 110).


sud
projet de loi sur la
(dé)réglementation
des télécom
Statut de France Télécom
il n'y rien à négocier !



rence, d'écoute, de dialogue ? Elle entend remettre en cause le rôle d'intermédiaires obligés qu'occupent traditionnellement les syndicats ? Elle appelle les langues à se délier, librement, à tous les niveaux, hors des cadres hiérarchique ou syndical ? Qu'à cela ne tienne ! Depuis longtemps, les militants qui ont créé Sud défendent la libre expression des travailleurs. Ils ne se sentent donc pas remis en cause par cette stratégie. Sur ce terrain comme sur celui de la transparence, ils sont parfaitement à l'aise.

Informer, expliquer

A peine né, Sud-Ptt se démarque des autres syndicats en matière de communication. Pas question de jouer la carte des tracts lapidaires et langue de bois, des tracts partisans qui expliquent ce qu'il faut penser. Sud adopte une attitude dont il ne se séparera plus et qui, dix ans plus tard, est toujours l'un des points forts de son identité : rendre compte, informer, refuser les raccourcis, accepter les nuances, faire appel à l'intelligence. A tel point que certains lui reprochent d'être un syndicat «d'intellectuels».

Comme l'avaient fait les étudiants en 1986 à propos du projet Devaquet, Sud livre aux salariés le texte qui se discute au ministère avec les autres organisations syndicales. Le texte brut dont tout le monde parle mais que personne n'a pu lire, l'intégralité du projet de loi portant sur la réforme des Ptt. Un document en deux colonnes : à gauche la loi, à droite les commentaires de Sud. Foin du prêt-à-penser, au personnel de juger, de se faire sa propre idée texte en main. Sud a la sienne qu'il s'attache à faire connaître.

Inlassablement, sans relâche, les militants de Sud mettent toutes leurs forces dans la bataille. Des forces humaines peu nombreuses, des moyens insuffisants. Quand la Cfdt choisit l'accompagnement et la Cgt le simple refus, Sud produit et diffuse brochure sur brochure, reprenant point par point les arguments du ministère. Quand celui-ci met en avant les lourdeurs bureaucratiques de l'administration des Ptt, l'inévitable nécessité de moderniser, Sud acquiesce mais montre que des améliorations sont possibles sans casser pour autant le statut des Ptt. Le gouvernement, relayé par la presse, essaie de faire croire à tous qu'un seul choix est possible : conserver une administration publique archaïque et inefficace ou bâtir une entreprise privée moderne et compétente ? Sud s'insurge : le service public est capable de se moderniser, de répondre au mieux aux besoins d'une société en évolution ; le précipiter dans le champ des entreprises privées, des règles du marché et de la libre concurrence, c'est l'affaiblir et, à terme, le condamner.

Dix ans plus tard, la réforme a fait son trou, la privatisation de France Télécom a eu lieu, l'ouverture des télécommunications à la concurrence est à l'œuvre. Sud s'est construit et

développé dans le cadre de ces bouleversements majeurs. Il en porte la trace. Tout de suite convaincu de la nécessité, pour mieux le défendre, de rénover le service public, il cherche à élaborer des propositions alternatives.
Quitte à passer pour des activistes forcenés, ses militants prennent place dans de nombreux collectifs, lieux d'échanges et de confrontations. Ils participent aux colloques organisés par des universitaires, des chercheurs, des experts – dans Réseaux services publics (voir page 76) par exemple – mais aussi aux mobilisations associatives, politiques et syndicales – comme celle des «Autres voix de la planète», coalition d'associations face au sommet du G7 dont ils seront l'un des éléments forts. Il s'agit de créer des liens, d'alimenter la réflexion.
Dans ce domaine, les militants de Sud ont peu de traditions. Trop longtemps, le monde syndical s'en est tenu à une position uniquement défensive, dans l'ignorance ou l'incompréhension de ce qui était en train de se jouer à l'échelle européenne. Tout reste à faire…

Chercher, explorer, tâtonner

Face aux mutations en cours, le découragement est parfois au rendez-vous. Comme toutes les forces sociales et politiques, Sud doit faire face à des situations assez nouvelles au regard de l'histoire du mouvement social. Sur le terrain de l'offensive idéologique, les libéraux sont parvenus à bousculer nombre de valeurs et de représentations collectives. Tout est fait pour convaincre des bienfaits de la concurrence, le marché est érigé en maître, la fameuse «pensée unique» a fait des dégâts considérables dans les esprits.
Comment faire face ? Comment convaincre que d'autres voies sont possibles, que le développement d'une société à deux vitesses n'est pas inéluctable et qu'une telle évolution sera nuisible pour le plus grand nombre ? Que le service public conserve plus que jamais sa raison d'être ? Comment gérer les intérêts contradictoires des usagers et des salariés des services publics ? Comment intégrer, dans les luttes et les réflexions, la dimension européenne, comment répondre au changement d'échelle dans lequel s'exerce la remise en cause du service public ? Il faut chercher, explorer, tâtonner.
Syndicalistes, salariés du secteur public, ils sont parfois prisonniers de leur culture, de leurs représentations. Et les débats au sein de leur organisation n'en sont que plus vifs. Ils se retrouvent au cœur de contradictions propres à la nature d'une organisation syndicale. Défendre les intérêts des salariés sur le terrain de l'entreprise peut parfois s'avérer difficilement compatible avec le contenu d'un projet de société plus global. Les syndicalistes des usines d'armement ou de l'industrie nucléaire en font la triste expérience… Ceux de Sud pensent être à l'abri de tels grands écarts. Ils disent tenir

bon sur les principes. Mais ils refusent aussi de devenir les «conservateurs» d'un service public insatisfaisant. Faire preuve d'innovation n'est pas des plus évidents. Impossible de faire abstraction du contexte, de ne pas tenir compte du rapport de forces qui donne pour le moment le libéralisme grand vainqueur sur le terrain de l'offensive. Face à lui, la riposte a du mal à s'organiser, à se développer. Il faut toujours faire vite, réagir, vite, penser vite, vite convaincre. Une situation somme toute peu favorable à la réflexion, à la recherche d'autres voies...

Sur la corde raide

Il faut tenir sur les principes mais redéfinir en permanence les priorités. Se contenter de s'arquebouter sur les certitudes d'hier peut aujourd'hui se révéler un véritable piège. Ainsi, de nombreux facteurs ont pu refuser de se voir confier la distribution de la publicité dans les boîtes aux lettres. Par principe. Parce qu'il n'était plus question d'un service public. Mais persister à refuser quand La Poste prend pied dans ce marché en pleine expansion, n'est-ce pas permettre le développement d'un corps parallèle de distributeurs, flexibles et moins payés, d'une nouvelle génération de salariés qui pourraient doucement être amenés à remplacer les facteurs ? Des pièges de la sorte, il en existe beaucoup. La tentation est alors forte de s'en tenir à une position uniquement défensive tant certains ont peur de risquer d'amplifier la dérégulation, de se retrouver complices. Entre audace et frilosité, entre modernistes et «archéos», ils se sentent sur la corde raide.
Chaque jour ou presque, ils peuvent se retrouver confrontés à des situations nouvelles et sont sans cesse tenus de disséquer les choix de l'entreprise, ceux du gouvernement, des institutions européennes. De peser le pour et le contre, distinguer le court du long terme, évaluer et réévaluer les rapports de forces. Et si de nombreuses questions demeurent, si les militants sudistes sont loin de répondre à toutes, ils s'en tiennent à quelques lignes directrices. Ils ont fait le choix du service public. Un choix de société qui déborde largement le cadre traditionnel de l'action syndicale mais sur lequel ils entendent rester ferme. Une position de principe qui pourrait se résumer ainsi : pour le service public, pour le maintien de La Poste et de France Télécom dans le service public, pour la défense du statut de fonctionnaire, condition du service public.

Egalité et solidarité

Quelles que soient les activités qu'il recouvre – l'enseignement, la santé, les impôts, l'électricité, les moyens de communication, les transports, etc. –, qu'il soit propriété de l'Etat, de collectivités locales ou territoriales ou encore d'entreprises privées, le service public repose sur deux principes fondamentaux. Un principe d'égalité selon lequel il est acces-



Scène ordinaire

Le guichetier

(à une dame qui s'en va) :
Allez, au revoir !
La cliente : Au revoir.
Le guichetier : Elle a retiré 9 francs. Elle a retiré 9 francs. C'est beaucoup 9 francs, hein ? Non, mais je suis habitué, de toute façon... 9 francs, 5 francs, 17 francs, 20 francs. Au début, ça fait bizarre quand même. C'est... c'est la population ici qui fait ça, hein.

Voix off, échanges

entre postières :
«Qui c'est qui ferme, là?
- Non, il est l'heure, je termine juste un truc.»
Le guichetier : C'est pas beaucoup quand même 9 francs... C'est tout ce qui lui reste. Ce qu'elle va avoir, elle l'aura samedi c'est tout, là... on est jeudi. Donc, elle va vivre avec 9 francs pendant 2 jours.

Extraits de *Une poste à La Courneuve*, un film de Dominique Cabrera sur une idée de Suzanne Rosenberg. Diffusion Iskra, 1994.


Maison de
ETRE
SANS-AB
C'EST DU
APPLICATION DE L
DE REQUISITIO

sible à tous, quels que soient leurs revenus. Un principe de solidarité, en d'autres termes la redistribution ou la péréquation, qui permet de corriger les inégalités tant sociales que géographiques[1]. Ainsi, la contribution des plus riches permet aux plus pauvres d'accéder aux mêmes services, celle des régions les plus fortes économiquement évite l'exclusion des plus sinistrées.

Des services décriés

Aujourd'hui fortement décrié, le service public est accusé des pires maux par les milieux libéraux de toute obédience, présenté comme synonyme d'archaïsme, de lourdeur, d'inefficacité. L'absence de motivation d'un personnel qui serait protégé et pléthorique est stigmatisée. L'Etat interventionniste est décrié, on vante les mérites du marché, de la libre concurrence. Il n'en a pas toujours été ainsi. Pendant de longues années en effet, le service public a fait l'objet d'un quasi-consensus, outil privilégié de la consolidation de la IIIe République, puis fortement renforcé à la Libération. Nul, à l'époque, ne trouvait à redire à ce que l'Etat prenne en charge des pans entiers de l'activité économique du pays et assure une mission de service public. Surtout pas le patronat qui profitait des infrastructures lourdes et onéreuses assumées par l'Etat pour développer ses activités. Celui-ci finissait même par trouver son compte dans les acquis sociaux dont bénéficiaient les travailleurs : une relative paix sociale, un climat favorable à la consommation.

Les temps ont changé. Certains secteurs, comme le téléphone par exemple, sont devenus très rentables : le réseau est construit, l'évolution technologique garantit de bons profits pour de moindres investissements et le privé veut maintenant s'en emparer. Mais surtout, la période faste des Trente Glorieuses a rendu l'âme. Adieu la croissance, bonjour la crise ! La remise en cause du service public ne se développe pas dans n'importe quel contexte mais bien dans celui de l'augmentation de la précarité, de l'aggravation de la fracture sociale. Elle ne doit rien à des critères objectifs, scientifiques, n'a aucun caractère inéluctable. Elle répond fondamentalement à un choix politique, un choix de société qui n'est pas celui retenu par Sud. Celui du chacun pour soi où l'on finit par admettre, qu'en période de crise, il serait acceptable que les plus faibles se noient.

Ainsi, pour satisfaire les plus gros utilisateurs, pour réduire leur facture, on remet en cause le service public dans son essence même, la solidarité. On écarte de certains services des millions de personnes, on sabre le système de protection sociale. Après le revenu minimum, on veut mettre en place le service minimum universel. On développe des lignes Tgv rapides et performantes mais on supprime des lignes sur les axes jugés insuffisamment rentables sans offrir d'alternatives

1. Si l'on prend l'exemple des Ptt, le prix payé pour la prestation (l'acheminement et la distribution de la lettre, la communication téléphonique) n'est pas calqué sur son coût réel. L'acheminement d'une lettre revient environ 1,50 F à Paris intra-muros, à 15 F en zone montagneuse. Les marges dégagées ici permettent d'assurer le service là-bas et contribuent au fonctionnement de l'ensemble du réseau.

adaptées. Combien de villes, de villages ne sont plus aujourd'hui desservis ? Combien de personnes sont aujourd'hui exclues d'un service qui leur assurait la possibilité d'être acheminées d'un endroit à un autre, dans les mêmes conditions que les autres, selon un tarif calculé en fonction du nombre de kilomètres parcourus et non pas en fonction de la situation géographique et de la puissance économique de sa région ?
Il est d'autres choix possibles. D'autres voies que celles du développement des inégalités, que celles de l'exclusion d'un nombre croissant de personnes, que celles d'une société à deux vitesses. Le mouvement social de novembre-décembre 1995, toutes les mobilisations des «sans-droits» témoignent d'autres aspirations : celles d'une société qui garantirait à tous l'accès à des services indispensables à leur vie. Des services qui seraient reconnus comme des droits fondamentaux et non considérés comme de vulgaires marchandises. Des services publics.

Des services en péril

Qui doute aujourd'hui de l'intérêt des services rendus par La Poste et France Télécom ? Qui n'en a pas l'utilité, la nécessité ? L'acheminement et la distribution du courrier, le transfert d'argent, la mise en place et la maintenance du réseau téléphonique, placent ces deux entreprises au cœur de l'échange. Véritables outils de communication, d'information, de dialogue, elles jouent un rôle inestimable et de premier plan dans l'activité économique et sociale. Elles assurent leur mission pour tous, et surtout partout. Sur tout le territoire français, un maillage de petits bureaux et de grosses agences, une toile de fils téléphoniques rappellent leur existence. Elles participent ainsi à l'aménagement du territoire. Quand des régions entières subissent la désertification, la poste et les télécommunications sont parfois les seuls liens qui relient les habitants de ces contrées au reste de la France. Quand tout semble s'éteindre, notamment dans les banlieues, combien d'activités contribuent-elles à maintenir en vie ? Des particuliers mais aussi des entreprises, des pans entiers de la vie économique profitent de ces services, de cette organisation qui, en dépit des critiques, fait finalement preuve d'efficacité.
Pas question pour autant d'idéaliser la situation antérieure, encore moins celle d'aujourd'hui. Qui n'a pas souffert des queues interminables devant les guichets, d'un service non ou mal rendu, d'une lenteur administrative à faire froid dans le dos, d'un règlement vécu comme tatillon et inadapté ? Une réalité qui n'est cependant pas inhérente au service public. Une réalité d'autant plus mal interprétée que personne ne s'empare de la tâche d'informer, de pointer les problèmes, de dénoncer les responsabilités. Le service public en lui-même

n'est pas responsable, mais sa gestion, son fonctionnement, les moyens mis à sa disposition. Pour changer cela, il est nécessaire de construire de véritables liens entre usagers et salariés du service public, entre associations de consommateurs, de quartiers et syndicalistes. Et, là encore, de pratiquer la plus grande transparence.

Des services à rénover

Certaines contradictions ne sont pas simples. Comment, par exemple, trouver un terrain d'entente entre des usagers qui réclament des horaires d'ouverture des guichets plus amples, le samedi après-midi par exemple, et des salariés qui refusent une dégradation de leurs conditions de travail ? Discuter, se confronter, rechercher ensemble des solutions. Les espaces manquent, il faudra pourtant les trouver, les créer tant il est sûr que les intérêts des uns et des autres ne sont pas nécessairement contradictoires mais peuvent au contraire converger. Sud s'y efforce. Pas assez assurément. Trop au goût de certains militants pour qui, au regard de leurs forces, cette démarche est loin d'être la priorité.

Le principe, en tous cas, est accepté par tous. Pour défendre le service public, il faudra le rénover. Il faut pour cela commencer par refuser que soient remis en cause les principes sur lesquels il fonde sa mission : l'égalité et la solidarité. Deux principes aujourd'hui gravement mis à mal. Sous prétexte de moderniser et d'améliorer les services, la loi Quilès a introduit une logique totalement contraire à celle du service public. La privatisation de France Télécom et l'ouverture à la concurrence l'ont consacrée.

Les deux entreprises vantent désormais les améliorations en cours. Certes, elles existent, mais pour certains seulement. Quand certains usagers récoltent les fruits de la «modernisation», d'autres n'en retirent aucun bénéfice. L'introduction des critères de rentabilité, la vérité des prix, c'est-à-dire l'alignement des tarifs sur les coûts, sont incompatibles avec un service public de qualité. Un service public qui participe à l'intérêt général ne se focalise pas sur quelques intérêts particuliers. Ce que l'on nomme la péréquation tarifaire ne peut survivre à la généralisation de la concurrence. Ce sont d'abord les populations les plus faibles qui trinquent, les précaires, les chômeurs mais aussi les habitants des régions rurales, ceux qui n'ont pas la chance de se trouver sur les grands axes rentables, la majorité des usagers-consommateurs aussi. C'est tout le fonctionnement solidaire de la société qui est battu en brèche.

A la Poste comme à France Télécom, on substitue la notion de client à celle d'usager. Le choix des mots ne doit rien au hasard. Dans une stratégie commerciale, «rendre service» n'a pas le même sens. Il s'agit avant tout de vendre le produit du jour, de réaliser des gains sur des services doréna-



vant considérés comme des marchandises. A la personne qui souhaite que sa lettre parvienne à son destinataire le lendemain de son envoi, on conseille vivement le Chronopost à 100 F plutôt que le timbre à 3 F qui permettait jusque-là l'acheminement en 24 heures…

La segmentation

La clientèle est désormais «segmentée» : petits consommateurs/gros clients, particuliers/entreprises, petites entreprises/grosses entreprises. Selon les directions des deux exploitants, cette «segmentation» leur permettrait d'être plus à même de répondre à des besoins dorénavant très contrastés. Elle ne serait qu'adaptation à une société en évolution dans laquelle l'individu ne s'identifie plus à un collectif homogène mais réclame qu'on le considère comme singulier, particulier. Mais n'est-ce pas également faire un pas vers une autonomie de plus en plus forte des différents secteurs d'une même entreprise, le point de départ vers la création de filiales



sur les activités les plus rentables avant de les vendre aux plus offrants ? On le sait, 85% du courrier est envoyé par les entreprises. Leurs besoins en communication (courrier postal ou électronique, transmission de données, etc.) augmentent de 20% chaque année. Un formidable marché où la concurrence est sévère, que ce soit à La Poste ou à France Télécom. De là à vouloir se tourner prioritairement vers ces clients économiquement rentables tandis qu'on envisagerait, pour les autres, la suppression de certains services, la diminution du nombre de tournées postales, l'augmentation des tarifs... Comment le secteur public serait-il en mesure de poursuivre sa mission en direction des autres clients, du plus grand nombre, sans proposer une version appauvrie de ces services ?

Moins cher pour qui ?

La direction de France Télécom ne manque pas de vanter les baisses tarifaires qu'elle a impulsées. Mais que se cache-t-il derrière un système de tarification de plus en plus opaque ? A la baisse des tarifs des communications interurbaines correspond la hausse du prix de l'abonnement et des tarifs des communications locales. Particulièrement concernés, les particuliers, puisque le montant de l'abonnement représente le tiers de leur facture, voire la moitié pour 30% d'entre eux. Quant aux communications locales, 60% d'entre elles sont le fait des particuliers. A la baisse des factures des entreprises correspond l'augmentation de celles des particuliers. L'ouverture à la concurrence recèle de sérieuses menaces. Ayant pour principal objectif de réaliser des profits, les opérateurs privés s'installent sur les créneaux les plus rentables, les artères à plus gros débits. Assurés de bénéfices confortables, ils cassent les tarifs. France Télécom suit, pour ne pas perdre le marché. Mais à quel prix ? A terme, on peut redouter une augmentation des tarifs dans les zones rurales et montagneuses. Conçues comme un service public, La Poste et France Télécom participent de l'aménagement du territoire. Les nouvelles orientations choisies par ces deux entreprises leur permettent de moins en moins de jouer un rôle dans la lutte contre l'exclusion sociale et géographique. En zone rurale, la Poste revoit à la baisse son implantation. Suppression pure et simple de bureaux de poste – plus de 350 entre juillet 1990 et avril 1993 – ou ouverture réduite à deux ou trois heures par jour. Les services de France Télécom tendent, quant à eux, à se concentrer dans les grosses villes.

Le contexte européen

Aujourd'hui, les différents pays de l'Union européenne reconnaissent les services publics comme des éléments incontournables de la construction européenne. Ils se veulent rassurants. Ensemble, ils s'efforcent de définir le contenu d'un service universel commun à tous les Etats. Mais, en l'ab-



Bêtisier de la notation

Comment obtenir un «E» comme excellent dans sa notation annuelle ? Extrait de directives officielles de La Poste. Pour un facteur, «se proposer pour dépanner en cas de difficultés et cela en dehors de ses heures». Pour satisfaire au critère «Valorisation de l'image de La Poste» : «retourner la situation à l'avantage de La Poste, trouver toujours un côté positif à une situation négative» ou encore «participation à des groupes de travail, à la vie, à la culture de l'entreprise».

On y précise : «ce critère ne saurait être pénalisant, mais c'est un atout supplémentaire pour les agents qui, en dehors, de leur travail, portent les "couleurs" de La Poste : estivales, challenges sportifs.» Qu'est-ce que satisfaire au critère «qualité des relations avec la clientèle»? « Va au devant des besoins du client».
Pour apprécier l'assiduité : « On ne peut pas définir un objectif en terme de congé maladie, mais on peut dire qu'on ne peut mettre l'excellence compte tenu de l'absentéisme».

sence de résistance, celui-ci a toutes les chance de n'être qu'un service minimum.
Si La Poste conserve son statut d'entreprise publique, son activité sera désormais encadrée par la directive européenne adoptée le 1er décembre 1997 et qui doit être transcrite dans le droit français en 1999. D'inspiration libérale, son objet est d'organiser l'ouverture du marché postal à la concurrence, de fixer le niveau du service minimum que sera obligé de fournir l'opérateur qui en aura la charge (en général l'opérateur historique, en France, La Poste), de préciser le secteur qui lui sera réservé (non ouvert à la concurrence).
La poste française estime avoir évité le pire, limité les dégâts en obtenant que la directive européenne permette la collecte, le tri, l'acheminement et la distribution des correspondances de moins de 350 g, y compris la publicité adressée (publipostage). Mais ce répit sera de courte durée. Cette directive devrait très vite être suivie d'une seconde en 2003 dans laquelle l'ouverture du marché risque d'être beaucoup plus large, peut-être totale. Certains pays européens ont déjà anticipé le mouvement et ont libéralisé le publipostage, limité le monopole aux lettres de moins de 100 g, obligé l'opérateur dominant à ouvrir son réseau à la concurrence.
L'Union européenne ne cache pas que son projet est d'affaiblir les postes nationales pour favoriser la concurrence afin que la loi du marché joue à plein. Rien n'est dit dans cette directive sur le rôle des postes dans l'aménagement du territoire pas plus que n'est évoquée l'aide à la presse au nom de la liberté d'information. Sans doute les lois du marché se chargeront-elles de résoudre, à leur façon, ces problèmes...

Le statut en jeu

Dans un contexte de montée en puissance de la précarité et du chômage, les avantages liés au statut de fonctionnaire sont montrés du doigt et vilipendés comme autant de privilèges aux mains d'une catégorie de nantis. C'est vrai qu'au regard des conditions de travail et de vie faites à une part croissante de la population, ils peuvent donner l'image d'être une catégorie «privilégiée».
Et quand on soupçonne les militants de Sud de ne s'emparer de la question du service public qu'à la seule fin de défendre leurs avantages, leur pré carré, leur emploi et celui des autres fonctionnaires, ils s'insurgent. Ils protègent leur statut non pas par simple réflexe de défense des acquis sociaux. Encore moins par repli corporatiste. Mais parce que ce statut, disent-ils, est une des conditions nécessaires à l'exercice du service public.
La mise en place d'un statut des fonctionnaires est bien sûr liée à l'histoire des luttes et des conquêtes antérieures, liée aussi aux moyens que l'Etat a voulu se donner, en accord avec les milieux économiques dominants, pour reconstruire

Dévalorisation, danger !

Extrait de «La Crise de l'esprit de service public», d'Alain Supiot Droit social, *nº 12, déc. 1989.*
«Dignité dans le rapport au pouvoir, sérénité dans le rapport à l'argent, continuité dans le rapport au temps, voici donc résumés les traits qui caractérisent l'esprit de service public et le distinguent nettement, aussi bien des valeurs de la sphère marchande, que de celles de la sphère politique. C'est cette claire distinction qui a permis l'éclosion en France d'un type d'identité et de morale professionnelle propre à garantir l'intégrité et l'efficacité des services publics. (...) Rien ne serait plus fatal pour l'avenir des services publics que de voir ses agents intérioriser l'idée de sa dévalorisation et sombrer dans l'apathie et la perte de toute conscience professionnelle. Ce n'est pas un jugement de valeur que de constater que le bon fonctionnement des services publics est suspendu à la conscience professionnelle de ses agents (ou d'un nombre suffisant d'entre eux) et que, si un pareil découragement devait se généraliser, il conduirait inéluctablement à l'effondrement de ces gloires nationales que sont encore les trains ponctuels et sûrs, les lettres acheminées dans les vingt-quatre heures, l'accès de tous à un système scolaire ou hospitalier efficace, des productions radiotélévisées de qualité...»

le pays, aux lendemains de la Libération. Mais ce statut est aussi le fondement d'un type particulier de morale professionnelle qui rend possible l'égalité de traitement pour tous les usagers, sans discrimination, et la continuité du service. Il implique en effet un autre rapport au pouvoir, à l'argent et au temps que le contrat de travail traditionnel. Le fonctionnaire est sous le contrôle d'une hiérarchie mais aussi au service du public, quel qu'il soit, sans exclusion ni favoritisme. Il n'est pas assujetti à un individu déterminé (le patron) mais à une organisation et aux valeurs qu'elle incarne. Il n'a pas un salaire mais un traitement stable et garanti. Il bénéficie de la garantie de l'emploi sauf à être révoqué pour manquement grave.
Le statut met le fonctionnaire à l'abri des pressions, de la corruption, de la précarité et lui permet de remplir sa mission de service public dans les conditions d'intégrité, d'indépendance et d'impartialité.

Fonctionnaires, jusqu'à quand ?

Aujourd'hui, ce statut est menacé, non par une attaque frontale qui le remettrait en cause du jour au lendemain, mais par l'embauche massive d'agents contractuels de droit privé. Ceux-ci n'ont pas la garantie de l'emploi, sont moins payés, travaillent souvent à temps partiel sur un contrat à durée déterminée : les pressions sur eux sont d'autant plus fortes. Il s'agit donc bien de résister à ce changement de statut du personnel qui ne dit pas son nom.



L'association Réseaux services publics

Pierre Bauby
chargé de mission à la direction des affaires économiques de l'Observatoire électricité et sociétés d'Edf.
Jean-Claude Boual
chargé de mission à la direction des affaires économiques et internationales du ministère de l'Equipement.

L'association Réseaux services publics a été créée il y a huit ans à l'initiative de Jean-Claude Boual et Pierre Bauby. Elle entend réunir tous les acteurs du service public en Europe, invités à faire part de leurs réflexions, de leurs critiques, de leurs propositions. Une mise en commun destinée à promouvoir les services publics avec pour volonté d'infléchir les politiques libérales mises en œuvre dans le cadre de la construction européenne.

Comment est venue l'idée de créer Réseaux services publics ?

J.-C. B : Sur le constat d'un vide. A l'époque, en 1991, il n'existait aucune réflexion, aucun débat sur le service public dans le contexte européen. En tant que syndicaliste (il fut responsable de la fédération Cgt de l'équipement et de l'environnement jusqu'en 1991 Ndlr), j'avais pour ma part bien du mal à convaincre mon organisation de l'importance des enjeux. En gros, la position de la Cgt se résumait à : «L'Europe, c'est le capital, donc on n'en veut pas ! » Mais l'Europe, qu'on le veuille ou non, se construisait. Les syndicats s'insurgeaient contre la libéralisation, contre la mondialisation, mais sans aller plus loin. Il était urgent que les forces sociales s'emparent de cette question, deviennent actrices car la seule façon de ne pas subir les événements, c'est de se donner les moyens d'élaborer des propositions alternatives, de construire des alliances, d'être offensifs.

P. B. : Les organisations syndicales ne sont pas les seules à n'avoir pas pris la mesure des événements. Personne ou presque n'a compris ce que signifiait réellement la signature de l'Acte unique européen en 1986. Là s'enclenche le processus de libéralisation, de lent grignotage des services publics que nous connaissons aujourd'hui. En clair, on passait du marché commun – levée des barrières douanières – au marché unique – liberté de circulation des hommes, des capitaux, des produits et des services dans toute l'Europe. Un système qui remet en cause les secteurs protégés, donc le service public. Personne n'a relevé cette contradiction. Pas plus la classe politique que les organisations syndicales. A l'époque, personne ne bouge mais quand, vers 1990-1991, on com-

mence à ressentir fortement les premiers effets de cet Acte unique européen, c'est l'affolement. Surtout du côté des entreprises de réseaux (électricité, télécommunications, transports, etc.) qui sont alors au cœur des politiques communautaires. Mais le retard pris est énorme et concerne autant les syndicalistes que les responsables économiques et politiques, les chercheurs universitaires, les militants associatifs.

J.-C. B. : J'ai appris qu'à Edf existait quelqu'un qui se posait les mêmes questions que moi, Pierre Bauby. Nous nous sommes rencontrés et nous avons décidé de mettre en place un réseau de travail réunissant des syndicalistes, des consommateurs, des universitaires, des opérateurs. Nous voulions que cela soit le moins formalisé possible pour contourner les difficultés traditionnelles : que chacun des participants s'engage à titre individuel, se sente libre de parler, de réfléchir sans sentir sur lui le poids de son organisation.

P. B. : Les réactions à la politique de libéralisation souffraient de trop d'éparpillement. Chacun travaillait dans son coin. Mais la logique libérale, elle, n'est pas sectorielle. Pour la contrer, il fallait d'urgence décloisonner toutes les initiatives, les réflexions, créer de la transversalité.

Quel rôle les organisations syndicales peuvent-elles jouer ?

J.-C. B. : Un rôle fondamental. D'abord, parce que la connaissance que les syndicalistes ont de leur entreprise, de son fonctionnement, est un apport précieux qui complète celui des usagers, des experts économiques, des autres acteurs. Mais aussi par leur faculté à mettre en mouvement. Les mouvements sociaux peuvent être de formidables éléments de progression dans nos sociétés. Celui de novembre-décembre 1995 l'a démontré. En France, mais aussi en Allemagne, en Espagne, en Belgique, etc. des millions de personnes ont manifesté contre la remise en cause de leurs acquis sociaux, contre la montée de l'exclusion, contre les effets ravageurs du libéralisme. La question des services publics est vite devenue centrale comme un facteur essentiel de solidarité, de cohésion sociale. Ce mouvement a pesé sur l'évolution des politiques communautaires.

P. B. : Nous travaillons avec toutes les force syndicales françaises, mais également européennes. Cela n'a pas toujours été facile de les convaincre de participer au travail mis en œuvre par le réseau. Les syndicats français ont beaucoup de mal à se débarrasser d'une culture qui accorde le primat au politique et au syndical sur tout le reste. Ils doivent comprendre qu'ils ne sont pas toute la société civile, qu'il existe d'autres forces sociales avec lesquelles il est indispensable de travailler. Ils doivent par exemple rompre avec une pratique ancienne, celle d'instrumentaliser les usagers, et considérer ceux-ci comme des acteurs à part entière de la construction du service public. S'ils ne se donnent pas les moyens d'élargir leur champ d'action à tout ce que recouvre le service public, s'ils demeurent cramponnés à défendre l'existant, ils risquent de ne pouvoir aller au-delà de luttes corporatistes stériles. Ils ne seront pas en mesure de résister aux offensives libérales.

J.-C. B. : L'ouverture à une telle dimension n'est pas évidente. Par

> essence, les organisations syndicales sont plus naturellement portées à défendre les intérêts immédiats des salariés. Elles en oublient même parfois la finalité du service public... Mais si elles n'élaborent pas de stratégie, si elles ne sont pas capables de cerner les rapports de force, elles ne peuvent peser en rien sur les évolutions en cours. Pour être à l'offensive sur le terrain du service public et de l'Europe, elles doivent ouvrir le champ de leur réflexion au-delà du terrain de l'entreprise.

P. B. : Pour beaucoup, l'Europe représente le danger, elle vient remettre en cause nos systèmes sociaux, nos services publics. Mais c'est oublier qu'il est possible de peser sur la construction européenne, d'infléchir ses orientations libérales, à condition de faciliter la convergence des forces sociales, de créer le bon rapport de forces. On ne peut pas se tenir en dehors du processus. Sauf à accepter de reculer, il nous revient à tous d'engager une contre-offensive, d'inverser la dynamique, de marquer des points. Dans ce sens, l'article 7 D[1], même s'il est largement insatisfaisant, est un acquis par rapport au processus de liquidation progressive des services publics.

Justement, que mettez-vous à l'actif de Réseaux services publics ?

J.-C. B. : Le réseau que nous avions mis en place s'est élargi, renforcé. Notre travail d'élaboration, de lobby a porté ses fruits. Aujourd'hui, la question des services publics a conquis une place qu'elle n'avait pas à notre

> création. Il semble acquis que les services dits d'intérêt général sont partie prenante de la construction européenne. Ils sont maintenant reconnus par les traités eux-mêmes comme une composante des valeurs communes aux peuples d'Europe. La jurisprudence a considérablement évolué. De nombreux arrêts confirment leur mission et les protègent des règles du marché.

P. B. : Il y a cinq ans à peine, on nous traitait de doux rêveurs, d'illuminés, lorsque nous proposions de nous battre pour obtenir une révision du traité qui intégrerait la notion de service public. Nous ne sommes pas mécontents d'avoir, au lendemain du mouvement social de novembre-décembre 1995, provoqué une rencontre entre les fonctionnaires de la Commission européenne, initiateurs d'un nouveau texte, et tous les acteurs des services, syndicalistes et salariés, usagers, opérateurs. La confrontation fut franche et certaines interventions, comme celles des syndicalistes belges et de Sud-Ptt, ont su bousculer les membres de la

1. L'article 7 D est un article spécifique sur les services d'intérêt général, affirmant le rôle particulier «qu'ils jouent dans la promotion de la cohésion sociale et territoriale de l'Union». Il fut l'objet de nombreuses réunions avant d'être ajouté à la rédaction du traité d'Amsterdam en juin 1997.

Commission, les ont convaincus de l'existence d'une véritable exigence sociale sur laquelle ils ne pouvaient faire l'impasse. Cela s'est traduit par des avancées significatives dans la rédaction du texte final de la Commission européenne qui reconnaît ainsi les services d'intérêt général comme « un élément clé du modèle européen de société» et qui propose aussi une modification des traités pour aller dans ce sens. Une chose inimaginable quelques mois auparavant.

Quel regard portez-vous sur Sud-Ptt ?

J.-C. B. : Sud-Ptt s'investit, participe régulièrement à nos réunions. C'est l'une des organisations syndicales qui témoignent de la plus grande ouverture aux autres partenaires. Peut-être d'ailleurs parce qu'elle s'est constituée en opposition à la Cfdt et qu'il lui fallait être reconnue. Ses responsables ont voulu redonner au syndicalisme un visage qui s'éloigne de celui des bureaucraties syndicales et élargir son champ d'action à d'autres problèmes que ceux de l'entreprise. C'est peut-être dans les relations avec leurs militants, avec les salariés, avec la société qu'ils innovent vraiment : dans leurs tracts, dans leurs publications, dans leurs discours, ils témoignent d'une sincérité qui est assez rare. On peut les croire, ils invitent à réfléchir, ils ne jouent pas l'esbrouffe. Et je constate avec intérêt que tout cela survit encore à dix ans d'existence.
Mais ils ne sont pas pour autant à l'abri des contradictions propres aux organisations syndicales. La défense des intérêts des salariés n'est pas toujours compatible avec la promotion du service public. Le fait qu'ils ne soient implantés que dans le secteur public est aussi une sérieuse limite à leur action.

P. B. : Les militants de Sud apparaissent plus dynamiques et peut-être moins dogmatiques. Ils ont réellement intégré la dimension européenne à leurs réflexions. Ils ne sont pas les seuls mais leur apport est bien spécifique. La Cfdt, très pro-européenne, semble davantage tournée vers le fonctionnement institutionnel, la Ces, la Commission. Sud, quant à lui, s'intéresse davantage à la dynamique sociale. Nous avons tous besoin de leur radicalité.

Quels sont les enjeux des mois à venir ?

P. B. : La Poste est aujourd'hui au cœur de l'actualité européenne. Si nous ne sommes pas à l'offensive, le risque est grand que ses activités soient sérieusement remises en cause. C'est le champ de bataille des mois à venir et peut-être celui sur lequel il y a le plus de moyens de peser. C'est un exemple fort du service public de par le lien physique quotidien que les postiers entretiennent avec l'ensemble des citoyens.
Il faut tirer profit de cet attachement qu'ont les gens vis-à-vis de La Poste pour construire une large alliance au niveau européen. Nous pouvons être force de proposition, dépasser l'idée du marché unique pour construire un projet européen de solidarité sociale. Faire reconnaître par exemple les services bancaires de La Poste – qui est devenue la banque universelle – comme relevant du service public. Mais plus encore construire un système postal européen : un prix unique pour les timbres, une péréquation qui s'opère au niveau du territoire européen. Cette proposition rencontre bien sûr des résistances. Les coûts ne sont pas les mêmes partout. Ils sont très faibles aux Pays-Bas, élevés en Grèce où la poste doit acheminer le courrier sur une multitude d'îles, dans des coins très reculés. Les responsables de la poste néerlandaise, privatisée, accepteront difficilement de financer l'acheminement du courrier dans le Massif central. Mais cette proposition n'est pas utopique. Il existe aux Etats-Unis un système fédéral qui a fait ses preuves. Et nous bénéficions en Europe d'un fond de civilisation commun reposant sur la solidarité, le respect des libertés humaines, le respect du droit. Des principes sur lesquels se fonde le service public.

J.-C. B. : Au-delà de ce terrain particulier, l'Europe place le syndicalisme en demeure de relever de nouveaux défis. En matière de services d'intérêt général, ce qui est à l'ordre du jour aujourd'hui, c'est de faire surgir une conception européenne et de la mettre en œuvre. C'est vrai pour la poste mais c'est vrai aussi pour tous les secteurs de réseau et au-delà. Les questions de santé et de protection sociale vont prendre dans les mois et années qui viennent une acuité plus forte. Pour les syndicats en Europe, les enjeux sont aussi considérables. Il leur faudra bâtir un vrai syndicalisme européen dépassant la simple addition de confédérations nationales et possédant un véritable projet syndical européen. Cela veut dire une organisation moins dépendante, moins accrochée à la Commission et aux institutions européennes, capable de créer un vrai rapport de force et de négocier à l'échelon de l'Union. L'Europe, en raison de son niveau de développement, des acquis sociaux importants qui lui sont spécifiques et qui sont l'un des fondements de ses sociétés peut jouer un rôle irremplaçable dans le monde de demain.
Pour cela, les syndicats, le syndicalisme, ont un rôle spécifique et immense à jouer. Il n'est pas sûr qu'ils en aient conscience aujourd'hui. Pourtant, face à des multinationales de plus en plus mondialisées, l'Europe, parce qu'elle est notamment une grande puissance économique, est un lieu où peut se construire un rapport de forces impossible à obtenir au niveau national.

Réseaux services publics,
66, rue de Rome, 75008 Paris.
Tél. : 01 40 42 50 24.
Fax : 01 40 42 13 78.
Le Comité européen de liaison sur les services d'intérêt général (même adresse, même téléphone).
E-mail : celsig@worldnet.fr.


privatisation
Pour
le service public


© Emilie Hermant

Robert

sa journée à peu près comme il veut. Robert a 41 ans et milite à Sud-Ptt depuis sept ans. Les syndicats, bien sûr qu'il connaissait, depuis le temps qu'il travaille. Quand il lui a fallu se battre pour faire valoir ses droits, il les a contactés, et ils ont été efficaces. Le syndicat, «un bel outil pour te permettre de faire aboutir tes revendications, il compte, il pèse». Mais pour autant, jamais Robert n'avait ressenti l'envie de s'y investir. Pas son truc.

«Dans cette société, il fau quand le travail ne nous é

De passage dans les locaux de la fédération Sud-Ptt, à Paris, Robert jette sur les lieux un regard circonspect. Trop de désordre, trop d'éparpillement, un brouhaha, un va-et-vient incessant, il n'imagine pas un seul instant pouvoir travailler dans ces murs : «C'est trop insupportable. Je ne vois pas bien comment ils peuvent s'y retrouver. Mais ça prouve certainement qu'ils sont vivants… » De toute façon, lui, il craint les murs, l'enfermement. Impossible pour lui de respirer dans un bureau. Depuis dix-sept ans, il est agent des lignes à Montreuil, en banlieue parisienne, un travail dans lequel il jouit d'une relative autonomie. Pas de murs, pas de petits chefs sur son dos, un certain nombre de lignes téléphoniques à construire, d'abonnés à satisfaire, il organise

Son truc, c'était plutôt les jeunes, l'animation et bientôt leur encadrement. Il occupe ses loisirs dans une maison de quartier, et passe successivement les examens pour obtenir le statut de directeur de centres de vacances. Il va se battre avec ténacité pendant trois ans avant

d'obtenir la possibilité d'exercer cette nouvelle fonction dans le cadre de son entreprise : agent des lignes en temps normal, directeur des colonies de vacances Ptt durant les congés scolaires. C'est pour lui la possibilité de s'évader d'un boulot qu'il n'estime pas très épanouissant, de s'ouvrir à d'autres perspectives. «C'est là que je prends mon pied. Le cadre de travail est tout sauf rigide, mécanique. C'est vivant, on y rencontre une grande liberté de ton et de mouvement qui, en permanence, t'amène à te remettre en cause dans ce que tu es, dans ce que tu fais.»

Et puis, pourquoi le nier, Robert y trouve aussi la reconnaissance d'une utilité sociale et une liberté d'agir liée à sa fonction de directeur : «Je n'ai personne sur le dos, je suis maître de mon projet. »

Comment résumer sa rencontre avec Sud ? Elle s'est faite au détour d'un souci qu'il avait, d'une faute lourde dont sa hiérarchie l'avait accusé. Il se tourne alors vers la personne qui, autrefois militante Cfdt, l'a déjà défendu. Elle est à Sud maintenant, un syndicat dont il a eu l'occasion de lire les tracts avec lesquels il est plutôt d'accord. De toute façon, il ne veut plus entendre parler de la Cfdt qui a soutenu une réforme à laquelle il était opposé – « Je ne conçois pas un syndicat qui ne soit pas du côté des travailleurs...» – ni de Fo qui «ne défend pas tous les salariés mais uniquement ses adhérents». Qu'importe l'étiquette, il s'adresse à ceux qu'il connaît, qu'il voit sur le terrain, il veut obtenir gain de cause contre ce qu'il estime être une «flagrante injustice».

Il l'obtiendra et aurait pu s'en tenir là, mais, curieux, intéressé, il voudra aller plus loin dans la découverte de ce syndicat qui se veut novateur : «Je me suis rendu à quelques réunions. Le discours des militants de Sud me plaisait. Rien à voir avec des notables avec attachés-cases, ils avaient l'air proches des gens, des travailleurs, avec toujours le souci de nous tenir au courant, de nous transmettre l'information sans forcément nous dire ce que nous devions en penser.» Une attitude d'information au jour le jour, dit-il, et pas seulement un lever d'étendard le jour de la grève ou des élections comme la Cgt.

De réunion en réunion, Robert trouve sa place : «On les sentait en construction, très ouverts, avec une forte volonté d'intégrer des nouveaux, des gens différents, de donner une place à tous.» Il ne se sent pas contraint, mais libre de prendre cette place dont il ne manque pas de s'emparer. Il s'investit alors dans ce qu'il estime être un contre-pouvoir indispensable à «cette société dirigée par les financiers», devient responsable syndical dans son centre, à Montreuil, et représente Sud à la direction des Affaires sociales de France Télécom d'Ile-de-France.

Il sait qu'à l'origine de Sud-Ptt, on trouve un «groupe de gauchistes», la presse en fait ses choux gras. Mais il en rigole : «Aujourd'hui, Sud, ce n'est pas ça.» Les salariés reconnaissent avant tout à ce syndicat une efficacité sur le terrain de la défense de leurs droits et ne s'intéressent que peu à son projet de société.

Lui-même n'a en rien le parcours de ceux qui sont ses aînés d'à peine deux ou trois ans.

A 18 ans, en 1975, il ne participait à aucune agitation politique ni sociale, il rejoignait l'armée comme engagé volontaire outre-mer et en conserve de bons souvenirs. La fête sur la place de la Bastille, en 1981, il en était, heureux que parvienne au pouvoir une gauche qui voulait abolir la peine de mort et organiser les choses de façon plus humaine. Maastricht, il a voté pour et pense maintenant qu'il s'est trompé. Longtemps sympathisant du parti socialiste, il vote écologiste depuis les dernières élections.

Le syndicalisme, qu'il rejoint tardivement, n'aura pas été pour lui le lieu de tous les apprentissages «mais le résultat d'un lent cheminement».

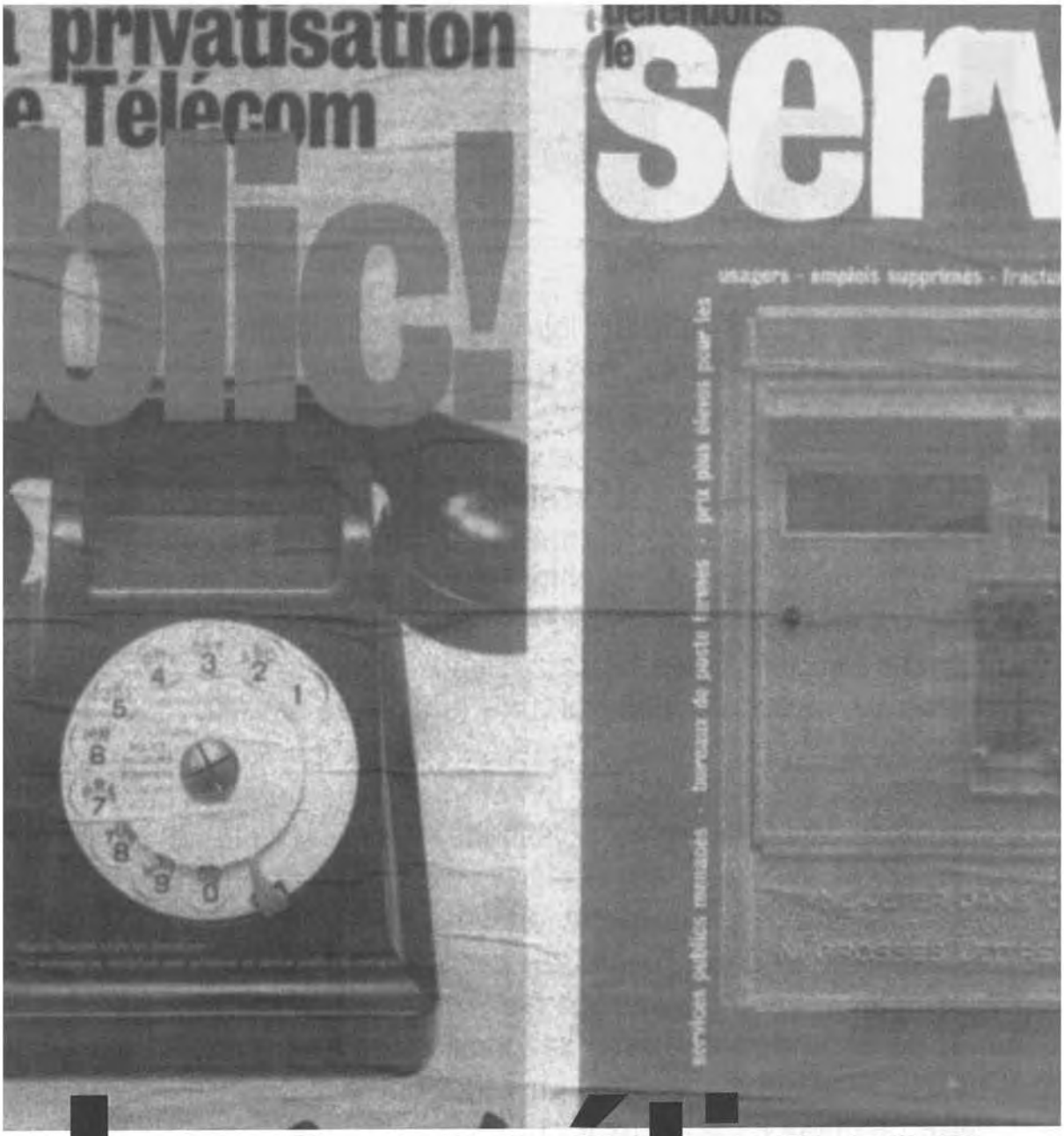
C'est d'abord dans l'expérience associative, avec les jeunes ados et les équipes d'animateurs, que Robert s'est frotté aux choses collectives, aux problèmes du vivre ensemble, aux questions des rapports au pouvoir, de la démocratie. Avec toujours la volonté, dans ses projets pédagogiques, de faire se rencontrer l'individu et le collectif : «Imposer le collectif à l'individu, ce n'est finalement pas très difficile, mais l'inverse est plus compliqué, imposer l'individu à la société, on le voit bien avec les débats sur les sans-abri, les sans-papiers, le Pacs, l'homosexualité...

Et pourtant, sauf à choisir de poser des bombes, à rejoindre Action directe, il n'y a pas d'autre solution que d'apprendre à vivre ensemble tout en permettant à chacun de pouvoir s'épanouir.» Et s'il se trouve aujourd'hui à sa place dans Sud, c'est qu'il y reconnaît ses préoccupations et que Sud lui offre l'opportunité de pouvoir peser sur les choses, «de devenir

'ait plaider coupable einte pas totalement !»

acteur de ma cité». «Leurs valeurs sont les miennes. Ils défendent une certaine idée de la justice sociale, refusent que les gens soient écrasés par le pouvoir, celui du petit chef, le pouvoir politique, le pouvoir économique. Ils souhaitent que chacun trouve le chemin de son épanouissement, puisse être heureux de ce qu'il vit.»
Le syndicalisme lui a permis de mieux structurer ses idées, de gagner en finesse, d'apprendre à négocier, à perdre un peu pour gagner l'essentiel, à cesser de vouloir «casser la baraque» pour comprendre là où il est possible de peser, d'agir. Il revient fier d'une de ses dernières actions, la défense d'un salarié convoqué devant le conseil de discipline. Une première pour Robert, et la satisfaction d'être parvenu à limiter les dégâts pour le salarié en question.
Dans Sud, il a envie d'agir. Dans le secteur qui l'intéresse, le social, tout est à faire ou presque. Jusqu'à présent Sud n'a pas eu le temps, pas pris le temps, de se pencher collectivement sur cette question et d'élaborer des revendications qui soient les siennes, partagées par tous les adhérents. Alors, Robert se sent un peu seul quand il siège au nom de Sud dans les organismes qui traitent du social. Heureux d'avoir une marge de manœuvre, de ne pas être «la voix de son maître», la voix d'un appareil qui peserait sur lui, heureux de pouvoir faire appel à son intelligence, à ses réflexions, de participer, mais inquiet aussi : «Aujourd'hui, je pourrais me rendre dans les réunions institutionnelles en étalant des propositions que je n'aurais discuté avec personne, qui ne seraient pas le fruit d'une élaboration collective. Je préfère parfois me taire plutôt que de fonctionner comme un électron libre. On peut déraper facilement quand on est tout seul.»
Dans Sud, il sait qu'il peut prendre des initiatives, «peut-être parce que cette organisation est encore en construction et qu'elle a besoin de toutes les bonnes volontés». Mais il a peur d'être «pris», enfermé encore. Jusqu'à présent, il concilie ses différentes activités. Il ne voudrait pas couper les ponts avec son travail aux lignes, ses collègues, le terrain. Mais il sent qu'il va bientôt devoir choisir et que finalement c'est dans le secteur social et la direction de centres de vacances qu'il se sent le mieux. Pour le moment. « C'est valorisant d'être délégué syndical, ça flatte l'ego. Mais ça me pèse. Les gens ne viennent te voir que lorsqu'ils ont des problèmes individuels et j'ai parfois l'impression de jouer le rôle d'une assistante sociale. Je les défends, c'est mon rôle, mais j'ai du mal à admettre que les gens ne se prennent pas en charge, ne soient pas prêts à faire bouger les choses. C'est assez démotivant parfois. »
Quand on le provoque sur les «facilités» que lui offre son statut de fonctionnaire – sécurité de l'emploi, conditions de travail relativement correctes, possibilité d'être libéré de ses obligations professionnelles pour réaliser ce qu'il aime, etc. –, il provoque à son tour, raconte ses premières impressions quand pour la première fois il débarqua parmi les agents des lignes, à France Télécom : «Ça m'a semblé peinard.» Lui venait de vivre plusieurs expériences professionnelles comme apprenti dans la restauration, vitrier, agent d'intérim chez Manpower, «des boulots chez le bougnat du coin à bosser quinze heures par jour sans broncher surtout». Alors, oui, ça lui a semblé peinard. Mais faudrait-il s'en offusquer ? « Dans notre société, il faudrait plaider coupable si le travail ne nous éreinte pas totalement en fin de journée, coupable si on bénéficie d'une relative liberté de parole, liberté d'action. Mais qui a dit que le travail était une fin en soi ? Moi, je travaille pour subvenir aux besoins de ma famille mais je veux pouvoir me réaliser ailleurs aussi. Et je pense qu'il en est ainsi pour tout le monde. » Alors Robert défend avec vigueur le statut de fonctionnaire, la sécurité de l'emploi «qui te permet de ne pas être totalement soumis, de ne pas être sans arrêt dans la peur, d'oser exister, réagir, agir». Et il constate avec amertume le fait que, «aujourd'hui, même dans la fonction publique, les gens n'osent plus rien dire, plus protester.» Que la peur les rend frileux, inactifs, et que, sans luttes collectives, tout se dégrade lentement : les conditions de travail, la qualité du service public aussi. «Et si eux n'osent plus, qui osera ?»

«Si nous on n'ose pas, qui osera ?»



Les métiers

Aperçu sur les différentes catégories de personnel à La Poste et à France Télécom. Retour sur leur histoire, leurs particularités, leurs perspectives.

La Poste

L'origine de la poste est fort lointaine. De tout temps au service des puissants, des rois, des armées ou encore des universités, des messagers sont porteurs de nouvelles officielles ou privées. Peu à peu, la fonction s'organise et, au début du XVII^e siècle, est créée la poste aux lettres d'Etat. En 1879, apparaît le premier ministère des P et T (postes et télégraphes). Une infrastructure de qualité va peu à peu se mettre en place. Le nombre de routes équipées en relais de poste augmente, des bureaux s'implantent sur tout le territoire, la voiture à cheval, puis le train, le bateau, la voiture et l'avion réduisent considérablement les temps de transport. Le trafic postal, longtemps limité dans une France majoritairement analphabète, explose à la fin du XIX^e siècle. Il ne cessera d'augmenter. La poste prend également en charge des activités financières pour servir une clientèle populaire, délaissée par les banques privées, et collecter l'épargne jusqu'aux hameaux les plus reculés. En 1881 est créée la Caisse nationale d'épargne postale (Cne), la «banque du pauvre». En 1918 ouvre le premier Centre de chèques postaux (Ccp).

Aujourd'hui, La Poste est le deuxième employeur de France, derrière l'Education nationale, avec 310 000 salariés. Dans ses 14 000 bureaux et ses 3 000 agences postales se présentent trois millions de personnes par jour. Elle détient toujours le monopole de certaines activités postales comme la prise en charge de la lettre de moins d'un kilo, mais certaines directives européennes le remettent en cause.

La distribution

Le facteur est le personnage le plus évocateur de la poste. Le plus populaire aussi. Du XIXe siècle jusqu'aux années 50, la condition du facteur n'a guère changé. L'automatisation a peu affecté cette profession qui, aujourd'hui encore, est la plus nombreuse (85 000) et la plus mal payée. Ses transformations doivent un peu à l'introduction de la voiture, beaucoup à l'explosion urbaine des années 60 qui modifie considérablement le rapport du facteur au public, l'un des aspects les plus attractifs du travail. A pied d'abord puis à bicyclette, en voiture en zone rurale, le travail des facteurs est très dur physiquement. En 1975, l'entrée des femmes dans cette profession jusqu'alors exclusivement masculine favorisera l'amélioration des conditions de travail de tous. Largement minoritaires encore aujourd'hui (28 %), elles peuvent mettre à l'actif de leurs luttes la mise en place des caddies et, en conséquence, la diminution du poids à porter...
Ces dernières années, le volume des objets à distribuer a beaucoup augmenté. Le publipostage, en jargon technocratique, (mailings, offre publicitaire, etc.) a gonflé en volume et représente 70 % du courrier traité, loin devant le courrier dit ménager (lettres de particulier à particulier ou à administrations). Conséquence des nouvelles orientations commerciales de La Poste, le facteur est soumis à des pressions de plus en plus grandes pour vendre les produits postaux (comme les prêts-à-poster).
Il est également soumis à des exigences de cadence de plus en plus fortes dans sa tournée, l'empêchant de jouer pleinement son rôle de lien social.
L'automatisation du tri par rue, voire par segment de rue, risque de déqualifier le métier de facteur, jusqu'alors le plus diversifié de la Poste, en en faisant un simple distributeur de papier.
A l'origine des premières grèves à la poste en 1899, les facteurs constituent l'un des secteurs les plus combatifs, artisan de nombreuses luttes, dont certaines très dures.
La Cgt y réalise à elle seule plus de 45 % des voix aux élections professionnelles.

Les chiffres de La Poste
(bilan social 1997)

306 589 salariés
dont 240 967 fonctionnaires et 65 622 contractuels.
Ceux-ci travaillent majoritairement à temps partiel et la moitié d'entre eux sont en Cdd.

39 % des fonctionnaires sont des femmes, mais seulement 25 % des cadres et plus de 75 % des contractuels.
18 000 fonctionnaires sont à temps partiel choisi, dont 87 % de femmes.

42,9 ans. C'est l'âge moyen des fonctionnaires (37,8 pour les contractuels).

10 092 F C'est la rémunération moyenne mensuelle nette des fonctionnaires (7 249 F pour les contractuels).

Les commerciaux

Sous le terme de commerciaux sont désignés tous ceux qui participent désormais au développement commercial de l'entreprise et dont les effectifs augmentent considérablement depuis la réforme. On les retrouve à tous les échelons, dans tous les services et parfois dans des locaux qui leur sont propres comme les commerciaux en lien avec les «grands comptes» de La Poste.
Dans les bureaux de poste, ils reçoivent les clients pour leur conseiller des produits financiers ou des services postaux.
Les conditions de travail sont très difficiles, la pression très forte et les objectifs jugés irréalisables car inadaptatés aux spécificités des usagers. Comment imaginer vendre autant d'actions, de Sicav et autres placements dans une zone économiquement sinistrée que dans le 16e arrondissement de Paris ? Au départ volontaires pour assumer ces nouvelles tâches, les fonctionnaires rechignent désormais massivement à se présenter à ce genre de fonction.
La Poste embauche avant tout des contractuels sur ces nouveaux postes, une population jeune et souvent précaire, et dont les contrats ne durent guère. Parmi ce personnel, les démissions sont légion et les licenciements pleuvent quand les objectifs ne sont pas atteints.

Répartition du personnel par grands secteurs d'activité

35 % du personnel est affecté à la distribution du courrier, dont 28 % de femmes.

29 % travaillent dans les bureaux de poste, dont 52 % de femmes.

14 % sont affectés dans les centres de tri, dont 16 % de femmes.

10 % travaillent dans les services financiers (Ccp et Cne), dont 74 % de femmes.

12 % sont affectés dans les directions, dont 41 % de femmes.

Les guichets

A l'intérieur des bureaux de poste, le personnel travaille sous l'autorité d'un chef d'établissement autrefois appelé receveur. Les horaires de travail y sont plus traditionnels. Ce milieu d'employés, éclaté en petites entités qui atteignent rarement cent personnes, est faiblement syndiqué. Le contact direct avec le public, source de satisfactions mais aussi de grosses tensions, reste sa principale particularité. Ces dernières années, sous la pression des nouvelles orientations commerciales de l'entreprise, son organisation évolue fortement. Les bureaux sont restructurés pour accueillir une clientèle diversifiée. A côté des guichets qui continuent d'accueillir les particuliers apparaissent d'autres espaces, le Carré Pro pour les entreprises et les bureaux des conseillers financiers et conseillers courrier (voir «Les commerciaux», page précédente). A la diversification des clientèles correspond la diversification des rôles, des horaires et des salaires. Pour assurer une ouverture au public de 8 heures à 19 heures, La Poste, refusant de créer de nouveaux emplois, impose à ses salariés des horaires de travail de plus en plus étendus. Le personnel des bureaux de poste connaît les amplitudes de travail les plus importantes de l'entreprise. Les activités financières représentent l'activité la plus importante des bureaux de poste (73 % contre 27 % pour le courrier). Elles tendent à s'automatiser (retrait, dépôt, consultation de solde, virement, etc.) éloignant des guichets tous les usagers munis d'une carte bleue. Mais La Poste reste la seule à gérer les comptes des populations les plus démunies qui se pressent à ses guichets. C'est souvent pour elles le seul lien avec les institutions, l'endroit où elles perçoivent leurs allocations, où elles règlent leurs factures. Dans les quartiers défavorisés, où on trouve le plus grand nombre d'usagers des services de la poste, les effectifs sont souvent loin du compte. La tension, la violence parfois, sont à la hauteur de l'inadaptation de ce service public. La Courneuve, par exemple, compte deux bureaux de poste de moins que Versailles pour



Les cen

Le secteur du tri est peut-être celui qui, avec les centres financiers, a connu les plus importantes mutations. Longtemps manuel, il s'organise alors dans le cadre de centres (un ou deux par département) rassemblant plusieurs centaines de salariés, des hommes exclusivement. A Paris, ces centres sont situés aux abords des grandes gares et leurs effectifs se comptent par milliers. De gigantesques concentrations humaines, travaillant jour et nuit, par brigade, attelées à un travail répétitif et cadencé sous le regard de surveillants avec qui les rapports hiérarchiques sont très durs. Vider les sacs de courrier, trier les lettres et les jeter dans des casiers par ville, les mettre

une population trois fois plus importante. Les conditions de travail du personnel varient donc considérablement d'un bureau de poste à l'autre.
Aujourd'hui, les salariés des bureaux de poste sont soumis à des objectifs commerciaux de plus en plus élevés. Le courrier n'est plus considéré comme un service mais comme un marché sur lequel il faut gagner de l'argent.
Le personnel doit s'insérer dans des campagnes de vente, inciter l'usager-client à consommer les produits les plus rentables : prêt-à-poster, Chronopost...
Développant ses services en direction des entreprises – son plus gros client, qui assure 66% du chiffre d'affaires courrier –, La Poste, dans le même temps, réduit son implantation, surtout en zone rurale, et envisage de fermer des bureaux là où les collectivités territoriales ne voudront pas ou ne pourront pas payer le surcoût de la présence postale. De plus en plus de services peuvent être automatisés, et déjà s'ouvrent des annexes de bureaux de poste où toutes les opérations peuvent se réaliser sans personnel.



tres de tri

en liasses, les faire parvenir au quai de transbordement avant qu'elles ne soient embarquées dans les camions, puis les trains... Le travail s'effectue à la chaîne. Ces véritables usines sont des bastions de la contestation sociale, des secteurs à forte implantation syndicale. L'automatisation, au début des années 70, va modifier la donne tout comme la volonté politique de briser ces grands ensembles capables de paralyser la vie économique du pays comme durant la grande grève de 1974.
Pour rendre La Poste moins vulnérable aux conflits sociaux, on éclate les structures, on les éparpille. Avec un succès mitigé en ce qui concerne le climat social : beaucoup de ces centres (Bobigny, Créteil, Issy-les-Moulineaux...) connaîtront des conflits durs.
L'abandon du transport ferré au profit de la route signe l'arrêt de mort des grands centres parisiens. Des centres de tri parallèles sont mis en place pour reprendre l'activité en cas de grève. L'informatisation des machines, l'indexation du courrier augmentent considérablement la productivité.
Aujourd'hui, de plus en plus de lettres connaissent un circuit de tri entièrement automatisé.
Les effectifs ont considérablement diminué. Des machines de plus en plus performantes mettent sérieusement en péril ce qu'il reste de la profession.

Paris Brune, 1962

« Peu avant 20 heures, les inspecteurs avançaient dans les travées de tri les plateaux d'aluminium montés sur roues et remplis de lettres à trier. Il importait que tout fût prêt pour attaquer la nuit ; pas une minute à perdre, chaque agent devait trouver sur son poste de travail les munitions nécessaires pour ouvrir le feu. Ainsi, chacun pouvait avoir expédié au fond des cases cinq cents lettres à 8 h 15, mille à 8 h 30, deux mille à 9 heures précises, ce qui nous faisait six cent mille lettres pour trois cents agents. Ces lettres étaient enliassées et jetées dans les sacs ad hoc qui devaient être fermés et chargés sur des chariots. Si l'effectif parfois fluctuant était un peu plus nombreux certaines nuits, si les syndicalistes ne provoquaient pas des mini-réunions ici ou là à l'occasion de distributions de tracts, le chiffre de deux millions de lettres pouvait largement être dépassé avant la pause de minuit. L'obsession du chiffre poussait les cadres à ne pas tolérer les temps morts, à exercer une pression constante sur les préposés de la table d'ouverture qui devaient ouvrir les sacs sans retard, défaire d'un coup de serpette les liasses, les aligner dans les plateaux, pas n'importe comment, s'il vous plaît, les lettres sens dessus dessous étaient intriables sans un travail de redressage préjudiciable aux cadences de tri. »
Paris Brune, de Maxime Vivas, éditions Le Temps des cerises et la Voix ouvrière, 1997.

Les services financiers (Ccp-Cne)

Comme les centres de tri, les services financiers de la Poste (Centres de chèques postaux et Caisse nationale d'épargne) ont regroupé d'importantes concentrations humaines. Créé en 1918, le service de chèques de la Poste reçoit un accueil très favorable auprès de la population. La monnaie scripturale sert ainsi à sécuriser la circulation de l'argent, et le pouvoir politique crée les chèques postaux pour éduquer largement la population à un usage massif de ce nouvel outil financier. Sept ans après sa création, on dénombre l'ouverture de 300 000 comptes. Ils sont aujourd'hui plus de 8 millions. Pour les gérer, de gros centres sont mis en place dans chaque région, dotés d'un personnel exclusivement féminin. Paris-chèques est ainsi la plus grande entreprise féminine d'Europe jusqu'en 1975, avec 13 000 salariées. L'organisation du travail emprunte beaucoup, là aussi, au militaire. Les salles font partie de «divisions», les postes de travail sont alignés en rangées, les surveillantes veillent à la cadence, à la discipline, à ce que les rythmes de frappe des données ne faiblissent pas et distribuent les sanctions. «Les filles des chèques», réputées peu combatives – notamment chez leurs collègues masculins des centres de tri – s'expriment et se mobilisent avant tout sur les sujets qui leur tiennent le plus à cœur mais qui ne sont pas forcément la priorité du monde syndical : la réduction du temps de travail et l'aménagement des horaires sont en tête de leurs revendications. Travaillant six jours sur sept, 41 h 30 par semaine, un jour le matin, le lendemain l'après-midi, elles se mobilisent et obtiennent, avant les autres, le droit au samedi, les «quatre mois soleil» (possibilité de prendre ses vacances l'été) et les réductions de temps de travail les plus importantes de La Poste.
A partir de 1974, une vague d'informatisation fait fondre les effectifs de moitié. Au début des années 80, une réorganisation des structures en petits modules entraîne une nouvelle réduction du nombre d'emplois, mais offre un intérêt plus grand au travail par le contact écrit ou téléphonique avec les titulaires des comptes. Les évolutions informatiques (opérations, consultations de solde, échanges de données, etc.), la généralisation des opérations par carte, ont contribué à réduire encore le nombre d'emplois. Une partie des opérations est désormais prise en charge par les bureaux de poste, le reste pourrait être du seul ressort de centraux informatiques. De plus en plus, la logique commerciale s'installe : placer des produits financiers par accroche téléphonique, vendre... La discrimination entre «clients à surface financière importante» et «mauvais clients» est introduite. Une logique qui heurte profondément une partie des agents.




F E
T A B
PTT
U.F
SSI
NDICAT
NITIATIVE

France

C'est à la fin du XIXe siècle que débute l'histoire du téléphone. D'un fonctionnement uniquement manuel, il connaît, au sortir de la Grande Guerre, une première phase d'automatisation limitée toutefois aux communications locales de Paris et des grandes villes. Longtemps il demeure un objet de luxe, l'apanage de quelques-uns.
Il faut attendre les années 70 pour que débute une véritable politique d'équipement téléphonique. Des sommes considérables sont investies, des recrutements massifs sont organisés. Il s'agit d'élargir le réseau, d'installer des lignes, d'équiper tous les foyers, de moderniser les infrastructures. En deux décennies, le téléphone devient un moyen de communication de masse. Aujourd'hui, 97 % des foyers français en sont équipés. Le nombre d'abonnés et le trafic ne cessent d'augmenter. Les nouvelles technologies relient de plus en plus étroitement la téléphonie à l'audiovisuel et l'informatique. France Télécom diversifie ses produits : télécopie, Numeris, transfert de données, radiomessagerie, Alphapage, mobiles, etc. Privatisée, elle tend à devenir une entreprise commerciale tournant le dos à sa mission de service public. Restructurations très importantes, aggravation des conditions de travail, course à la rentabilité et aux gains de productivité, suppressions d'emplois, augmentation des tarifs de base... Il s'agit à présent de donner des gages aux actionnaires.

Télécom

Les agences commerciales

Dans les années 80, la demande en lignes étant presque satisfaite, l'accent est mis sur le commercial.
Le nombre de salariés affectés à ce secteur ne cesse d'augmenter quand, dans le même temps, celui des techniciens, des lignards et des opératrices diminue fortement.
Les effectifs en agences passent de 7 % à 12 % de l'effectif total de France Télécom entre 1980 et 1990. Un quart du personnel de France Télécom travaille aujourd'hui dans le secteur commercial.
Symbole du tournant stratégique opéré par France Télécom, les agences commerciales sont aujourd'hui la vitrine de l'entreprise. Il s'agit de vendre et, dans le cadre de l'ouverture à la concurrence, d'être attractif.
L'usager – abonné qui a des droits quelle que soit sa situation – est devenu un client à qui il faut vendre des produits et services.
Les accueils sont devenus des boutiques, notamment dans les galeries commerciales : accueil debout, spécialisation sur la vente, suppression des possibilités de renseignement sur facture.
Les vendeurs, uniquement formés aux techniques de vente, ne connaissent plus rien du fonctionnement de l'entreprise et sont parfois dans l'incapacité de donner les renseignements techniques appropriés.
L'instauration, sur tous les types de marchés, d'objectifs individuels quantitatifs au détriment du qualitatif détériore le travail d'équipe et instaure une discrimination vis-à-vis des usagers en fonction de leur potentiel d'achat. Cela s'aggrave avec la mise en place d'une part de rémunération individualisée liée aux objectifs de vente.
La spécialisation progressive des accueils physiques sur les activités de vente renvoie les clients vers le téléphone pour tout renseignement sur le fonctionnement de sa ligne, pour les contentieux sur les factures...
En fusionnant des services, en élargissant les horaires et en accentuant la flexibilité, France Télécom a fait l'économie des embauches nécessaires.
Les conditions de travail se sont particulièrement aggravées dans ce secteur ces dernières années.
Le personnel y subit de fortes pressions et une surveillance de tous les instants.
Le commercial est aujourd'hui un secteur où la souffrance au travail est grande.

Les chiffres à France Télécom
(Bilan social 1997)

148 000 salariés, dont 15 000 contractuels.
Un tiers d'entre eux sont en Cdd.

39 % des salariés sont des femmes, mais seulement 27 % des cadres et plus de la moitié des contractuels.
Sur les 16 000 personnes à temps partiel, 87 % sont des femmes.

41,8 ans. C'est l'âge moyen de l'ensemble du personnel.

11 824 F C'est la rémunération moyenne mensuelle nette à France Télécom (ensemble du personnel, fonctionnaire et contractuel).

Les téléopérateurs

De sa naissance jusqu'aux années 20, le téléphone fonctionne manuellement. Se développe ainsi un corps de métier bien particulier, «les demoiselles du téléphone», chargées d'organiser les liaisons téléphoniques à partir de relais appelés centraux téléphoniques. Au sortir de la Première Guerre mondiale, elles sont remplacées dans les grandes villes par des centraux automatiques importés des Etats-Unis, les systèmes Rotary. Une partie d'entre elles survivront néammoins à cette première phase d'automatisation qui, jusqu'aux années 60, ne concernera ni l'interurbain, ni l'international.
La fonction d'opératrice connaît une nouvelle embellie dans les années 70 avec le développement des Centres de renseignement téléphonique (Crt). Mais le 12, à son tour, subit la concurrence du minitel introduit massivement dans les années 80. Un tarif d'accès largement dissuasif (4,50 F en heures normales, et 6,50 F en heures non ouvrables) encourage les usagers à se détourner de ce service.
L'introduction de l'assistance vocale par ordinateur permet par ailleurs de réaliser de formidables gains de productivité : ces dernières années, le nombre d'appels traités par opérateur est passé de moins de trente à l'heure à plus de soixante.
Aujourd'hui réduit à la portion congrue (en 1990, ces services ne représentaient qu'environ 4 % des effectifs), ce secteur a longtemps conservé les mêmes caractéristiques : un univers presque exclusivement féminin et organisé de façon militaire. Des «demoiselles» des années 20 aux opératrices des années 90, toutes auront connu la pression d'une surveillante, encore appelée «dame-pipi», réglementant le travail, les pauses, imposant le silence et la cadence. Toutes auront connu «les écoutes», l'organisation de leur temps de travail en brigade assurant ainsi le service jour et nuit, sept jours sur sept. Toutes se sont retrouvées au cœur de concentrations de personnels très importantes : de véritables bataillons féminins rassemblés sur un immeuble entier ou dans de larges salles et



Répartition du personnel par grands secteurs d'activité

40 % du personnel travaillent dans les secteurs techniques (commutations, lignes...).

23 % travaillent dans le secteur commercial (centres d'appel, accueil physique et téléphonique...).

Les techniciens

Autrefois appelés contrôleurs des installations électromécaniques, les techniciens deviennent le deuxième grand corps de métier aux Télécoms dans les années 70 où ses effectifs doublent. Chargé notamment de faire fonctionner les autocommutateurs, ce personnel est plutôt jeune, essentiellement masculin et hautement qualifié. Tirant leur puissance de leur savoir-faire, de leur technicité, ils témoignent d'un fort sentiment identitaire qui amène une partie d'entre eux à s'organiser de façon autonome au sein de la Fnt (Fédération nationale des télécommunications). En 1977, celle-ci fusionne avec la Cfdt, qui devient la première organisation syndicale chez les techniciens. Mais ceux-ci sont aujourd'hui frappés de plein fouet par les évolutions technologiques conjuguées à l'obsession de rentabilité : déqualification du travail, suppression de plus du tiers des emplois, dégradation des conditions de travail...

accomplissant les mêmes tâches, subissant la même hiérarchie. Aujourd'hui, celles et ceux qu'on appelait autrefois les agents du 12 sont devenus des «télé-opérateurs», un métier qui explose partout en France et dans le monde avec la multiplication des centres d'appel, sortes de plates-formes d'assistance téléphonique à la clientèle.
Il en est de même à France Télécom où le commercial prend une importance prépondérante. Ainsi se multiplient les centres d'assistance aux clients, centres Wanadoo, Olla, Tatoo, centres clients téléphone, 10-13, 712... Des nouveaux services qui font naître une nouvelle catégorie de personnel soumise à des conditions de travail de plus en plus difficiles sous la pression d'une hiérarchie qui exige toujours plus de productivité, toujours moins de temps morts. Leurs fonctions et leurs conditions de travail sont fortement similaires à celles pratiquées dans les centres d'appel des autres opérateurs «privés» : 100 appels à l'heure, délai moyen de réponse de 45 secondes et temps libre entre deux appels de 5 secondes, affichage du nombre d'appels en attente, micros et casques sur la tête, message répétitif, stress, petits salaires, contrôle systématique des rendements individuels, précarité des statuts, temps partiel généralisé... La mise en place d'une convention collective dans l'ensemble du secteur des télécommunications, intégrant ce secteur d'activités, obligerait Sud-Ptt, comme les autres fédérations syndicales dont le champ d'intervention se limitait à France-Télécom, à se poser la question de s'implanter fortement dans le privé, dans ces nouveaux secteurs liés à l'essor des télécommunications.

Crt Philippe-Auguste, 1984

«En février 1984, je débarque au centre de renseignements téléphoniques (Crt) Philippe-Auguste, à Paris. Je me souviens d'une grande salle, d'une longueur impressionnante. De chaque côté, des tables équipées d'une cinquantaine de postes de travail, sur lesquelles ne travaillent que des femmes. Une vraie usine ! Je suis tout de suite choquée par la présence de surveillantes, par leur rôle : je n'ai jamais admis qu'il faille lever le doigt pour se rendre aux toilettes... Le principal intérêt du travail résidait dans la possibilité d'aménager ses horaires avec ses collègues, de se dégager du temps libre. » *Patricia*



Les «lignards»

L'existence même du téléphone passe par la mise en place d'un réseau de câbles. Artisans de ce maillage, les ouvriers des lignes, dont l'effectif gonfle considérablement dans les années 70. Les «lignards» forment un milieu très particulier, un milieu d'hommes, d'ouvriers, aux conditions de travail très rudes : dehors par tous les temps, ils grimpent aux poteaux, tendent les fils, descendent dans les égouts... Les risques professionnels sont élevés, les accidents du travail fréquents. Fortement mobilisés, combatifs, les lignards ont mené de nombreuses luttes pour l'amélioration de leurs conditions de travail. Ils ont ainsi obtenu un régime indemnitaire parmi les plus élevés de France Télécom, de quoi compenser des salaires assez faibles. La Cgt, longtemps hégémonique dans ce secteur, est confrontée à une érosion continue de son influence depuis quelques années.
Les effectifs des agents des lignes ne cessent de diminuer. Leur champ d'activité a tendance à rétrécir. La direction n'a ni anticipé ni préparé cette population aux évolutions intervenues après le boom du téléphone. Une partie importante des travaux d'installation et de maintenance a été sous-traitée à des entreprises privées, même si cette tendance commence à s'inverser aujourd'hui. Ils continuent à assurer la relève des dérangements, une partie de la conception et de la construction du réseau.
En lien avec l'essor des nouvelles technologies, la demande de réseaux numérisés et de liaisons haut débit augmente et constitue un enjeu d'importance pour l'avenir du personnel des lignes.

OBSERVATIONS

Le présent registre doit être revêtu de l'empreinte du timbre à date :

— sur la couverture lors de sa mise en service et de sa clôture;

— au commencement de chaque page et de chaque journée.

La griffe horizontale portant le nom du bureau doit être apposée sur les étiquettes rectangulaires R.

L'agent du guichet doit signer au commencement et à la fin de chaque vacation.

***

Le registre est destiné à recevoir l'inscription :

— des objets chargés avec ou sans perception de droit;

— des objets recommandés suivants : lettres-missives (y compris les cartes postales et les enveloppes n° 1488 des valeurs à recouvrer), paquets-poste, envois du régime international;

— et des objets indiqués ci-après soumis à la recommandation d'office : bulletins de vérification des dépêches d'origine étrangère, enveloppes n° 1495 (envoi des mandats de recouvrement internationaux) contenant des valeurs non recouvrées, certains mandats-cartes internationaux n° 1405 et R 3.

La nature des objets doit être indiquée au moyen des abréviations suivantes.

Valeurs déclarées :

Boîtes	BV
Lettres	LV
Paquets	PV

Objets recommandés :

Lettres-missives et cartes postales	LR
Paquets du régime international	PI
Paquets-poste (régime intérieur non grevés de remboursement)	PR

***

Formalités à remplir par l'expéditeur

L'expéditeur porte le nom et l'adresse du destinataire sur le récépissé n° 517 (n° 517 *bis* pour les valeurs déclarées) et, en outre, lorsqu'il s'agit d'un paquet-poste non grevé de remboursement, sur l'étiquette n° 759 *bis*. S'il ne peut le faire, l'agent du guichet le supplée.

***

Opérations à accomplir par l'agent du guichet

Dépôts individuels.

L'agent du guichet, après avoir vérifié les conditions d'admission et confronté les renseignements figurant sur l'objet, sur le

REÇUS DES CHARGEMENTS

DÉPOSÉS EN NOMBRE

et de ceux livrés aux agents du départ

Timbre à date

145 001	DD Allier (Moulins)	4001	R	PARIS 20 4021
22 002	DD Cantal (Aurillac)	4002	R	PARIS 20 4022
17 003	DD Cher (Bourges)	4003	R	PARIS 20 4023
23 004	DD Corrèze (Tulle)	4004	R	PARIS 20 4024
18 005	DD Creuse (Guéret)	4005	R	PARIS 20 4025
151 006	DD Eure et Loir (Chartres)	4006	R	PARIS 20 4026
24 4007	DD Indre (Châteauroux)	4007	R	PARIS 20 4027
19 4008	DD Indre et Loire (Tours)	4008	R	PARIS 20 4018
25 4009	DD Loir et Cher (Blois)	4009	R	PARIS 20 4019

Les grands moments

aussi ses grands mome
Sud-Ptt, mais aussi ch
mental a les siens pr
d'étapes personnelles
peuvent apparaître ici.
différentes, les épisode
ont marqué l'histoire d
tion, son développem
pratique et d'un posit
façonné son identité. E

Si le syndicalisme
est une lutte quo-
tidienne, il connaît
nts. Chaque militant de
aque syndicat départe-
opres, comme autant
ou collectives. Tous ne
D'ampleur et de nature
s relatés dans ces pages
e Sud-Ptt, sa construc-
ent, témoigné d'une
onnement originaux,
clairage.

I.

Un acte fondateur

19-22 septembre 1989, Ier congrès

Le 19 septembre 1989, près de 300 militants de Sud-Ptt se réunissent en banlieue parisienne pour la tenue du premier congrès de leur organisation. Représentant tous les adhérents, ils viennent de Paris et sa région mais aussi de Nancy, Lille, Toulouse, Marseille et de la Picardie. Cela fait dix mois que Sud existe, dix mois qu'ils militent, qu'ils luttent activement, avec des moyens très limités. Dix mois sans répit : violence des sanctions au sein de la Cfdt, préparation des élections professionnelles sur leur temps libre, premières luttes, sans compter les nombreuses réunions, les temps de débat, d'élaboration… Sud-Ptt est bien né déjà.

Ce congrès n'est pas son acte de naissance, mais un moment d'une forte portée symbolique, un acte fondateur. Pour la première fois, ils se retrouvent tous ensemble. Enthousiastes, émus, rieurs. Mais très solennels aussi. Ils se réunissent pour une vérification des statuts de leur fédération qu'ils ont dû déposer dans l'urgence en décembre 1988. Surtout, ils doivent se mettre d'accord sur les textes qui seront désormais l'expression de leurs valeurs, de leur identité, de leurs projets.

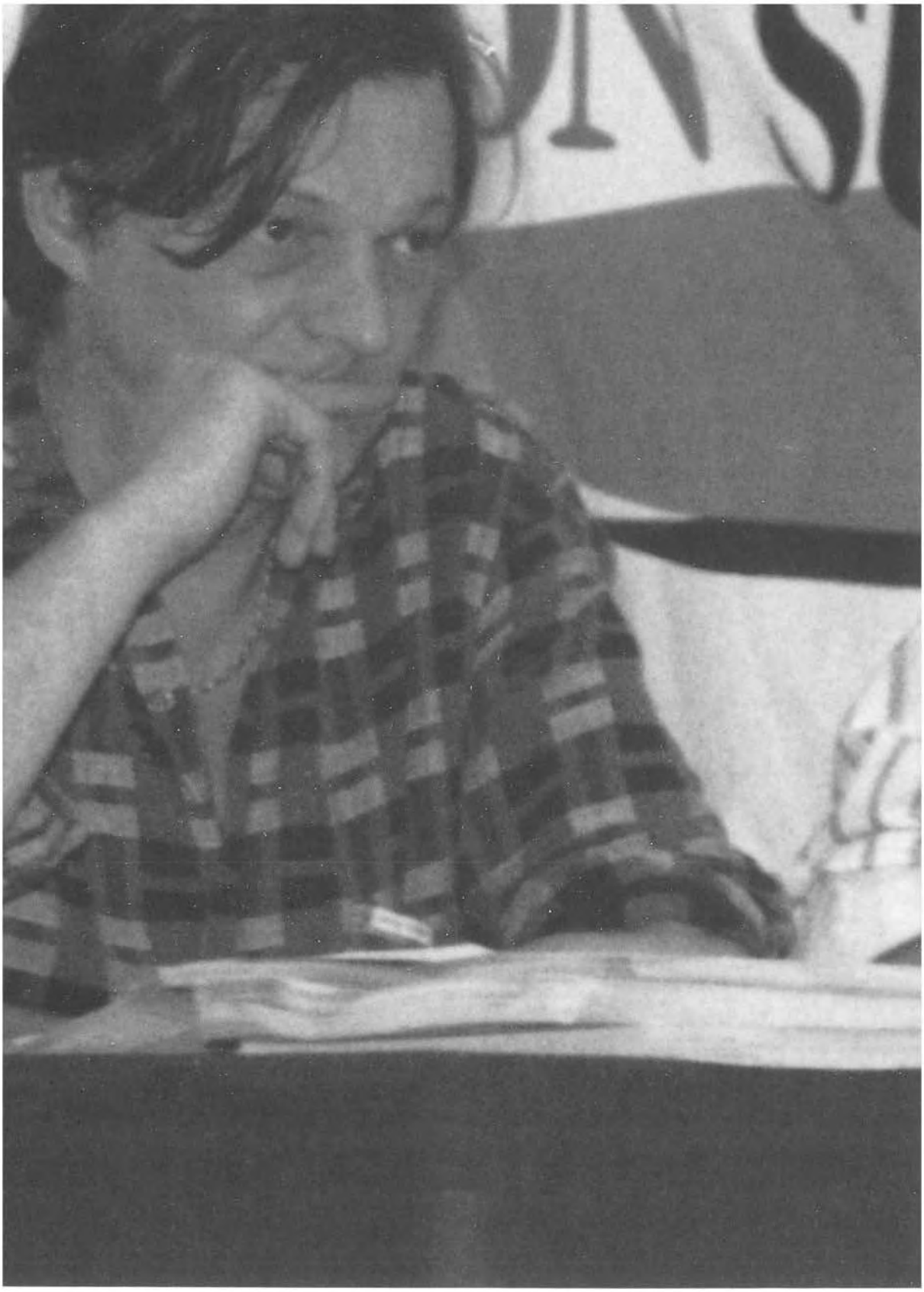
Cinq textes sont proposés comme base de discussion, sujets à amendements et contributions diverses : cinq résolutions portant sur l'identité, le fonctionnement, l'action, la trésorerie, les perspectives de Sud. Là sont réaffirmés des principes qui

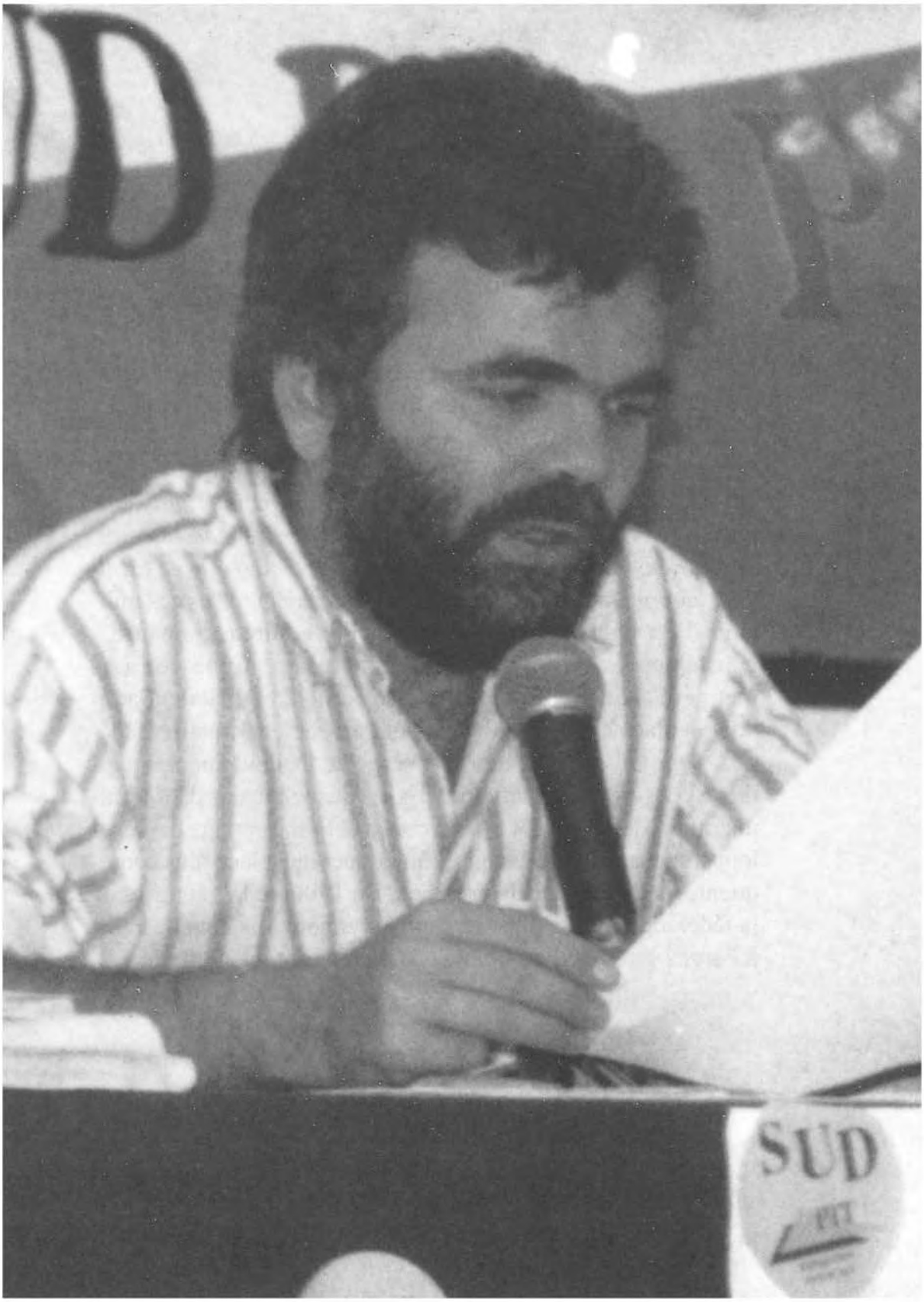
font l'unanimité, s'inscrivant dans l'origine lointaine du syndicalisme, enrichis de l'expérience de tous ces militants issus des mouvements sociaux des années 70.
D'accord sur les principes, les militants de Sud ne constituent pas pour autant un ensemble homogène. Ils ont des histoires, des cultures, des visions du monde différentes, qui se complètent parfois. Mais ils savent aussi en débattre, s'affronter. Lors de ce premier congrès, les débats les plus importants auront lieu sur la structuration du syndicat, son fonctionnement, ses revendications immédiates aussi. A la structure syndicale, certains préfèreront une forme de coordination permanente, révocable à tout moment selon la volonté des travailleurs.
Cette forme d'organisation suscite bien sûr l'intérêt de tous ces militants nourris de l'idéal autogestionnaire prôné par la Cfdt des années 70. Leur engagement aux côtés des coordinations – dont la dernière fut celle des chauffeurs des camions jaunes – leur a valu sanction et mise au ban de l'organisation à laquelle ils appartenaient pour beaucoup, la Cfdt. A Sud-Ptt, tout le monde est d'accord sur un point : le syndicat n'a pas le monopole de l'impulsion de l'action ni de sa représentation. Il n'est qu'un des éléments d'un collectif dont les décisions reposent avant tout sur les travailleurs. Mais faire de l'organisation des luttes un principe permanent de fonctionnement, il y a là un pas que seule une minorité de militants est prête à franchir : une contribution allant dans ce sens est proposée au vote lors de ce premier congrès, elle ne recueillera qu'une minorité de voix.
La place réservée aux syndicats de province dans la nouvelle fédération Sud-Ptt sera également au centre des interventions, donnant l'occasion d'exprimer fortement la volonté de construire une organisation au fédéralisme vivant, reflet de réalités diverses. Dans leurs textes, les délégués au congrès

inscriront leur refus d'accorder une place trop forte à Paris par rapport à la province, un rôle trop important de la structure nationale par rapport aux syndicats.
La rupture avec la Cfdt a libéré les militants de Sud-Ptt du carcan qui pesait sur eux dans cette confédération. Néanmoins cette autonomie nouvelle n'est pas vécue par eux comme une force, mais plutôt comme une faiblesse. Au terme autonome, évoquant par trop les syndicats maison, les «jaunes», ils préfèrent d'ailleurs celui d'indépendant ou de non-confédéré. «Consciente de ne devoir qu'aux circonstances sa naissance fin 1988 dans les seuls Ptt, la fédération Sud n'entend pas réduire sa réflexion et son champ d'intervention à ce seul domaine professionnel, sous peine de tomber dans un syndicalisme de corporation», rappelle la charte identitaire.
Ce premier congrès sera l'occasion de démontrer que Sud veut inscrire son action et sa réflexion dans un large mouvement social. Cgt, Cfdt, Fo, Cftc, aucune des fédérations syndicales des Ptt n'a répondu à leur invitation. Aucune n'est présente à ce congrès. Mais la Confédération paysanne, les représentants parisiens de la Fen (qui seront à leur tour mis dehors et créeront la Fsu en 1992), le Groupe des dix et la Cnt ont mandaté leurs représentants. Déjà se discute la participation de Sud à une structure interprofessionnelle plus large. Une table ronde sur les relations internationales donne naissance à quelques motions de soutien et de solidarité.
Et puis, moment d'émotion pour tous, Eugène Descamps, fondateur historique de la Cfdt, leur transmet une longue lettre livrant ses impressions sur les résolutions du congrès et sur l'avenir de Sud : « *Vos orientations, tournées vers l'action, correspondent à mes conceptions d'un syndicalisme de mouvement, capable d'actions revendicatives, au plus près et avec les travailleurs, mais agissant dans une perspective de transformation profonde de la condition salariale et de* ■■■


SORTIE
Solidaire
Unitaire
Démocr


ERATION SUD




SUD
PTT

la société», écrit-il. Et encore : « *Vous avez dérangé l'ordre des choses… on le pardonne difficilement et en outre vous vous révélez des concurrents dangereux. Avec le temps et, pour vous, une relative période d'isolement sans doute pénible, les rapports intersyndicaux s'amélioreront. (…) Vos expériences nous seront utiles. Après un an d'existence, votre action, vos résultats aux élections professionnelles, vos effectifs sont un bilan non négligeable. Vous pouvez apporter votre contribution à l'effort de reconstruction du syndicalisme que désirent des milliers de militants. Il faudra du temps, du courage, confrontations et réflexions. (…) Comme vous, je souhaite un syndicalisme uni, solidaire, à dimensions nationale et internationale. Face à l'intoxication du néo-libéralisme par les mass-médias, nos moyens sont pauvres, pourtant, il faut tenir, résister, expliquer, agir.*» Un encouragement inestimable pour tous ces militants d'un syndicat qui a bien du mal à se faire reconnaître.
Des textes à la réalité, des principes à la pratique, le fossé mettra plus ou moins de temps à se combler. Difficile d'atténuer la place centrale qu'occupent Paris et le secrétariat fédéral. Noyau historique, lieu d'ancrage et d'impulsion des syndicats Sud-Ptt en gestation, Paris est aussi le cœur de l'administration des Ptt. Sept ans de construction, sept ans de développement avant de pouvoir enfin donner une place plus conséquente aux syndicats de province. En 1996, le IV^{e} congrès de la fédération Sud se tiendra pour la première fois hors de Paris, à Forges-les-Eaux, en Seine-Maritime. Tout un symbole…

II.

L'acharnement

1er décembre 1989, l'affaire de Lille-Lezennes

LE PREMIER DÉCEMBRE 1989, sept employés du centre de tri Lille-Lezennes reçoivent chacun par télégramme une terrible nouvelle : ils sont suspendus de leurs fonctions pour «séquestration d'autorité sur la personne du directeur», «voies de fait», «refus d'obéissance» et «entrave au fonctionnement des services». La radio et la presse écrite s'emparent de l'affaire. Leur révocation est évoquée dans le cadre de l'enquête disciplinaire qui est ouverte par la direction de La Poste. Ils sont sept. Sept militants de Sud. Sept à être menacés de la sanction la plus lourde jamais prononcée dans l'administration française depuis 1953 pour un conflit du travail.

Depuis le 7 novembre précédent, ils sont engagés avec leurs collègues dans un mouvement de grève. Chaque jour, le personnel du centre de tri, dans sa grande majorité, cesse le travail une heure, protestant contre le manque d'effectifs et de matériel. La direction se refuse à toute négociation. Pire, au cœur du conflit, elle annonce la suppression de quatorze postes, organise des centres de tri parallèles, prévient que, pour chaque heure de grève, une pleine journée de salaire serait retirée[1].

1. A leur arrivée au gouvernement en 1981, les socialistes avaient annulé le dispositif qui prévoyait que tout arrêt de travail d'un fonctionnaire, même d'une heure, serait sanctionné par une retenue de salaire d'une journée : règle du 1/30e indivisible. Remis en place par la droite en 1986 (amendement Lamassoure), il n'est pas abrogé par le nouveau gouvernement de gauche formé en 1988. En déclenchant des grèves d'une heure, les fonctionnaires entendaient mettre le gouvernement au pied du mur : annuler cet amendement ou assumer le maintien de cette formidable entrave à l'action revendicative..

La tension s'accentue, le nombre de grévistes augmente. Jean Philip, directeur tout nouvellement nommé, se rend au centre de tri où il se livre à une véritable provocation – avec l'accord du directeur régional et du directeur général de La Poste – remettant en cause des décisions déjà prises collectivement, mettant en doute la validité des votes en assemblée générale. Devant une délégation du personnel qui réclame l'ouverture de négociations, il maintient la position intransigeante précédemment exprimée. Et, au petit matin, il déclare à la presse avoir été sequestré contre son gré dans les murs de l'entreprise. Le mouvement était l'œuvre d'une intersyndicale, près d'une centaine de salariés étaient présents ce soir-là, mais seulement sept d'entre eux, tous militants de Sud-Ptt, sont rendus responsables. L'affaire dite «des Sept de Lezennes» débute.
Pour ces sept militants qui, du jour au lendemain, sont interdits de séjour sur leur lieu de travail et présentés comme des «voyous», le choc est rude. Certains d'entre eux n'ont pas d'expérience militante. Aucun, de toute façon, n'est préparé à vivre une telle situation. C'est un coup dur aussi pour toute la fédération Sud-Ptt. Pour tous, l'objectif de cette répression est très clair : il s'agit de décapiter ce nouveau syndicat créé au lendemain d'un mouvement de grève par des militants de la Cfdt désavoués, destitués par leur fédération. Un syndicat qui, aux élections professionnelles de mai 1989, réalise 35% des voix au centre de tri, contre 6% pour la Cfdt.Un syndicat qui entend maintenir un syndicalisme de lutte et ne soutient en rien la réforme des Ptt telle qu'elle est en train de s'élaborer, de se négocier. En prononçant des sanctions aussi lourdes et aussi arbitraires, il s'agit de montrer ce qu'il en coûte de rejoindre des militants que l'on présente comme des «délinquants», de briser toute tentative de conflits sociaux dans ce centre de tri traditionnellement à la pointe des luttes.
Dans les rangs même de Sud-Ptt, les militants, les respon-

sables luttent contre le découragement. Depuis un an, ils livrent bataille pour construire au niveau national leur nouvelle organisation, la faire vivre, obtenir les droits syndicaux qu'on leur refuse. A chaque moment, de nouveaux obstacles se dressent. L'affaire prend ici de telles proportions qu'ils ne sont plus très sûrs d'être en mesure de résister à une attaque aussi violente. Face à eux, contre eux, la direction de La Poste, le ministre, le gouvernement.

Comment résister ? Le coup est largement disproportionné au regard de leurs forces, encore embryonnaires. Ils y arriveront cependant, démontrant ainsi leur capacité à réagir même en présence d'un rapport de force largement inégal. L'affaire des Sept de Lille-Lezennes va permettre de roder une démarche qui fera ses preuves et dont Sud-Ptt ne se départira plus : sortir une affaire du strict champ de l'entreprise, interpeller la société civile, exploiter tous les moyens de communication pour construire une solidarité la plus large possible. «Extérioriser», en jargon militant.

Sud donne tout de suite à cette affaire une dimension nationale. Tracts, pétitions, création d'un comité de soutien, multiples interventions dans la presse locale, nationale et les journaux télévisés, Sud-Ptt peut compter sur le soutien d'une grande partie du personnel du centre de tri, sur celui des organisations syndicales qui participaient elles aussi à la grève : Cgt et Fo dépêchent leur secrétaire départemental pour témoigner contre les affirmations mensongères de la direction. Mais aussi sur le soutien des syndicalistes du Groupe des dix ou de personnalités tels l'écrivain Gilles Perrault ou Jacques Gaillot, alors évêque d'Evreux, et sur celui de la Ligue des droits de l'homme (Ldh). Un soutien inédit sur le terrain de l'entreprise et des libertés syndicales. La Ldh met en place une commission d'enquête scrupuleuse et impartiale. Celle-ci recueille les témoignages des uns et des autres et présente son rapport :

un désaveu brûlant pour la direction. Convoqués en février 1990 devant un conseil de discipline qui va s'étendre sur plusieurs jours, les Sept – dont quatre poursuivent une grève de la faim – bénéficient de la défense active de leurs collègues, de leurs camarades, d'un avocat de la Ldh. Une centaine de témoins sont cités à comparaître.
A l'issue de ce conseil de discipline, et de dix jours de grève de la faim, l'un des sept sera mis hors de cause. Les autres subiront l'exclusion pour quelques mois ou le déplacement dans un autre bureau. En 1991, le Conseil supérieur de la fonction publique demandera au ministre d'atténuer les sanctions, considérant qu'elles étaient totalement disproportionnées. Enfin, après un recours fait par Sud-Ptt en 1992, le tribunal administratif condamnera La Poste à payer des dommages et intérêts à ces militants injustement sanctionnés.
On a voulu faire disparaître Sud-Ptt, tout au moins le diaboliser, l'affaiblir. Sud ressort de l'affaire des Sept de Lille-Lezennes considérablement renforcé. La nouvelle fédération syndicale a su résister, a su gagner. Elle a démontré que c'était possible. Un formidable encouragement à lutter, à ne pas se soumettre, à faire vivre ses convictions.

III.

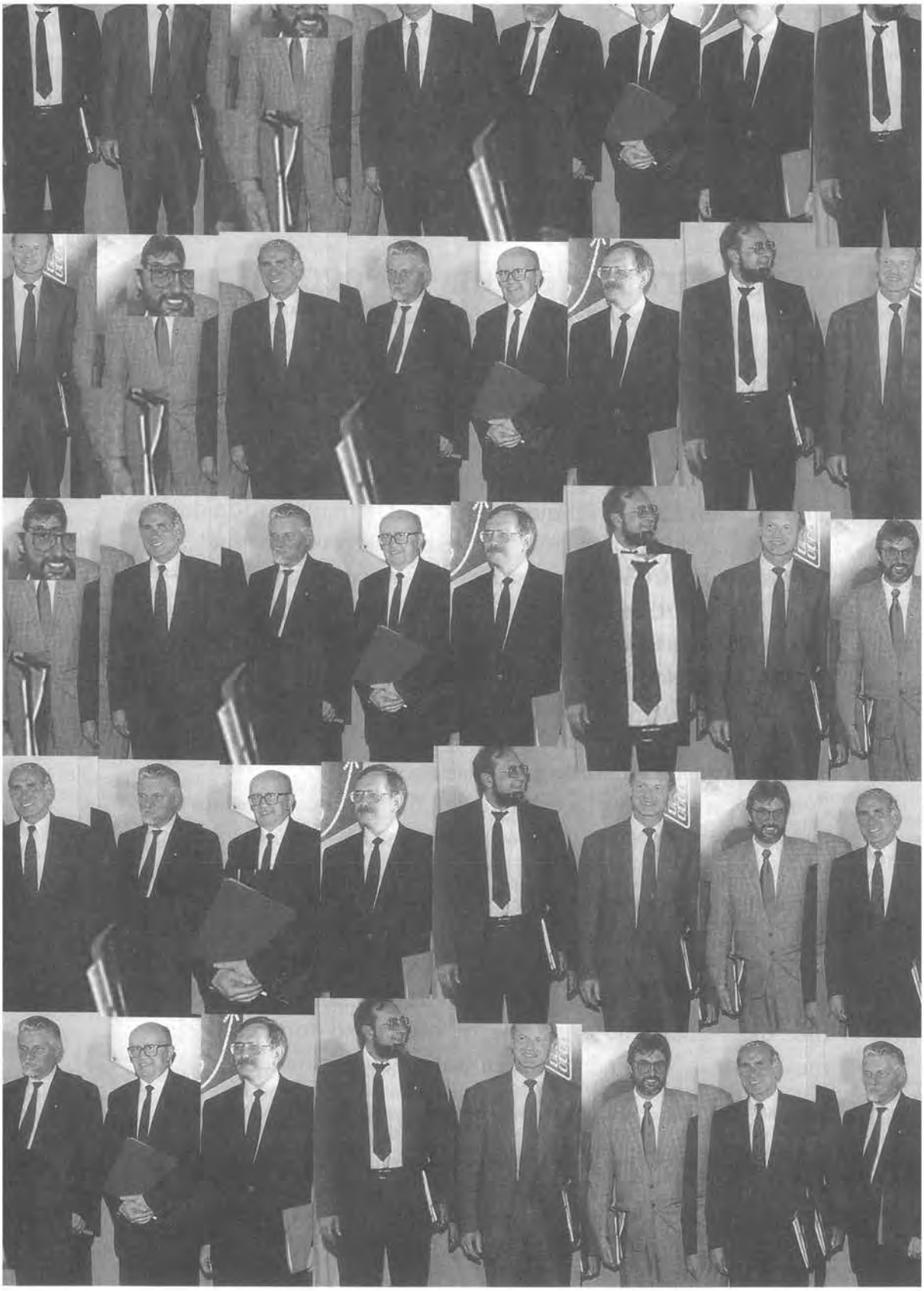
Une rupture sans précédent

Juillet 90 - la loi Quilès

Le 2 juillet 1990, l'Assemblée nationale vote la loi de réforme des postes et télécommunications, dite loi Quilès, du nom du ministre des Ptt qui l'a portée. L'administration des Ptt disparaît donnant naissance à deux entreprises distinctes, La Poste et France Télécom. Présentée comme un simple changement de statut, cette réforme est en fait le prélude à d'autres bouleversements. Elle s'accompagne notamment d'un volet social définissant les nouvelles règles de gestion du personnel[1]. Il s'agit d'un événement de taille, d'une rupture sans précédent dans la longue histoire des Ptt, dans l'histoire du syndicalisme au sein de cette administration.

Pour la première fois face à un enjeu d'une telle importance, les organisations syndicales se présentent en ordre dispersé. Pire, l'une d'entre elles, la Cfdt, participe à l'élaboration de la réforme, soutient ouvertement le gouvernement et le ministre dans son application. Du jamais vu ! Fo tergiverse. La Cgt seule s'oppose clairement à cette opération de bradage du service public, de menace sur le statut des agents. Mais, enfermée dans une ligne très sectaire, elle ne se donne pas les moyens de créer une large mobilisation du personnel.

1. Le volet social de la réforme Quilès est signé le 9 juillet 1990 par Paul Quilès (ministre des Ptt), Marcel Roulet (directeur général de France Télécom), Yves Cousquer (directeur de la Poste), Bernard Rautureau (directeur des Affaires communes), Jean-Pierre Beaufort (secrétaire général de la Cftc-Ptt), Jacques Marçot (secrétaire général de Fo-Ptt) et Jean-Claude Desrayaud (secrétaire général de la Cfdt-Ptt).



Pour les militants de Sud-Ptt, la tâche est compliquée. Dès le printemps 1989, les moyens mis en œuvre par le gouvernement, les nouvelles stratégies de communication déployées, le gigantesque «débat public» mis en place, ne laissent aucun doute sur un projet de remise en cause du service public. Leur syndicat étant non reconnu comme organisation représentative, ils sont exclus de toutes les négociations et discussions, absents des tables rondes, maintenus à l'écart. L'affaire des Sept de Lille-Lezennes mobilise beaucoup de leur énergie et de leur temps. Les militants de Sud-Ptt sont encore très peu nombreux, et la division syndicale pèse trop lourdement pour imaginer organiser une riposte significative d'ampleur nationale. Ils ne parviendront pas à déclencher un mouvement de grève qui fasse tache d'huile, qui entraîne un à un tous les secteurs, toutes les régions.

Ils découvrent, perplexes, les redoutables méthodes de communication élaborées à cette occasion. Dans une administration aux hiérarchies rigides, aux silences pesants, la liberté de parole est offerte à toutes et à tous. Les possibilités de s'exprimer sont multiples, décloisonnées, libres. De nombreux agents y voient une occasion de se faire entendre. C'est trop rare pour ne pas en profiter. Ils ont aussi envie que ça change, même si ce n'est pas dans le même sens que celui souhaité par la direction. Sud-Ptt ne veut pas s'en tenir à une simple dénonciation de cette manœuvre du ministre. Plutôt que d'inciter le personnel à se tenir à l'écart du débat, il l'encourage même à s'y engager. Le syndicat doit fournir les arguments, démonter point par point en quoi cette réforme n'est que la première étape d'un processus de privatisation, en quoi elle remet en cause le service public, en quoi la revalorisation des traitements n'est que l'habillage d'une remise en cause des droits statutaires.

Face à la faiblesse de Sud-Ptt et à la division syndicale, le discours idéologique libéral pèse lourd. Les arguments du gou-

vernement sont martelés comme un rouleau compresseur, suffisamment pour ne pas susciter de crise politique au sein de de majorité de gauche. La loi est votée. Pour les militants, c'est une défaite. Certains pensent même que l'avenir de leur syndicat est sérieusement compromis. Tous ont le sentiment qu'une nouvelle période s'ouvre, porteuse d'attaques très fortes contre les agents, fragilisant profondément tous ceux qui tenteraient d'organiser des résistances.

Pourtant, paradoxalement, l'opposition farouche de Sud-Ptt à la réforme Quilès, son travail sur le terrain, vont porter leurs fruits et contribuent aujourd'hui encore à son développement. Ses militants apparaissent tout à la fois radicaux, transparents mais aussi compétents. Ils gagnent une large confiance parmi les salariés. Jusqu'à certains cadres eux-mêmes qui, déstabilisés par la refonte des classifications, des grades, des fonctions, y perdent leur latin et s'en remettent aux brochures publiées par Sud. Sur un dossier aussi important que celui des nouvelles règles de gestion du personnel, Sud-Ptt se distingue des autres organisations par un fort travail d'explication en direction de tout le personnel et non de ses seuls adhérents. Absent des réunions de négociation, il fait de ces questions un des axes essentiels de ses revendications.

A France Télécom, le personnel vit particulièrement mal ces changements ressentis comme une dévalorisation sociale. Le climat est tendu, qualifié par la direction elle-même «d'insurrectionnel». En janvier 1994, un important mouvement de grèves se développe dans plusieurs régions contre l'application des nouvelles règles de gestion et contre les classifications. La grève est reconduite pendant plus de trois semaines en Haute-Normandie. Partout, les grévistes demandent un préavis de grève national[1] refusé par toutes les fédé-

1. N'étant pas jugé représentatif, Sud-Ptt n'a pas la possibilité de déposer un préavis de grève. Quelques mois plus tard, les élections aux Cap, lui accorderont enfin cette possibilité.

rations syndicales alors représentatives au plan national, y compris la Cgt qui dénonce alors le préavis comme une «arme anti-grève». Les grévistes tentent alors de s'organiser, se contactant directement de centre à centre, d'une région à l'autre. Le Comité national du personnel de France Télécom est créé. La colère est grande, certains font voler par les fenêtres les textes des nouvelles règles. Des chefs de centre, des directeurs régionaux sont chahutés, des locaux occupés. Les actions symboliques se multiplient. Pour la première fois, des lignes téléphoniques sont tirées et mises gratuitement à la disposition du public à Rouen et au Havre. Sud-Ptt est alors à l'initiative d'une manifestation : ils seront 4 000 à défiler à Paris un samedi après-midi contre les nouvelles classifications, ces nouvelles règles de gestion qui individualisent les agents et sont source d'injustice. Un petit nombre mais un impact très important sur l'entreprise, sur ses salariés. Les cadres eux-mêmes deviennent sensibles à un syndicalisme qu'ils ignoraient jusqu'à présent. Les résultats aux élections de 1994 en témoigneront largement. Trois ans après la réforme, amers au regard des promesses non tenues, désarçonnés, de nombreuses voix se reportent sur Sud, lui reconnaissant sa constance sur cette question, sa clarté.

La réforme n'est pas sans conséquence sur la structuration même du syndicat, sur le champ de ses revendications. Ainsi, avec l'apparition dans les deux entreprises de salariés dits contractuels, régis par le droit privé[1] et non par le statut de la fonction publique, s'impose l'obligation pour Sud-Ptt de se familiariser avec des registres juridiques qu'il ne connaissait pas ou très peu : le droit commun du travail, les conventions collectives, les contrats, l'univers du secteur privé avec son volet de précarité, de flexibilité. C'est l'obligation aussi d'éla-

1. Avant la réforme Quilès, il existait des contractuels de droit public qui avaient la possibilité d'intégrer la fonction publique, notamment par des examens d'accès spéciaux.

borer des revendications tenant compte de ce personnel, de ses spécificités, sans céder sur l'exigence du maintien du statut de la fonction publique, sans faire le jeu de la division des personnels. Et puis, désormais séparées, autonomes, les deux entreprises s'éloignent de plus en plus l'une de l'autre dans la gestion du personnel. Comment répondre syndicalement à cette réalité tout en conservant son identité, ses convictions fondées sur une histoire, une dimension commune ?
Des revendications communes à l'ensemble des Ptt, Sud s'engage petit à petit vers des revendications spécifiques, propres à chacune des entreprises nées de la réforme. Progressivement se mettent en place, au sein de la fédération, un secteur Poste et un secteur Télécom. Les activités sociales, qui devaient demeurer communes à La Poste et à France Télécom selon l'engagement des artisans de la réforme, éclatent en 1997. Au-delà des luttes pour la protection sociale ou les salaires dans la fonction publique, le terrain sur lequel pouvaient s'élaborer des revendications communes aux deux entreprises se rétrécit. Ainsi, les mobilisations contre la privatisation de France Télécom n'ont pas débordé le champ de cette entreprise.
Au sein de Sud-Ptt, le débat est sensible : faut-il séparer plus avant les deux secteurs au sein de la fédération ? Les réponses ne sont pas aisées, les risques existent : celui de se replier plus encore sur le champ de chaque entreprise ou celui de n'être plus en phase avec la réalité, arquebouté sur le passé, déconnecté, et de perdre en efficacité. D'où la nécessité de prendre le temps de la discussion, de la réflexion.

IV.

L'étouffement

L'élection aux conseils d'administration en 1991

Conséquence de la réforme, les directions des deux entreprises mettent en place un nouveau système de relations sociales qui remet totalement en cause la liberté des salariés de choisir leurs représentants. Aux côtés des élections traditionnelles aux Commissions administratives paritaires (Cap, pour les fonctionnaires) et aux Commissions consultatives paritaires (Ccp, pour le personnel contractuel) et des instances habituelles de négociations, les Comités techniques paritaires (Ctp), sont instaurés des conseils d'administration, composés de représentants de l'entreprise, de représentants élus du personnel et de personnalités qualifiées, désignées par le gouvernement.

Une surprise de taille attend les militants de Sud-Ptt. Presque par hasard, de façon anodine, les responsables de la fédération découvrent un matin le projet de texte réglementant ces nouvelles élections : seules les confédérations syndicales sont autorisées à y participer, à présenter leurs candidats. Et de ces élections dépendront désormais l'obtention des droits syndicaux, la représentativité à tous les niveaux. Stupeur ! Pas un seul instant ils n'avaient imaginé qu'on pouvait leur contester leur participation à ces élections. Jusqu'alors, dans la fonction publique, aucun obstacle n'existait pour se présenter. Il suffisait que les listes soient déposées par des syndicats.

Forts de leurs résultats en 1989, du nombre croissant d'adhérents qui les rejoignent, ils pensaient poursuivre leur action, leur développement, leur construction, jusqu'aux prochaines élections, normalement prévues en 1992. Et brusquement, un véritable mur se dresse devant eux, un nouveau règlement qui semble avoir été élaboré sur mesure contre eux. Ils ne sont pas au bout de leurs surprises : les élections aux Cap, à partir desquelles ils pensaient évaluer leur représentativité, sont annulées, reportées... Que faire ? Bien sûr, ils peuvent continuer à militer, à se battre, à résister, à agir sur le terrain de l'entreprise. Ils vont le faire. Mais comment imaginer survivre sans légitimité, sans moyens syndicaux ? L'épuisement guette les plus motivés, le découragement ceux qui auraient été tentés de les rejoindre. A quoi bon ? Les textes sont clairs, ils interdisent à Sud toute possibilité de se présenter, et pour toujours. Ils signent la mort des organisations non confédérées, celle de Sud-Ptt en particulier.

Après l'affaire des Sept de Lezennes, le vote de la loi Quilès, difficile de remonter le moral des troupes, de rester confiants en l'avenir, en la possibilité de construire autre chose, autrement. Les responsables de la fédération naissante vont faire preuve d'un fort volontarisme pour convaincre les militants que tout n'est pas perdu, se convaincre que tout ne s'arrête pas là. Au niveau national, leur organisation est très isolée, à peine connue. A partir de leurs locaux de la rue du Charolais, ils vont multiplier les démarches, sortir des tracts et passer de nombreux coups de fil pour alerter le personnel, l'opinion publique, faire bouger la société civile. Ils s'insurgent, dénoncent les nouvelles règles de gestion des relations sociales dans l'entreprise, l'atteinte à la démocratie, aux règles de la fonction publique et même du droit privé. Ils appellent le personnel de La Poste et de France Télécom à signer une pétition pour la liberté des élections.

Ils relancent le réseau de soutien construit autour de l'affaire de Lille-Lezennes, la Ligue des droits de l'homme, les personnalités. Plus de soixante députés interviennent en faveur de la liberté, pour toutes les organisations, de participer aux élections. Mais aucune des confédérations syndicales ne soutiendra cette revendication, sauf la Cgt qui, officiellement mais timidement, s'élévera contre cet interdit : elle espère en retour, pouvoir compter sur les voix des militants de Sud interdits de liste. Pire, la Cfdt mènera une vraie bataille auprès du ministère pour qu'il ne cède pas à la pression des parlementaires. Sud-Ptt ne parvient pas à créer une mobilisation plus forte. Pour beaucoup, la présomption de représentativité des organisations confédérées n'est pas scandaleuse ; elle constitue un obstacle à la création de syndicats jaunes dont le mouvement ouvrier a pu souffrir autrefois. Ignorance, incompréhension, nombreux sont ceux qui ont quelques réticences à s'engager dans ces «querelles de boutique».

Au sein même de Sud-Ptt même, des syndicats peinent à suivre leur fédération dans cette campagne pour l'obtention de leurs droits. Certains militants ne sont pas convaincus de l'utilité de se présenter à ces élections : les élus n'y ont pas réellement de pouvoir. Et se présenter, n'est-ce pas un peu cautionner une réforme qu'ils ont combattue ? Ceux-là ne se sentent pas à l'aise sur ce terrain, ils se veulent militants de base intègres, désintéressés. Une fois les élections programmées, la campagne électorale engagée, les sudistes ne parviendront d'ailleurs pas à se mettre d'accord sur la tactique à adopter. Appeler les salariés à boycotter ce simulacre d'élections ou les appeler à déposer dans les urnes des bulletins Sud, même en l'absence de listes ? Pas d'accord entre eux, ils agiront en ordre dispersé, selon les établissements, selon les régions, choisissant l'une ou l'autre de ces tactiques. Les salariés, incités comme jamais par les directions à aller voter, parti-

ciperont fortement au scrutin, même si les votes nuls au plan national atteindront 8% (ils tournent habituellement autour de 2%). En Ile-de-France et dans quelques villes où Sud-Ptt est bien implanté, le taux de bulletins nuls et d'abstentions atteindra 30%. Ces élections tronquées profiteront majoritairement à la Cgt et à la Cfdt.

Mais Sud-Ptt ne va pas cantonner son action à celle de la dénonciation publique des nouvelles mesures visant à l'exclure du champ des élections. Il s'engage sur le terrain juridique et saisit le conseil d'Etat pour annuler le décret en question. Pour les responsables de Sud, la démarche est nouvelle, le terrain inexploré. Habitués aux rapports de force sur le terrain de l'entreprise, ils ont rarement fait appel aux tribunaux. Jusqu'alors, ils se sont penchés sur les textes réglementaires pour faire valoir leurs droits, refuser les discriminations. Là, ils décident de remettre en cause la validité d'un règlement édicté par le ministre et interpellent une des plus hautes instances juridiques nationales. Mais qu'ont-ils à perdre ? L'un des leurs, Thierry Renard, s'empare de ces questions, étudie les jurisprudences, les arrêts, élabore des plaintes, interpelle les tribunaux (voir son interview page 169).

En 1993, deux ans après les élections aux conseils d'administration, le conseil d'Etat, dans sa formation la plus solennelle, en Assemblée, donne raison à Sud-Ptt. Il annule les dispositions qui accordent le monopole de la participation aux élections aux seules confédérations et somme les directions de revoir un règlement contraire aux dispositions de 1983 sur la démocratisation du secteur public. Perdant sur le terrain de l'entreprise, Sud a gagné sur le terrain juridique, suscitant divers grincements de dents du côté des confédérations qui ironisent sur sa «boulimie juridique».

La tentation pourrait certes exister de doucement quitter le terrain des luttes pour ne s'engager que sur celui des lois. Sud

s'en préserve. Il n'est pas question de s'intéresser au droit pour le droit, de se complaire dans les batailles procédurières. Mais le droit est une matière vivante, fruit de rapports de force, de choix politiques où se jouent tout à la fois les conditions faites aux salariés et la possibilité pour une organisation syndicale d'exister. Sur ce terrain, animé d'une farouche volonté de résister, Sud va gagner quantité de procès qui feront jurisprudences. Suite à la réforme Quilès, La Poste et France Télécom ne reculent pas à mettre en place des dispositions et règlements illégaux, profitant d'une situation complexe où cohabitent divers statuts, de droit public et de droit privé, sans compter quantité de nouveaux textes.
En 1991, 80% des contrats de travail délivrés au personnel de droit privé, nouvellement embauché, sont irréguliers. Pendant sept ans, ces directions priveront ces mêmes contractuels de droit privé de leurs indemnités de congés payés prévues par le code du travail. Recours, procès, procédures, autant de moyens pour combattre la mise en place par les deux entreprises de contrats et de conditions de travail dignes d'un autre âge. Autant de moyens de porter des coups à la stratégie de communication de La Poste et France Télécom qui se revendiquent «entreprises citoyennes de service public». Autant d'atouts dans un combat syndical dont profitent aujourd'hui largement les organisations syndicales d'autres secteurs professionnels confrontées à des questions similaires.



© Régis Dejancourt


ENDRE A LA PROVINCE
e la grève
LE TALENT ET LE PANACHE DES BLEUS ONT FAIT LA DIFFÉRENCE
La France écrase
INUIT



© Régis Dejancourt



V.

L'apparition

1993, la grève dans les bureaux de poste

En mars 1993 débute dans les bureaux de poste un conflit qui va, dans certaines régions, s'étaler sur de longs mois. Point de départ de cette contestation, l'annonce par la direction de la réduction du nombre de tournées des facteurs. Objectif : augmenter la productivité, supprimer des emplois dans le secteur le plus important en nombre de l'entreprise, la distribution. La grève démarre au bureau central de Paris 9-Rochechouart et s'étend, principalement à l'appel de Sud et de la Cgt, à la majeure partie des bureaux centraux d'arrondissement parisiens. Le mouvement est très suivi, le courrier presque entièrement paralysé. Huit jours à Paris, mais plusieurs semaines dans les grandes villes de province, un mois au Havre, cinq mois à Toulouse… La presse se fait largement l'écho du seul conflit social de cette période.

Pour le personnel de La Poste, c'est la première mobilisation importante depuis la loi Quilès. Le réveil après de longs mois d'anesthésie durant lesquels ils ont voulu croire aux vertus tant vantées de la réforme. A l'heure où celle-ci commence à être appliquée, les beaux discours sont battus en brèche par une réalité plus inquiétante. La refonte des classifications est en cours, le personnel en est déstabilisé, les charges des facteurs s'alourdissent, les horaires de travail habituels sont remis en cause, les conditions de travail se détériorent.

Pour Sud-Ptt, c'est l'occasion de démontrer son enracinement, son implantation dans une entreprise qui refuse toujours de lui reconnaître sa représentativité et s'appuie sur des résultats électoraux vieux de quatre ans. Depuis, le nombre d'adhérents de Sud-Ptt n'a cessé d'augmenter, son audience de grandir et ses publications font l'objet d'une incontestable curiosité. Sud-Ptt fait jeu égal avec la Cgt dans l'animation et la participation aux manifestations des postiers en grève ; son logo noir sur fond jaune est porté massivement. Ses responsables apparaissent pour la première fois dans les médias, popularisant Sud au-delà des murs de l'entreprise.
Sud-Ptt s'impose dans l'action, s'affirme comme un acteur incontournable. Et l'importance du mouvement, l'implication de ses militants rendent impossible toute stratégie de contournement, condamnent à l'avance toutes les tentatives de les tenir à l'écart. Quand hier encore, on ne voulait pas les recevoir, quand ils étaient parfois obligés de s'intégrer dans des délégations Cgt pour participer aux négociations avec la direction, ils peuvent aujourd'hui prétendre à la reconnaissance de leur existence. Pour les équipes de province, davantage niées encore que celles d'Ile-de-France, c'est l'occasion d'un renforcement sans précédent. Au grand dam des directeurs qui voient d'un très mauvais œil se renforcer un axe revendicatif et contestataire traditionnellement occupé par la Cgt.
S'il est toujours impossible d'envisager un rapprochement de Sud et de la Cgt au niveau national, les militants des deux organisations travaillent souvent de concert au niveau local. Ils se connaissent depuis longtemps : certains militants de Sud viennent d'ailleurs de la Cgt. Et la Cgt de s'engager, avec plus ou moins de succès, dans des pratiques qui ne lui étaient pas familières, celles des assemblées générales souveraines, des prises de décision collectives, pour ne pas laisser ce terrain de la démocratie vivante aux seuls sudistes.

Pour tous les militants sans grande expérience syndicale, ce mouvement sera une formidable école de formation, renforçant leur assurance, développant leurs responsabilités. Ils passent du statut de responsables de sections à celui de responsables d'un conflit, capables de faire peser les rapports de force dans la négociation avec les directions mais aussi avec les autres organisations syndicales. Ils ressortent riches de contacts accumulés avec des militants d'autres secteurs qui leur ont accordé leur solidarité. Dans beaucoup de villes, les bases d'un travail interprofessionnel sont ainsi jetées. D'autant que Sud-Ptt vient de s'engager avec d'autres dans la création du mouvement Agir ensemble contre le chômage (AC!) et que ses militants commencent à prendre part sur tout le territoire aux préparatifs de la marche contre le chômage du printemps 1994.

VI.

Un succès

Les élections de 1994

NORMALEMENT PRÉVUES POUR 1992 mais repoussées à plusieurs reprises, les élections professionnelles (les Cap) de La Poste et de France Télécom se déroulent en 1994 dans un contexte de grande confusion. La réforme est passée par là avec son lot de nouveaux textes et règlements pas toujours faciles à s'approprier par les uns et les autres. Les salariés accueillent avec prudence les nouvelles classifications, les nouvelles règles de gestion du personnel. Les directions elles-mêmes peinent à établir les listes électorales qui leur correspondent, tant les bouleversements en cours dans les attributions de grades ont désorganisé les repères habituels. L'heure est à la contestation, au ras-le-bol, à l'inquiétude.

Pour Sud-Ptt, il s'agit d'une épreuve électorale d'importance, la première depuis mars 1989, date à laquelle il n'avait que trois mois d'existence. Depuis, les militants ont pu vérifier la pertinence de leurs choix, de nombreux adhérents les ont rejoints ; ils veulent pouvoir évaluer la confiance que leur accorde le personnel. Ils sont en mesure de présenter des listes sur tout le territoire, au-delà de leur berceau francilien. En mesure aussi de présenter des candidats dans tous les corps, y compris celui des cadres.

Les résultats leur seront très favorables, faisant réaliser à Sud un formidable saut sur l'échiquier des forces syndicales. A La

Poste, le score est multiplié par trois, par quatre à France Télécom, où il remporte, à la surprise générale, les voix de nombreux cadres. Au sein même de la direction des ressources humaines, là où s'élaborent les modalités d'application des politiques et des orientations de l'entreprise, il récolte 30% des voix. Un traumatisme pour une direction habituée à considérer ses cadres comme les artisans de la réforme. Six mois après l'une des plus grandes grèves qu'ait connue France Télécom, unissant les trois quarts du personnel contre la transformation de leur administration en établissement public, ce vote est ressenti comme une véritable gifle, un avertissement. Au niveau national, Sud-Ptt s'impose désormais comme une organisation syndicale représentative et incontournable, avec 12% des voix à La Poste et 22% à France-Télécom. Ses scores en province avoisinent les 25% dans certains départements, confirmant son implantation hexagonale. Un formidable saut pour des militants qui, depuis la fin 1988, s'organisent et luttent avec un minimum de moyens, de permanents. Qui osera leur contester cette légitimité ? Impossible désormais d'ironiser sur ce «feu de paille» qui va s'éteindre, de les contourner ou de les exclure des discussions et négociations au sein de l'entreprise. Ils ont gagné leur place d'interlocuteurs à part entière dans toutes les instances de concertation. Forts de ce qu'ils arrachent comme droits nouveaux – moyens financiers, temps de permanence, locaux syndicaux…–, ils vont consolider leur fédération mais aussi et surtout les syndicats de province, étranglés jusqu'alors par le manque de moyens. Un vrai changement pour ces syndicats qui peuvent enfin organiser des permanences dans leurs locaux, étoffer leurs équipes, se donner les moyens d'agir. Tous ont le sentiment qu'au sortir de ces élections, leur responsabilité est plus forte encore et qu'ils doivent gagner en efficacité, en compétence.

VII.

L'émergence

L'automne 1995

A L'AUTOMNE 1995 s'amorce en France un mouvement social sans équivalent depuis de longues années. Grève des étudiants, manifestation des femmes et de la fonction publique, grève des cheminots, mais aussi dans les postes et télécommunications, la santé, l'éducation nationale, Edf-Gdf, les administrations des finances, quelques entreprises du privé... Le mouvement, parti sur des revendications diverses, fait tache d'huile et s'unifie autour de la défense de la protection sociale et du service public. Une véritable lame de fond : plus de 700 000 salariés en grève, deux millions de manifestants à Paris et en province, sans compter l'accueil très favorable dont bénéficie ce mouvement parmi la population. En province, les manifestations sont impressionnantes par le nombre de villes concernées et la taille des cortèges.

Les salariés en lutte choisissent des modes d'action qui privilégient la participation de tous, la liberté de parole et les décisions démocratiques. Ils redécouvrent les vertus des assemblées générales, des piquets de grève, parfois même de l'occupation des locaux. « Tous ensemble!», le slogan fera date, comme une adresse aux organisations syndicales qui ne parviennent pas à surmonter leurs divisions, ni à coordonner un mouvement dont l'ampleur les prend de court.

Confronté pour la première fois à un mouvement social d'une

telle importance, Sud-Ptt va y gagner ses lettres de noblesse. Il sort de l'entreprise, occupe tout le champ social et va le marquer par une présence très offensive, dynamique. Dans la grande manifestation pour les droits des femmes du 25 novembre, les militants de Sud-Ptt représentent le cortège syndical le plus important, signe précurseur de leur investissement dans ce mouvement renaissant. Dès les premières initiatives de la fonction publique, ils saisissent l'opportunité de créer un mouvement large et durable sur des revendications fédératrices. Gel des salaires, suppression d'emplois, montée de la précarité, remise en cause du service public et de la protection sociale… Il est nécessaire, il est possible de construire une forte riposte contre le libéralisme. Sur les banderoles de Sud-Ptt, dans les manifestations, le mot d'ordre est vite choisi : «grève générale». Ses militants sont partout, dans l'organisation des luttes, dans leur élargissement. Leur logo, reproduit sur des milliers d'autocollants aux couleurs vives, s'impose dans les défilés, les assemblées générales, dans la presse, sur les écrans de télévision. Fini le temps de l'isolement, ils sont devenus visibles, ont gagné une légitimité dans les luttes interprofessionnelles, sont reconnus comme des acteurs à part entière du mouvement social.

Ce mouvement confronte Sud-Ptt à des modes d'action bien particuliers. Pour tous ces militants, la grève était jusqu'à présent le mode privilégié de l'action. Mais c'est la manifestation qui semble remporter l'adhésion de tous les salariés en lutte qui veulent se rejoindre, se compter, se rencontrer dans le cadre de défilés imposants à l'occasion desquels ils débrayent une heure, un jour. Comme un besoin de rendez-vous réguliers. Des rendez-vous que Sud-Ptt va s'efforcer de systématiser et d'abord avec ses adhérents par l'élaboration d'un journal des luttes *Les Nouvelles du jour*, qui donne quotidiennement l'état des lieux, et la mise en place de téléconférences avec ses syndicats.

Aussi bien à Paris qu'en province, les syndicats Sud-Ptt sont en première ligne des luttes et des mobilisations et donnent l'image d'une force dynamique, attractive, investie dans les actions interprofessionnelles. Dans les manifestations, leurs cortèges sont parmi les plus animés, ponctués de chants, de musique, ils attirent de nombreux jeunes... Les médias s'emparent des apparitions de cette jeune fédération, semblant enfin la découvrir, lui reconnaître un rôle, une place. Journaux télévisés mais également émissions grand public, les passages des responsables de Sud-Ptt sur le petit écran accentuent leur popularité. Tellement qu'à l'extérieur de Sud certains les soupçonnent d'avoir mis en place une stratégie de communication très efficace et de profiter d'un réseau de journalistes soit-disant amis. Tellement qu'à l'intérieur, certains s'irritent de la médiatisation de certains responsables comme Annick Coupé et Christophe Aguiton.

Mais si Sud-Ptt sort très renforcé de ce mouvement, ses forces et ses moyens sont bien faibles au regard de la place que désormais on lui accorde dans le paysage social et des nouvelles responsabilités qui lui incombent. Car l'automne 1995 a considérablement modifié la donne, tant au niveau syndical que social. C'est Nicole Notat qui, dans une manifestation, est violemment chahutée par des militants de son syndicat qui lui reprochent de soutenir le plan Juppé. C'est la Cfdt qui se déchire, de nombreux militants qui expriment leur écœurement et leur colère, certains qui, n'en pouvant plus, décident de la quitter. A la Sncf, dans l'Education nationale, aux Douanes ou au Trésor, ils créent de nouveaux syndicats, s'emparant du sigle Sud, symbole de leur aspiration à un autre syndicalisme. C'est la nécessité réaffirmée comme une urgence de s'atteler à la construction d'un mouvement interprofessionnel. C'est, pour Sud-Ptt, l'occasion de construire des liens plus étroits avec les syndicats du Groupe des dix, de se rapprocher de la

Fsu, de travailler avec d'autres forces syndicales. L'occasion aussi de contacts fournis avec les étudiants, les associations et les intellectuels, avec Pierre Bourdieu derrière l'Appel pour des états généraux du mouvement social, avec le club Merleau-Ponty, avec les Economistes contre la pensée unique. Des proximités stimulantes, enrichissantes. Mais de nouvelles tâches aussi, de nouveaux investissements, de nouvelles responsabilités. La charge de travail des responsables de Sud-Ptt augmente considérablement. D'autant qu'il faut répondre à toutes les questions juridiques et de représentativité qui se posent aux nouveaux syndicats, les aider dans leur construction. Pour seul exemple, Sud-Rail devra supporter pas moins de quatre-vingt-dix-neuf procès pour obtenir le droit de se présenter, localement et nationalement, aux élections professionnelles de mars 1996, où il remportera près d'un tiers des voix là où il pourra se présenter…

VIII.

L'engagement

L'année 1996

Mars 1996, les adhérents et sympathisants de Sud-Ptt apprennent par la radio et les journaux que leur fédération vient d'héberger les familles d'Africains sans-papiers. Au terme d'une errance de plusieurs jours, au lendemain d'une nuit passée dans des conditions limites (locaux sans chauffage par un temps glacé), les sans-papiers sont accueillis au 23, rue de la Mare, siège de la fédération et des syndicats parisiens. Pendant deux jours et deux nuits, les militants sudistes, Médecins du monde, Droits devant, la Ligue des droits de l'homme... s'activent pour faciliter la vie de ces nouveaux habitants. C'est imprévu, inédit, désordonné. La décision a été prise par quelques-uns, dans l'urgence. Sans grande hésitation. Il s'agissait d'être solidaires, de faire vivre concrètement l'une des valeurs fondamentales à l'origine de la création de Sud-Ptt. Cette décision va susciter quelques remous, quelques secousses parmi les adhérents. Sud ne s'arrêtera pas là. De semaine en semaine, son implication sera plus forte encore dans le mouvement des sans-papiers : permanence des militants, soutien logistique, manifestations, etc.

Des militants, des adhérents vont réagir, il en résultera des débats parfois vifs. Certains reprochent à leur syndicat d'avoir débordé le champ syndical pour rejoindre celui du politique. D'autres estiment que ces luttes ne font pas partie des prio-

rités de Sud à l'heure où il peine déjà à répondre sur le terrain de l'entreprise. Après huit ans d'existence, Sud-Ptt est à l'épreuve de ses valeurs. Quelques adhérents rendront leur carte. D'autres, au contraire, adhèreront sur la base de ce combat. Beaucoup s'investiront plus avant dans la solidarité aux sans-papiers, à Paris comme en province, découvrant les réalités d'un monde éloigné et proche à la fois : celui de communautés diverses, africaines ou asiatiques, mais aussi celui de la précarité, de l'exploitation, de l'injustice, celui des luttes, de l'amitié aussi. Ceux-là sortiront renforcés, fiers de leur appartenance à Sud, fiers d'avoir été fidèles à leurs valeurs. Et Sud y gagnera son image de syndicat résolument engagé du côté des sans-droits.

Par la suite, en décembre 1996, lors du IV^{e} congrès de Sud-Ptt, le débat ressurgit. Les responsables de la fédération sont mis en cause. On leur reproche de n'avoir pas pris le temps d'informer les syndicats qui, dans leur grande majorité, ont appris l'affaire par les journaux. Les militants font part de leur malaise. Comment, sur le terrain, répondre aux interpellations du personnel, des adhérents ? Comment défendre ce choix qu'ils n'ont pas forcément mûri ? Au-delà de la dimension solidaire et humaniste du soutien aux sans-papiers, d'autres questions, plus complexes, s'imposent : ouverture des frontières, liberté de circulation, droit du sol… Sud-Ptt a du mal à mener ces débats sur le fond. Sa participation soutenue à toutes les initiatives de soutien aux sans-papiers, sa proximité avec les associations de l'immigration et de soutien aux immigrés comme le Gisti[1], sa présence dans des collectifs locaux au Havre, à Nantes, à Toulouse, à Grenoble, à Lille… sont autant d'apports à ce débat qui, dans ses rangs, n'a pas eu le temps d'être suffisamment approfondi.

1. Groupe d'information et de soutien aux travailleurs immigrés. Créé au début des années 70, lors des premières mesures visant à limiter l'ouverture des frontières, le Gisti occupe une place importante dans la défense juridique des immigrés, tout en ayant une réflexion d'ensemble sur les politiques d'immigration.

IX.

Une conviction

Juin 1996, privatisation de France Télécom

A LA MI-1996, deux lois proposées par le gouvernement Juppé sont adoptées par le Parlement. Une première prévoit l'ouverture à la concurrence de l'ensemble du secteur des télécommunications, à compter du 1er janvier 1998. Une seconde décide la transformation de l'opérateur public en société anonyme et la vente d'une partie de son capital. C'est une défaite sévère pour le service public et l'avenir du personnel de France Télécom. Une défaite aussi pour les militants de Sud-Ptt.

Depuis sa création, Sud-Ptt a fait de cette bataille un enjeu essentiel ; cela fait des années que le sujet revient périodiquement sur le tapis, mais au début de l'été 1993, les choses s'accélèrent brusquement. Le journal *Le Monde* publie un article sur les alliances en cours entre les différents opérateurs de télécommunications au niveau international. Il conclut sur l'impossibilité pour France Télécom de s'inscrire dans ce processus, compte tenu de son statut, et ouvre le débat sur la nécessaire privatisation de cet exploitant public. Une première alerte sérieuse qui précède de quelques semaines une déclaration de la direction de France Télécom sur la nécessité de changer le statut de cette entreprise.

Sud-Ptt prend l'affaire très au sérieux, diffuse tracts sur tracts, édite des affiches, s'empare de la question. Du côté des confé-

dérations, rien ne bouge, rien ne semble prévu. Comme si finalement rien de particulier ne s'était passé. Il faut pourtant faire vite et fort. Seule Fo-Ptt accepte le contact, la discussion quand les autres organisations ignorent encore superbement Sud-Ptt qu'elles ne veulent toujours pas reconnaître. Impossible même d'entrer en contact téléphonique avec les fédérations Cfdt et Cgt des Ptt ! Par un tract en direction du personnel, Sud appelle à une journée de grève contre le changement de statut de France Télécom et propose une date. Il appelle à une riposte unitaire, il promet de s'associer aux autres organisations si elles acceptent de se lancer dans la bataille. Elles s'y lancent. Le 12 octobre, à l'appel de tous les syndicats, le personnel fait grève massivement. Une grève historique : plus de 75% de grévistes à France Télécom, 30% parmi les cadres supérieurs, mais aussi 50% à La Poste… Jamais une grève, dans toute l'histoire des Ptt, n'aura été aussi majoritaire. Le projet est repoussé, le personnel a gagné.

Mais l'affaire n'est pas enterrée pour autant. Elle va resurgir à plusieurs reprises et, à chaque fois, se heurtera à une forte mobilisation du personnel, à un refus clairement exprimé que l'on s'attaque au statut de France Télécom. En 1994 et 1995, plusieurs grèves se dérouleront largement suivies, même si les pourcentages diminuent. Dans le même temps, Sud-Ptt mène la bataille idéologique contre les arguments avancés par les tenants de la privatisation.

Au niveau international, un sommet du G7 se tient à Bruxelles en février 1995 sur «les nouvelles technologies et la société de l'information» : Sud-Ptt propose à l'ensemble des fédérations syndicales des Ptt d'organiser une manifestation pour riposter aux orientations ultra-libérales des instances européennes et du G7. Six cents personnes manifesteront à Bruxelles à l'appel de Sud-Ptt et de la Cnt, les autres ayant décliné la proposition.

Les militants de Sud s'attellent à un important travail d'explication, de contre-argumentation, en direction des salariés mais aussi de l'opinion publique. Ils publient brochure sur brochure, interpellent la presse, les télévisions. En janvier 1995, avec plusieurs associations d'usagers, Sud-Ptt lance une pétition publique contre la privatisation de France Télécom et pour la défense du service public. Au niveau syndical, seule la Cftc-Ptt accepte d'en être partie prenante.

Sud va tenter de ne pas laisser place à la pensée unique. De montrer qu'il existe d'autres choix possibles. A chaque communication de l'entreprise, mais aussi du gouvernement et de tel ou tel expert économique, il envahit le terrain du débat, développant des analyses fouillées. Non, la privatisation n'est pas une fatalité ! Oui, le service public est en danger ! Oui, France Télécom peut être performant en conservant son statut ! Non, il n'existe aucun déterminisme économique qui oblige à cette évolution ! Oui, le statut du personnel est menacé ! Sud-Ptt démonte de façon concrète, chiffres et exemples à l'appui, les arguments de l'entreprise. Une action qui paie. A France Télécom, nombre de salariés rejoignent les rangs de Sud, qui obtient son label d'«organisation de lutte contre la privatisation». A l'extérieur, il gagne sa légitimité sur le terrain de la défense du service public. Dans les manifestations, ses cortèges prennent autant d'importance que ceux de la Cgt, première organisation syndicale aux Ptt.

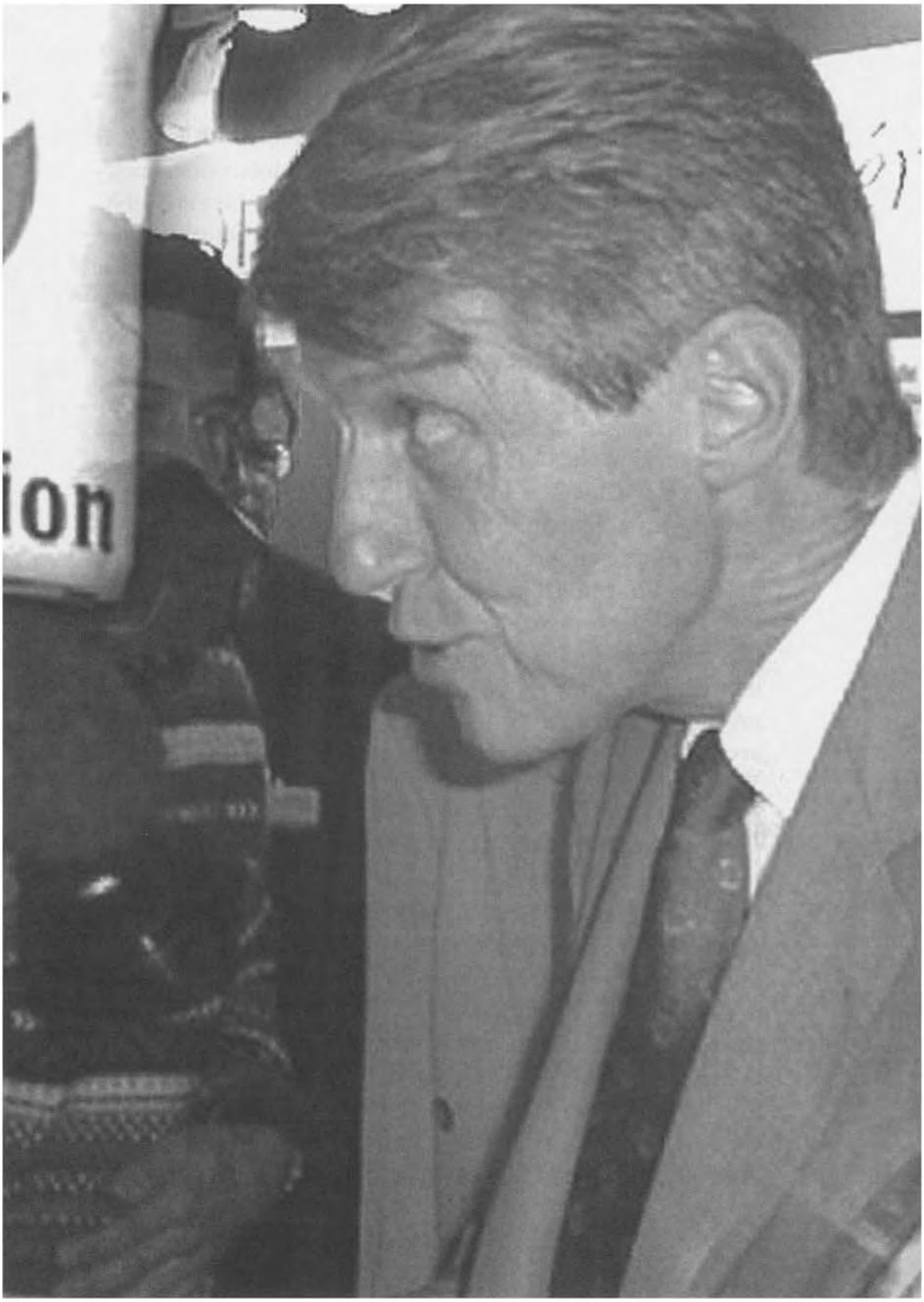
Pendant plus de trois ans, la mobilisation du personnel et le travail mené par les organisations syndicales marquent des points importants. La pétition publique initiée par Sud-Ptt reçoit le soutien de plus de 200 000 personnes. On y trouve les signatures d'usagers, d'élus, celle de Lionel Jospin lui-même qui engage fermement son parti contre tout projet d'ouverture du capital de France Télécom. Le monde politique est, sur cette question, agité de vents contraires, en lien avec ■■■

© Grégoire Korganow





Le président de France Télécom, Michel Bon, interpellé par des manifestants à Bordeaux.


ion

de fortes contradictions internes. Pendant plus de trois ans, le processus de privatisation est bloqué. Puis le mouvement commence à présenter des signes d'essoufflement. En avril 1996, Michel Bon arrive aux commandes de France Télécom avec, en prime, une lettre de mission qui le charge de préparer le changement de statut de l'entreprise. Face à cette nouvelle offensive, tous les syndicats appellent à une nouvelle journée de grève. Sud-Ptt y met toutes ses forces. Avec à peine 50% de grévistes, elle sera vécue comme un échec. Par les militants, par le personnel, mais aussi par tous les observateurs qui y voient un signe de l'affaiblissement de la résistance au changement de statut. Les lois parviennent devant le Parlement. Sud-Ptt tente de mobiliser, appelle avec la Cgt à la grève le 4 juin, espère encore pouvoir tenter un mouvement reconductible. En vain. Ultime tentative marquée par un échec plus fort. Les lois sont votées.

Les militants de Sud refusent cependant de se laisser enfermer dans ce qui, pour eux, est une cinglante défaite. Ils en revendiquent haut et fort une part de responsabilité. « Nous avons échoué à empêcher le changement de statut de France Télécom. Ce combat a concerné l'ensemble des salariés, son bilan doit être discuté par toutes et tous», écrivent-ils dans un journal destiné au personnel de l'entreprise. Un document qui reprend ni plus ni moins le contenu des discussions internes à Sud, des bilans critiques que la fédération a pu tirer de ses propres activités. Jamais, auparavant, une organisation n'avait fait preuve d'une telle transparence et n'avait livré aux salariés la teneur de ses discussions, de ses désaccords internes, de ses réflexions. Sont passés en revue la stratégie de Sud-Ptt durant ces trois dernières années et ses limites, le lien avec les usagers et l'opinion publique, l'attitude des autres syndicats… Les militants de Sud apportent leurs réponses à des questions qu'ils posent aux salariés : la grève reconductible

était-elle le bon moyen ? A quoi est dû l'échec de la lutte contre la privatisation ? Ils démontrent qu'ils ne pratiquent pas un syndicalisme de routine ni d'action au coup par coup, mais qu'il est le fruit d'une démarche réfléchie, élaborée, d'une véritable stratégie reposant à la fois sur la mobilisation du personnel, la constitution d'un vaste mouvement d'opinion publique et un travail de pression sur les institutions.

Tout semble fini. L'ouverture du capital de France Télécom est prévue pour juin 1997. L'affaire semble ficelée. Mais, en février 1997, Jacques Chirac dissout l'Assemblée nationale et convoque les Français à un nouveau rendez-vous électoral. Sud-Ptt profite de cette occasion pour se remettre en mouvement contre la privatisation de France Télécom. Il n'entend pas rester inerte, convaincu qu'il est toujours possible d'agir, de faire avorter le projet. Mais il lui faut changer de stratégie. Il n'est plus possible de relancer un mouvement de grève. Usure et lassitude sont au rendez-vous chez un personnel qui a déjà consacré beaucoup d'énergie et d'argent dans une bataille qu'il considère comme perdue.

Les forces syndicales sont désormais divisées, incapables de créer un front commun. Fo et la Cfdt acceptent maintenant la privatisation. La Cgt marque son opposition aux politiques en cours mais ne prend pas d'initiatives marquantes. Mais des engagements ont été pris par certaines personnalités politiques, des promesses faites par certains élus, dont Lionel Jospin lui-même. Il convient de s'emparer des contradictions, d'en jouer. Les militants de Sud, surtout en province, investissent les meetings électoraux des candidats de gauche, leur rappelant leurs engagements, les invitant à en prendre quand ce n'est pas encore le cas. Les uns et les autres, dans leurs interventions, prennent la défense du service public, dénoncent les dégâts causés par le libéralisme, prétendent mettre un frein aux politiques de privatisation. Dans son matériel de campagne, le

parti socialiste écrit : « Nous considérons que le "service public à la française" est un exemple. Nous refusons la privatisation des services publics et leur transformation en objet de profit.» Elu chef du nouveau gouvernement, Lionel Jospin affirme : « Je promets peu mais je tiens ce que je promets.» Et il promet que, en tout état de cause, le personnel de France Télécom sera consulté. Une mission de concertation est confiée à Michel Delebarre. Mais, très vite, il apparaît que ces promesses, comme d'autres, ne seront pas tenues, que cette mission est un leurre et que le nouveau gouvernement de la gauche plurielle entend mettre en œuvre, et rapidement, l'ouverture du capital décidée par la droite !

C'est l'été. Dans l'impossiblité de relancer immédiatement de nouvelles grèves, Sud-Ptt va exploiter ces contradictions. Simultanément, il lance deux initiatives, toutes deux destinées à redonner confiance au personnel, à se remettre en mouvement, à reconstruire une mobilisation. D'abord, un appel «Pour une stratégie alternative dans le secteur des télécommunications, réinventons ensemble le service public» est signé par plusieurs centaines de personnalités, des philosophes, des sociologues, des écrivains... mais aussi des représentants de toutes les écoles d'économistes situées à gauche des libéraux. De quoi apporter du crédit aux analyses et aux positions de Sud à qui certains reprochent encore de n'être qu'un rassemblement de gauchistes archaïques, rétifs au changement. Dans la foulée de cet appel, un colloque est d'ailleurs organisé qui prolonge la bataille par l'ouverture d'une réflexion collective sur le secteur public des télécommunications.

Mais Sud-Ptt s'appuie sur la promesse du gouvernement de consulter le personnel. Celle-ci n'étant pas tenue, Sud-Ptt décide de prendre au mot Lionel Jospin en organisant la consultation de tout le personnel de France Télécom. Contre la direction qui n'hésite pas à brandir des menaces de poursuites admi-

nistratives, contre la Cfdt et Fo qui dénoncent l'initiative et appellent au boycott, les militants de Sud invitent le personnel à participer au référendum qu'ils mettent en place. Une pratique nouvelle pour une organisation syndicale et pas simple à mettre en œuvre. Ils ont tenu à ce que cette initiative ait un caractère quasi-officiel, que nul ne puisse contester la valeur des résultats, Dans certains endroits, on fera venir des huissiers pour attester que tout s'est bien fait dans les règles. La tâche est bien lourde à porter ; ils ne seront pas en mesure de le faire partout. Plus de la moitié du personnel y participera cependant et, à la question «Pour ou contre l'ouverture du capital de France Télécom», ceux qui ont participé au référendum voteront contre à 90%. Ultime résistance à ce gouvernement qui prétendait privatiser en se prévalant de l'accord du personnel ! Pour l'honneur, pour aller jusqu'au bout de leur démarche, Sud-Ptt et la Cgt lancent un nouveau mot d'ordre de grève, le 20 septembre 1997, avant l'ouverture du capital : 20 % de grévistes !

Le gouvernement veut agir vite, très vite, afin de ne pas laisser le temps à un vaste mouvement d'opinion de se mettre en place, de peser. Il veut gagner de vitesse toute opposition à ses projets. Début octobre 1997, le capital de France Télécom est ouvert aux actionnaires. Pour faire bonne mesure, des actions sont proposées dans des conditions financières très avantageuses au personnel : deux tiers se laisseront tenter, considérant que c'est une bonne affaire et que, de toute façon, rien ne peut plus arrêter la privatisation. Le 1er janvier 1998, des opérateurs privés envahissent le terrain des télécommunications. Les deux lois votées à l'été 1996 par une majorité politique de droite sont mises en œuvre par une majorité de la «gauche plurielle» !

Sud-Ptt a perdu mais son combat n'a pas été inutile. Il a empêché que le gouvernement puisse se prévaloir du soutien du

personnel dans ses choix politiques. Il a démontré qu'au plus bas de la vague, quand l'heure semble être à la défaite, il est encore capable de prendre des initiatives. Et toutes les actions menées ont permis d'éviter le pire. Ainsi, à l'heure d'aujourd'hui, 90% du personnel de France Télécom demeurent fonctionnaires, la participation majoritaire de l'Etat est garantie par une loi, aucun plan de licenciement n'a vu le jour. Une situation totalement atypique pour une société cotée en bourse sur les places de Paris et de New York, totalement nouvelle au regard des privatisations précédentes.
De cette bataille, les syndicats opposés à la privatisation ne sortent pas indemnes mais au moins les luttes menées ont-elles permis de limiter les dégâts. Une idée forte pour se remonter le moral quand, pour nombre de militants, l'heure est tout de même à l'amertume, à la frustration. Quand, dans les rangs de Sud-Ptt, s'exprime une certaine fragilité, quand l'espoir est entamé. Déjà, d'autres combats les attendent. La lutte pour le service public ne s'arrête pas là. Ni celle de la défense du statut du personnel qui peut à tout moment être remis en cause. Quotidiennement, les militants de Sud ont à se battre contre la dégradation des conditions de travail liée à une logique de rentabilité à tout crin. Et puis, l'avenir proche est riche de nouveaux développements : la mise en place d'une convention collective pour le personnel de droit privé du secteur des télécommunications pose la question de l'implantation de Sud-Ptt hors de son cadre de naissance, auprès du personnel de droit privé des opérateurs concurrents. Une question difficile, complexe, à l'origine des débats actuels au sein de la fédération.

X.

Passion et raison

16 juin 1997, disparition

Au cours d'une intervention devant le bureau fédéral, Christian Chartier s'effondre, victime d'une attaque cérébrale. Il meurt quelques heures plus tard, à 48 ans. Sud-Ptt perd là un des artisans de sa création. Mais aussi l'un de ses fils à plomb, un élément d'équilibre inestimable pour cette jeune organisation en construction, qui a la volonté d'innover, qui se cherche parfois. Sud-Ptt, son fonctionnement, sa structuration, son identité lui doivent considérablement. Réunis au cimetière du Père-Lachaise pour un dernier hommage, ses camarades de Sud et tous ceux qui l'ont connu, l'ont cotoyé, sont venus saluer «cet être humain d'exception qui était de ceux qui contribuent à faire bouger l'ordre établi et à changer le monde».

Texte de l'hommage, extraits.

«La disparition de Christian nous est totalement insupportable. Insupportable parce que sa vie a basculé dans le néant, dans le vide, en quelques instants alors qu'à 48 ans, il avait comme on dit "encore de belles années devant lui". Il disait toujours que ce qui différencie l'être humain de l'animal, c'est sa capacité à penser et à agir pour transformer les choses. Pour lui, tout individu était responsable de ses actes et de ses choix, cette notion de responsabilité allait de pair avec sa conception de la liberté.

Il revendiquait haut et fort le droit de dire non, le droit à la passion comme le droit à la souffrance, le droit à la colère et le refus du conformisme facile et des modes intellectuelles. Il ne refusait pas l'étiquette d'intellectuel qu'on pouvait facilement lui coller, il la revendiquait même, mais pour lui, il citait toujours cette phrase de Jean-Paul Sartre, *L'existence précède l'essence*. Ce qui comptait c'étaient les faits, les actes et pas seulement les paroles, même s'il en usait beaucoup.
Il voulait comprendre toujours davantage le monde et les gens qui l'entouraient, il refusait la facilité des explications simplistes. Le langage était pour lui d'importance, c'était le moyen de faire partager ses questions, ses préoccupations, ses analyses, ses convictions, c'était aussi le moyen de progresser avec les autres. Et s'il parlait aussi vite, ce qui déroutait parfois ceux qui l'entendaient pour la première fois, c'était qu'il voulait transmettre par la parole toute la richesse de sa pensée.
Sa disparition nous est totalement insupportable parce qu'il a fortement compté pour faire de Sud ce qu'il est aujourd'hui. Scientifique de formation, il est entré au Cnet (Centre national d'études des télécommunications) en 1974 comme inspecteur technique. Il s'était engagé avec passion dans le combat politique dès les années de lycée, dans un combat politique qui visait à rompre radicalement avec cette société capitaliste si bien décrite par Marx. Christian ne sera pas de ceux qui jetteront le marxisme par-dessus bord sous prétexte de la faillite des pays dits socialistes. Il gardera toujours cette référence à la lutte de classes et à la nécessaire rupture avec un système qui produit inégalités, misère et guerre, au niveau national comme au niveau mondial. Mais cette rigueur politique, il la mettra toute entière dans son combat syndical avec toujours cette idée de transformer les choses et non pas seulement d'avoir quelques bonnes idées théoriques.

Il souffrait parfois du manque de temps pour la réflexion, tellement la nécessité de penser était pour lui une seconde nature. Mais cette pensée n'était jamais pour lui un exercice intellectuel gratuit : elle lui permettait de comprendre et d'agir. Christian a toujours été dans son engagement syndical celui qui était souvent considéré comme l'intellectuel et, en même temps, celui qui a toujours eu le plus le souci de la construction de l'organisation syndicale : les questions d'organisation n'ont jamais été pour lui des questions techniques, mais bien toujours des questions politiques.

Très vite, au Cnet, il deviendra un des animateurs du syndicat Cfdt, capable aussi bien de faire des propositions sur les missions de recherche du Cnet que d'organiser une crèche sauvage dans les couloirs de la direction ! Devenu responsable de la région parisienne Cfdt-Ptt en 1985, il sera de ceux qui refuseront les diktats de la fédération Cfdt-Ptt et fera partie des moutons noirs qui ont fondé Sud-Ptt. Il dira à cette époque son angoisse que cette répression bureaucratique détruise l'outil syndical qu'il avait contribué, avec d'autres, à forger ; et pour lui, la création de Sud-Ptt était la moins mauvaise façon de préserver cet outil ; il dira à ce moment-là avec force son refus de construire un syndicalisme minoritaire, sectaire et gauchiste. Pour lui, Sud devait avoir une identité forte mais être capable toujours de confronter ces valeurs à une présence militante sur le terrain.

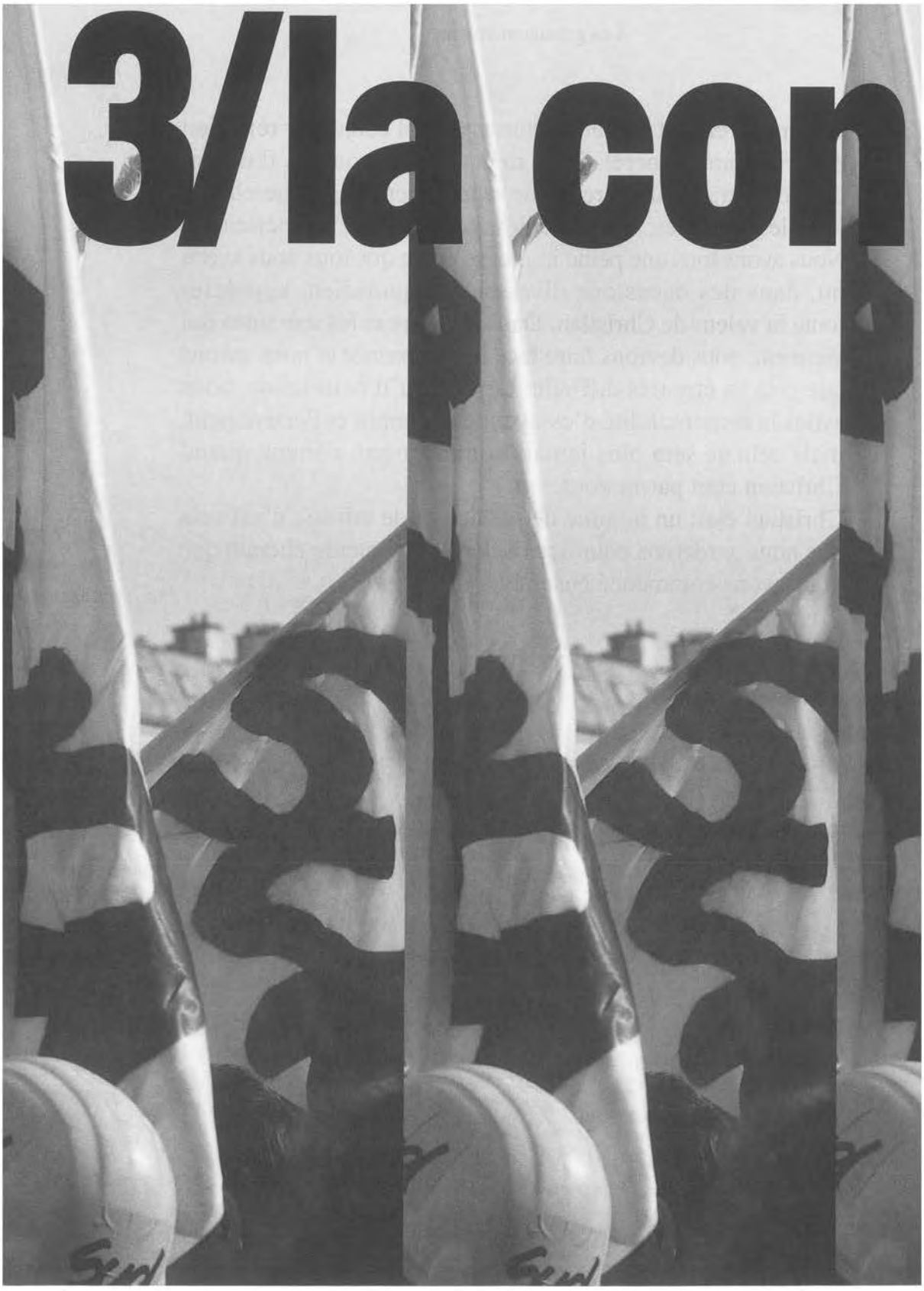
Dans Sud, Christian a beaucoup donné, de son temps, de son énergie, de sa passion. Il était un élément important de l'équilibre que nous avions construit collectivement, en particulier dans l'équipe fondatrice ; il redonnait de la rigueur, de la cohérence, il refusait les raccourcis politiques, la facilité des coups et refusait de se laisser prendre dans le jeu des médias... Certains ici se rappelleront ses coups de gueule quand il considérait que nous cédions à la facilité, que nous allions trop vite,

que nous ne prenions pas en compte l'état des syndicats, les faiblesses de notre organisation.
Dans Sud, il avait en charge la trésorerie, la formation, le développement et la structuration ; mais rien de ce qui touchait à Sud, à ses actions, à son avenir ne lui était étranger : Christian se passionnait pour tout ce qui touchait au syndicalisme. Sa capacité à faire un rapport de grande qualité sur l'évolution des Ptt, ou la question du temps de travail par exemple, et cela sans la moindre note, nous impressionnait toujours. Il nous disait qu'il n'y avait pas de miracle, qu'il suffisait d'y travailler et d'y réfléchir avant !
Dans Sud, il était un des rares camarades hommes à comprendre la nécessité et le sens d'un travail spécifique pour donner toute leur place aux femmes dans le syndicat, dans le monde du travail, dans la société toute entière. Sa vision de l'émancipation sociale passait par l'émancipation des femmes ; et cela est encore suffisamment rare dans le monde syndical pour ici le souligner.
Dans Sud, il avait à cœur d'écouter les syndicats, d'être attentif à leurs besoins, à leurs demandes. Pour lui, Sud ce n'était pas seulement un appareil national, c'était avant tout des syndicats locaux capables d'assumer la totalité des responsabilités, la démocratie était à ce prix. C'était pour lui la priorité : tous ceux qui s'adressaient à lui trouvaient un écho favorable, même si parfois Christian égarait les demandes... S'il avait un sens aigu de l'organisation, il perdait beaucoup de choses... Quand on le charriait à ce propos, il répondait qu'il avait tout dans la tête... et c'était vrai finalement !
Christian était connu très largement au-delà de Sud-Ptt : ceux et celles qui l'ont côtoyé dans Ressy, dans les Etats généraux du mouvement social[1], l'ont largement apprécié. Là comme

1. Ressy : réseau de chercheurs et de syndicalistes. Les Etats généraux du mouvement social furent constitués dans le cadre du mouvement social de décembre 95, suite à l'appel de Pierre Bourdieu.

ailleurs, il refusait l'amateurisme et voulait conjuguer réflexion et savoir-faire concret. Dans toutes ces rencontres, il défendait toujours les démarches de rapprochement, il cherchait à lever les obstacles, à dépasser les sectarismes et les méfiances. Nous avons tous une peine immense parce que tous nous avons pu, dans des occasions diverses, au quotidien, apprécier toute la valeur de Christian. Dans les jours et les semaines qui viennent, nous devrons faire face à son absence et nous savons que cela va être très difficile. Le vide qu'il nous laisse, nous avons la responsabilité d'essayer de le remplir collectivement, mais cela ne sera plus jamais comme avant, comme quand Christian était parmi nous.
Christian était un homme de passion et de raison : c'est cela que nous garderons pour nous aider à continuer le chemin que nous avons commencé ensemble. »

3/la con



struction

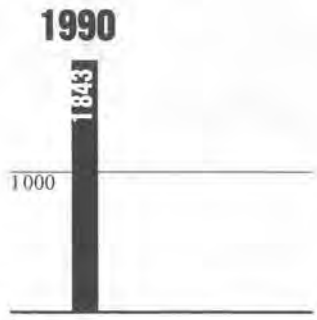


Pour faire obstacle au développement de Sud-Ptt, les directions de La Poste et de France Télécom n'hésitent pas à s'aventurer sur le terrain juridique, lui contestant toute légitimité. En vain. Ses effectifs augmentent rapidement. Bien vite, des militants d'autres syndicats rejoignent ses rangs mais surtout de nombreux salariés sans expérience antérieure qui vont lui permettre de construire ses propres repères, de se façonner une identité particulière. Une identité si forte que le sigle Sud est bientôt repris par des salariés désireux de faire vivre dans leur secteur professionnel les valeurs portées par Sud-Ptt. Par refus de s'enfermer dans le strict champ de leurs entreprises, ils expérimentent ensemble, avec d'autres organisations, une nouvelle forme d'union interprofessionnelle qu'ils ont contribué à construire, le Groupe des dix.

Sud-Ptt, un syndicat qui monte...

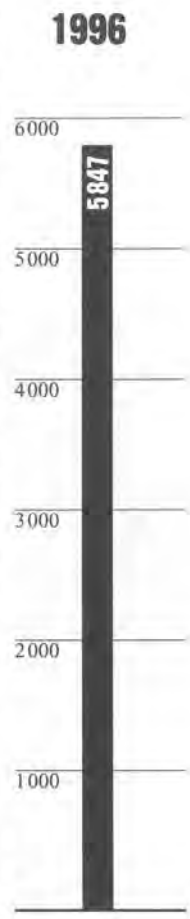
Progression du nombre d'adhérents à Sud

(au 1er janvier)



A sa naissance, Sud-Ptt peut compter sur un millier d'adhérents en Ile-de-France, à Nancy, Toulouse, Lille, Nantes et Marseille. Cette représentation de la province ne suffit pas à masquer un déséquilibre géographique très important. Le point d'ancrage reste l'Ile-de-France comme une copie quasi conforme de feu l'union régionale Cfdt dont sont issus les sudistes. Mais une région qui compte : en Ile-de-France, est concentré à l'époque près d'un tiers du personnel des Ptt. Un syndicat sectoriel et parisien ? C'est justement l'inverse que veulent faire les fondateurs de Sud-Ptt.

Leur ambition : construire une structure nationale, un véritable outil, qui ait du poids dans l'entreprise mais aussi dans la société. Ils ne sont pas totalement sûrs d'y parvenir mais ils ont la conviction qu'il existe un espace pour un nouveau type de syndicalisme. Ils n'en peuvent plus de la démarche que la Cfdt tente d'ériger en modèle, celle de l'abandon des luttes au profit de la négociation «à froid» avec les directions, celle de l'acceptation de la crise. Ils n'en peuvent plus de se heurter au sectarisme, de découvrir combien les organisations syndicales sont éloignées des aspirations qui s'expriment sur le terrain, combien elles ont sombré dans un fonctionnement trop institutionnalisé. Ils veulent faire vivre un syndicalisme vivant, dans lequel chacun puisse trouver sa place, radical, qui participe à transformer la société dans le sens d'une plus grande justice sociale. Mais les handicaps existent, les risques sont bien réels. Celui de ne pas parvenir à se développer, d'échouer à entraîner avec soi les syndicats de province, celui de ne pouvoir agir en dehors du strict terrain des Ptt, celui de n'être au bout du compte qu'un groupuscule corporatiste, un mauvais outil, un échec.



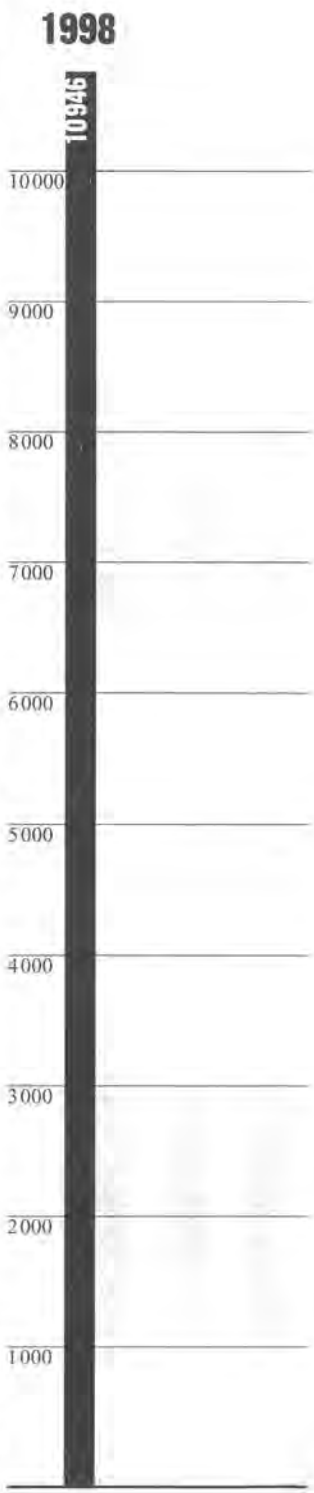
Construire le syndicat

Les fondations posées, les bases définies, Sud-Ptt va entamer un rapide développement dont on peut cerner quelques grands moments (voir page 96).

Les résultats des élections de mars 1989 sont bien sûr déterminants. Ils consacrent le bien-fondé de la démarche entamée par les militants de Sud-Ptt. Là où, sous l'étiquette Cfdt, ils travaillaient depuis des années avant de se faire démettre de leurs responsabilités syndicales, là où ils ont fait campagne, le personnel a choisi massivement de leur accorder sa confiance. Forts de leurs résultats électoraux dans certains départements, les syndicats Sud-Ptt pensaient pouvoir enfin prétendre à l'obtention des droits syndicaux pour poursuivre leur action. Fini le bricolage, les heures gagnées sur les loisirs, les tracts imprimés chez soi, les réunions dans les cafés... Ce n'était plus le moment de la résistance, une histoire commençait, celle d'une organisation à construire.
Les sudistes revendiquent des locaux syndicaux, des heures de détachement syndical, l'accès aux panneaux d'affichage, la possibilité de s'adresser aux salariés sur leur lieu et leur temps de travail, les droits minimums octroyés à chaque organisation syndicale dans la fonction publique. Mais ce qui semblait aller de soi se heurte à une forte résistance. Quantité d'obstacles vont se dresser devant eux. S'ouvre alors une lutte de longue haleine (voir «Etouffement programmé, page 169).

Passer en force

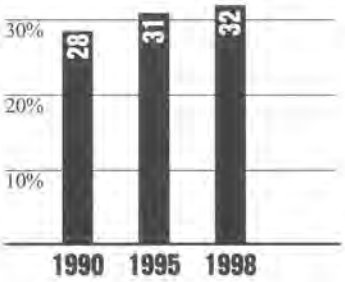
Dans le contexte d'isolement qui est le leur, face à l'hostilité qu'on leur manifeste, ils n'ont plus grand chose à perdre, aucun meuble à sauver. Ils décident de passer en force, d'arracher un miminum de ces droits qu'on leur refuse. En juin 1989, après deux mois de palabres avec la direction qui les fait lanterner, ils transmettent aux services du ministère la liste d'une quinzaine des leurs qu'ils ont choisis pour être détachés permanents, la liste d'une centaine d'autres signalant leur absence certains jours pour motif syndical. Ils s'imposent. Ils vont placer le ministre face à un cruel dilemme : soit engager des procédures disciplinaires contre ces irréductibles, soit laisser faire et reconnaître implicitement à Sud-Ptt une représentativité et des droits.
Un pari audacieux qu'ils vont gagner. Contre tout le monde. Non pas contre les salariés qui leur accordent leur confiance, ni contre les adhérents qui les rejoignent, mais contre le gouvernement, les directions et les autres organisations syndicales qui manifestent à l'égard de Sud-Ptt une franche hostilité. La Cfdt bien sûr, qui ne cesse de poursuivre de sa vindicte ses anciens militants. Mais également Fo et la Cgt qui, passé un moment de curiosité prudente, considèrent rapidement les nouveaux venus comme des concurrents. Leurs tracts seront incendiaires, le dénigrement systématique. Ces organisations ont, aujourd'hui encore, bien du mal à admettre Sud-Ptt dans le paysage syndical, à comprendre qu'il s'agit de tout sauf d'un «feu de paille», d'une «manipulation gau-



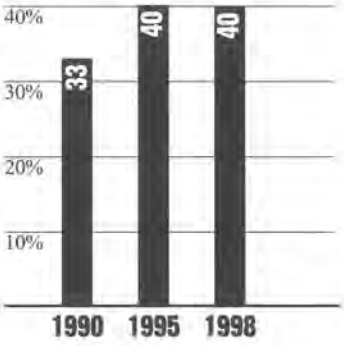
Répartition des adhérents

[en pourcentage]

Evolution du nombre de femmes



Adhérents France Télécom



chiste», d'un «groupuscule moribond». Contre toutes leurs prévisions, rien ne parviendra à enrayer le développement d'une organisation qui semble bien correspondre aux aspirations d'une partie de plus en plus grande du personnel.
Il fallait aussi répondre sur le terrain de l'action revendicative. En mai-juin 1989, quelques semaines après les résultats aux élections professionnelles, éclate à Paris une série de conflits qui vont marquer le jeune syndicat et l'enraciner définitivement parmi les salariés.
Parti des agents des lignes des centraux téléphoniques, le mouvement touche la quasi-totalité des services de France Télécom sur Paris où Sud-Ptt est la deuxième organisation syndicale. Le conflit dure plusieurs semaines. Les militants de Sud-Ptt mettent en pratique leurs conceptions d'un rapport nouveau aux salariés, obligeant la Cgt à s'y rallier : débat public avec les salariés, assemblées générales décisionnelles, manifestations unitaires du personnel gréviste au lieu des traditionnels cortèges syndicaux séparés... Séduits par ces pratiques, des militants de la Cgt adhéreront même à Sud au sortir du mouvement.

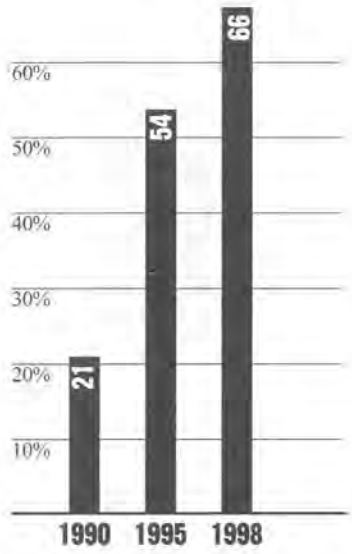
Les nouveaux adhérents

Les équipes s'étoffent rapidement de nouveaux adhérents, rayonnent au-delà des lieux d'implantation d'origine. Parti d'une centaine de militants exclus de la Cfdt, Sud-Ptt s'enrichit très vite de nouveaux venus. Jusqu'à dépasser dans certains centres les effectifs qu'ils connaissaient du temps de la Cfdt. Les effectifs gonflent et parfois soudainement, comme en 1990. Des structures syndicales entières quittent la Cfdt et rallient le nouveau syndicat. Des structures qui, en décembre 1988, étaient déjà oppositionnelles mais n'étaient pas encore prêtes à franchir le pas de la rupture.
Le syndicat du Doubs, par exemple. « La plupart des militants étaient déjà exaspérés par les événements des années précédentes, se souvient Pierrot. Mais nous continuions à progresser. La goutte d'eau, ce fut la loi Quilès, un témoignage incontestable du glissement progressif opéré par la Cfdt. Après avoir affirmé son opposition au changement de statut de La Poste et de France Télécom, la Cfdt approuvait la réforme sans retenue. Nous commencions à recevoir nos premières démissions. » Réunis en congrès départemental en juin 1990, les trois quarts des militants votent la désaffiliation de leur syndicat départemental à la Cfdt. Le Doubs s'insère dans la fédération sudiste mais aussi Marseille, les Côtes-d'Armor, la Seine-Maritime. Une arrivée massive, un renforcement de taille. Pas moins de cinq cents adhérents mais aussi, une expérience, une implantation régionale, des locaux, des moyens matériels et financiers.
Les élections de 1994, le mouvement social de fin 1995, d'autres grands moments contribuent à convaincre les plus

hésitants, ceux qui doutaient encore, de la viabilité de Sud-Ptt, ceux qui n'avaient pas trouvé chaussure à leur pied. Qui les rejoint ? Des anciens syndiqués, cédétistes eux aussi, qui, au cours des années précédentes, ont quitté sur la pointe des pieds, sans remous, une organisation qu'ils ne reconnaissaient plus comme leur ; ce nouveau cadre leur donne envie de s'investir à nouveau. D'autres encore, mais peu, abandonnant Fo ou la Cgt pour une fédération qui leur semble plus proche des valeurs auxquelles ils sont attachés. Mais Sud n'empiète pas seulement sur le champ des organisations existantes, il attire surtout beaucoup de salariés, vierges de toute expérience antérieure, à qui il donne envie de faire leurs premiers pas dans le syndicalisme, dans le militantisme. Ceux-là ne sont pas concernés par l'histoire des plus anciens qui peinent parfois à couper le cordon, trop intéressés encore par les évolutions de la Cfdt. Leur présence, leurs attentes, leurs interventions vont permettre à Sud-Ptt de construire sa propre histoire, de s'affirmer par son présent et non plus par ses origines.

En province, quand ce ne sont pas des syndicats déjà constitués qui ont rejoint Sud-Ptt, les adhérents disséminés ont constitué des collectifs qu'ils ont tâché de faire vivre avec le peu de moyens en leur possession. La plus grande souplesse est de rigueur, le formalisme attendra des jours meilleurs car bien peu ont obtenu les droits syndicaux dont ont pu profiter les syndicats parisiens et la fédération. Les élections professionnelles ayant été reportées jusqu'en 1994, ils n'ont pu se prévaloir de leurs scores, faire la preuve de leur représentativité. Ils ont alors continué le «bricolage» des premiers jours, les activités militantes sur leur temps de loisirs, le paiement d'un local sur leurs deniers, un activisme sans relâche. Et quand, par le jeu des mutations, des militants sudistes quittent Paris pour rejoindre leur région d'origine, ils apportent avec eux leur expérience, leurs convictions, leur dynamisme et une forte volonté de continuer l'aventure qu'ils ont entamée en Ile-de-France. Ils vont «exporter» Sud-Ptt, contribuer aussi à l'élargissement de son implantation.

Adhérents de province



Sympathiques

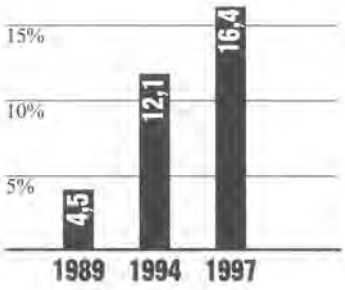
Sud-Ptt attire, incontestablement. Dans un milieu professionnel fortement marqué par la routine administrative et syndicale, il dénote, sort des schémas traditionnels, innove. De plus, l'hostilité dont sont victimes ses militants les rend plutôt sympathiques aux salariés. Ceux-ci ne comprennent pas les raisons d'un tel acharnement contre des militants, salariés comme eux, qu'ils croisent au travail, qu'ils trouvent investis et efficaces ? A l'ostracisme dont les sudistes sont victimes, leurs collègues répondent par un mélange de curiosité et de compassion.

Leur image de militants intègres, désintéressés, courageux

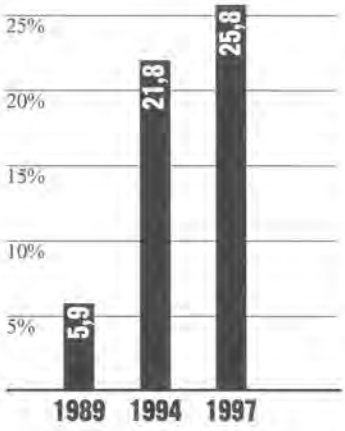
Elections professionnelles CAP

[en pourcentage]

La Poste



France Télécom



qui s'était déjà construite lors des événements de décembre 1988 gagne en force. N'ont-ils pas refusé de capituler, quitte à perdre leurs «postes» de permanents ? N'ont-ils pas prouvé qu'aucune direction quelle qu'elle soit – syndicale ou patronale – ne leur ferait baisser la tête, rentrer dans le rang ? Ce qu'on leur a opposé leur a finalement servi. A un environnement hostile a répondu une activité sans relâche. Sans moyens, ils ont dû faire preuve d'un investissement tel qu'ils ne comptaient plus parmi eux que les militants les plus motivés, souples dans l'action, rapides à réagir. Et quand les autres organisations syndicales refusent qu'ils aient une place à la table des négociations, elles renforcent leur image de martyrs.

Un syndicat intègre

Exclu, isolé, nié, Sud-Ptt peut au moins se vanter d'être vierge de tout compromis avec l'entreprise à l'heure de la réforme Quilès. Un statut très avantageux au regard des autres syndicats, incapables de proposer des ripostes à la hauteur des problèmes posés, plus ou moins coupables de renonciations, d'arrangements, quand ce n'est pas, comme la Cfdt, d'un soutien franc et total à une réforme lourde de conséquences sur les conditions de travail et l'avenir du personnel. Sud peut également se vanter, dans ce contexte de mécontentement social, d'être un syndicat offensif sur le terrain des luttes et dont les revendications savent être l'expression des inquiétudes et des préoccupations du personnel.

On rejoint Sud-Ptt aussi parce qu'il a démontré son efficacité sur les dossiers du quotidien, sur les dossiers individuels, les problèmes d'avancement, de mutation, les questions disciplinaires. On apprécie l'investissement des militants sudistes, leur capacité à informer, à prendre les salariés pour des personnes responsables à qui on ne raconte pas d'histoire. Ce sont eux qui diffusent les textes officiels, qui proposent des guides pratiques pour que, autant à La Poste qu'à France Télécom, les salariés puissent s'y retrouver dans la complexité des nouvelles règles de gestion, connaître leurs droits, être à même de se défendre au mieux contre l'arbitraire. A leur contact, on entrevoit la possibilité de s'investir, de s'insérer, d'apporter sa pierre.

Dix ans après sa naissance, Sud-Ptt a acquis dans les deux entreprises une double image de marque : celle d'un syndicat de lutte, mais aussi celle d'une organisation capable de s'inscrire dans un processus de discussion, de négociation, capable d'argumenter face à la direction, loin de l'image «d'irresponsable» dont on l'affuble parfois.

Aujourd'hui encore, certains médias se plaisent à mettre en avant l'appartenance politique, passée, actuelle ou supposée, de tel ou tel responsable de Sud-Ptt. Dans leurs publications, les confédérations syndicales dénoncent «les manœuvres gauchistes» de ce syndicat autonome, entendent démasquer

les visées politiciennes de «cette alliance inédite entre trotskystes et anars» et appeler les salariés à ne pas se laisser abuser par leurs belles paroles. Aux seuls militants de Sud-Ptt, on semble demander des comptes sur les affiliations politiques individuelles de certains de ses membres, oubliant qu'ailleurs, dans les autres organisations, les liens avec le monde politique sont bien réels. Mais n'est-ce pas par refus d'analyser les raisons du développement de Sud-Ptt, pour éviter de se remettre en question ? Quand les faits montrent que quelque chose de nouveau se construit, loin des vérités établies et des dogmes, on préfère invoquer le complot, la manipulation, la ruse d'un groupe de gauchistes particulièrement malins pour expliquer ce qu'on ne veut pas vraiment comprendre.

L'indépendance politique

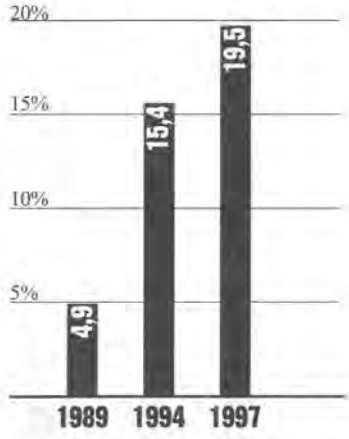
Les fondateurs de Sud-Ptt ont certes des idées politiques, mais ils ont toujours refusé de mélanger les genres, plus encore depuis qu'ils s'investissent dans Sud-Ptt, qu'ils participent à sa construction. Dans leurs statuts, ils ont tenu à signifier fermement leur indépendance à l'égard de tout parti politique.

Et aujourd'hui, les sympathisants d'extrême gauche sont loin de représenter la majorité des adhérents. Des adhérents qui les rejoignent sur la base de leur activité syndicale dans l'entreprise, d'autres qui adhèrent plus résolument à leur volonté de transformer la société, mais qui tous sont maîtres des orientations de leur syndicat, qui tous peuvent faire le choix d'en partir, individuellement ou collectivement, de se désaffilier d'une fédération qu'ils n'estimeraient plus suffisamment indépendante d'un mouvement politique.

Conscients des risques de dérapage, ils déploient une grande vigilance, se surveillent et s'affrontent parfois dans des débats violents, soulevant des problèmes qui semblent dérisoires à certains. Tout y passe : l'intervention d'un des leurs dans les médias, la présence d'un autre dans un colloque, le fonctionnement d'un secrétariat fédéral qui aurait tendance à n'en faire qu'à sa tête, une information qui n'aurait pas circulé à temps, tout est l'objet d'une remise à plat, d'un rappel à l'ordre pour que le collectif reste le seul maître d'œuvre, pour que personne n'outrepasse son mandat, pour que toutes les décisions demeurent assumables par le plus grand nombre.

En octobre 1998, Sud-Ptt compte 12 000 adhérents répartis sur tout le territoire métropolitain et dans les Dom. Le développement régional demeure encore inégal, les équipes sont plus ou moins fortes, les moyens plus ou moins importants. Aux élections professionnelles, Sud est désormais, sur l'ensemble La Poste et FranceTélécom, la deuxième organisation derrière la Cgt au niveau national et parfois la première organisation dans certains secteurs, certaines régions. Surtout implanté au départ dans les catégories d'éxécution, il s'est

Total La Poste +France Télécom

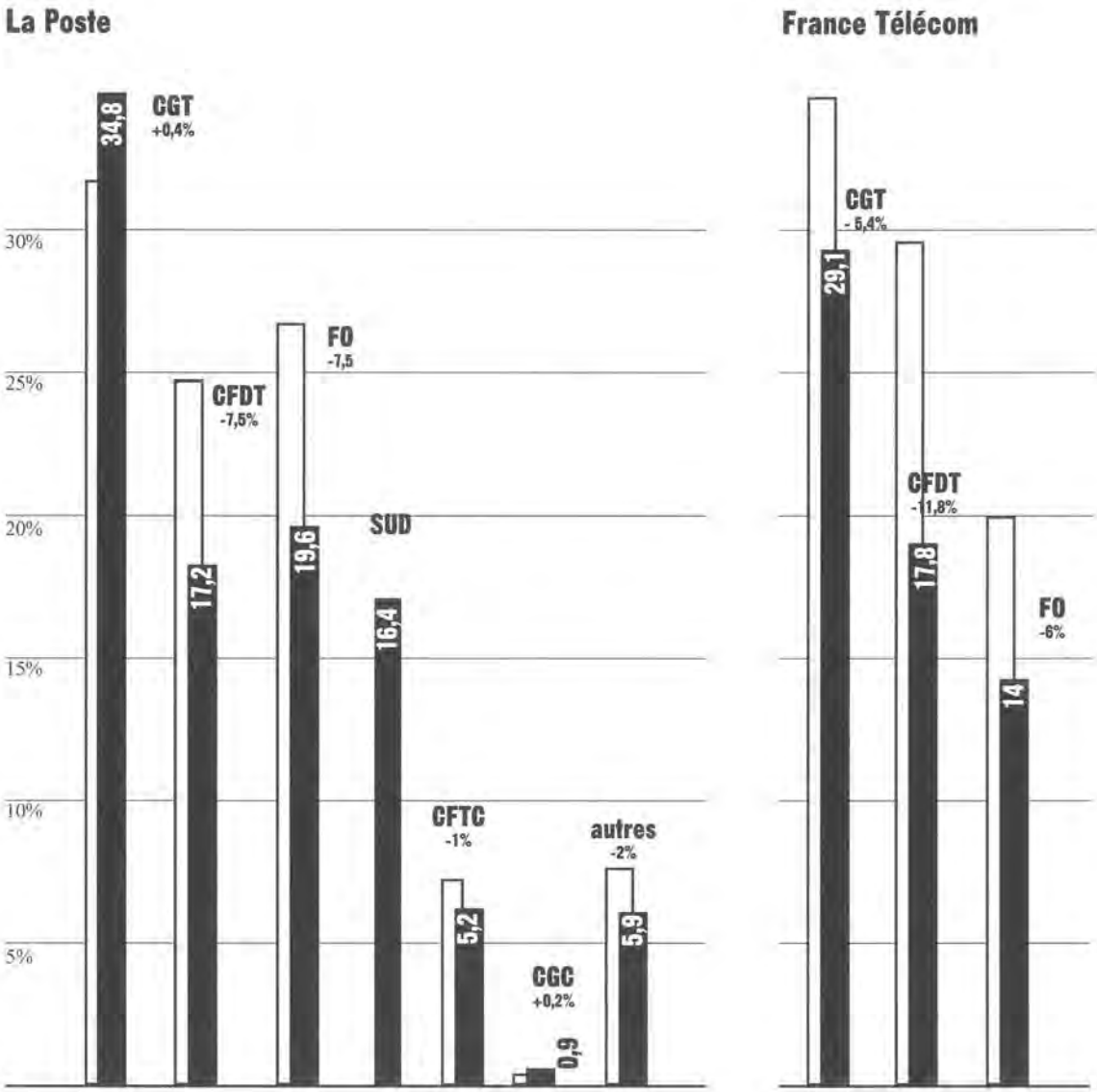


Le paysage syndical à La Poste et à France Télécom

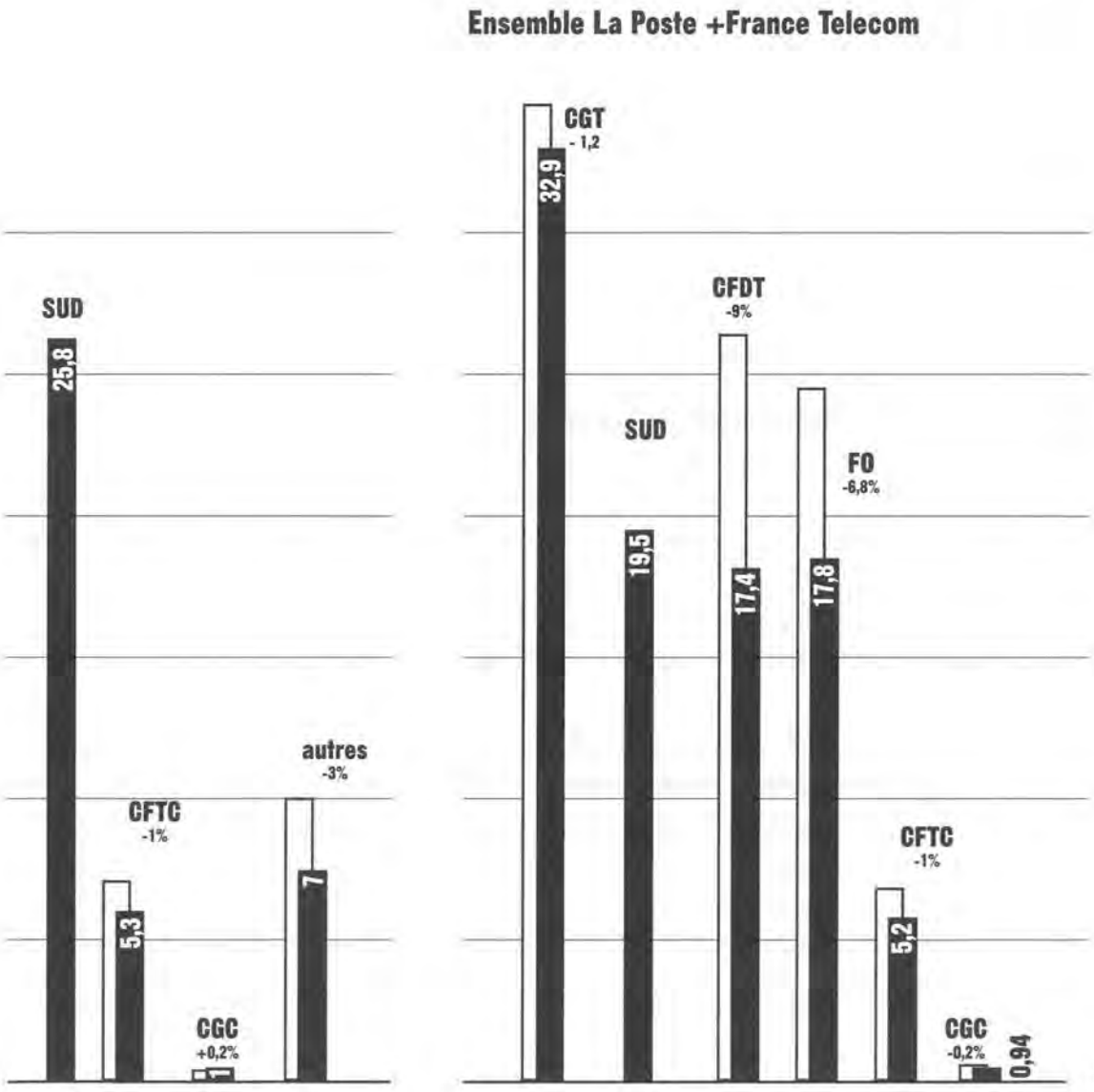
En blanc, les élections professionnelles aux Cap de 1986 (Sud n'existait pas).
En noir, les résultats de 1997.

ouvert aux cadres, surtout à France Télécom. Le mouvement social de décembre 1995 lui a permis de sortir du champ de La Poste et de France Télécom. L'émergence de syndicats Sud, le développement d'AC! que Sud-Ptt a contribué à créer, l'implication dans le Groupe des dix donnent à ce jeune syndicat une dimension particulière.

A l'origine de la création de Sud-Ptt, les plus anciens sont fiers d'avoir gagné leur pari et rendu réaliste ce que beaucoup pensaient irréalisable : construire une nouvelle organi-



sation à grande échelle, compétente sur le terrain de la défense des salariés, mais aussi porteuse de valeurs d'utopie et de transformation sociale. Mais, dix ans après la création de Sud-Ptt, l'activisme originel ne peut plus tenir lieu de méthode de fonctionnement. Les nouvelles recrues, la relève, ne rejoignent pas Sud-Ptt dans le même contexte que leurs prédécesseurs, pas forcément avec les mêmes aspirations, ni avec le même investissement. Et une plus grande attention doit être portée dans l'avenir au développement des adhésions, quasi naturel jusqu'à présent.



Qui sont les adh

Au printemps 1996, la fédération Sud-Ptt a adressé un questionnair
un échantillon suffisamment représentatif pour se faire une idée de

(La totalité des réponses a été publiée dans le numéro de juillet-août 1996 des *Nouvelles du Sud*, journal aux adhérents)

1. Appartenance syndicale

A quel syndicat apparteniez-vous avant d'adhérer à Sud ?

Aucune	Cgt	Cfdt	Fo	Cgt et Cfdt	Autres	Sud[1]
41,54	14,49	19,10	2,76	4,68	1,99	15,45

(En pourcentage)
1. Adhérent(e)s à Sud lors de sa création y compris pour la province (date limite fin 1990)

2. Revendications professionnelles

Aux Ptt, sur quelles revendications Sud doit-il mettre la priorité ?

A. L'amélioration des conditions de travail
B. L'augmentation des salaires
C. Les effectifs
D. La réduction du temps de travail
E. La défense du service public
F. La défense et l'amélioration du statut
G. Autres
H. Sans réponse

(En pourcentage, plusieurs réponses possibles)

	A	B	C	D	E	F	G	H
Total	**26,67**	**25,26**	**55,45**	**52,76**	**83,27**	**50,77**	**2,82**	**3,08**
Poste	30,86	28,70	63,68	50,21	80,04	40,53	3,09	2,88
Télécom	19,73	19,56	41,84	56,97	88,61	67,69	2,39	3,40
21-30 ans	29,95	26,90	67,01	42,13	79,70	49,75	3,55	1,02
41-50 ans	26,65	23,15	51,56	53,11	84,44	52,72	3,50	4,86
Adhérents	33,13	28,31	53,21	47,39	78,31	51,81	3,01	4,82
Militants	20	21,64	58,36	64,66	85,48	44,93	3,84	1,64

érents à Sud ?

à l'ensemble de ses adhérents. 1 600 réponses ont été dépouillées, leur profil et de leurs attentes.

3. Positionnement politique

Pouvez-vous nous préciser votre positionnement politique ?

A. Extrême droite
B. Droite
C. Centre
D. Gauche
E. Extrême gauche
F. Ecologiste
G. Autres

(En pourcentage)

A	B	C	D	E	F	G
0,89	1,33	0,96	56,21	25,09	11,32	4,29

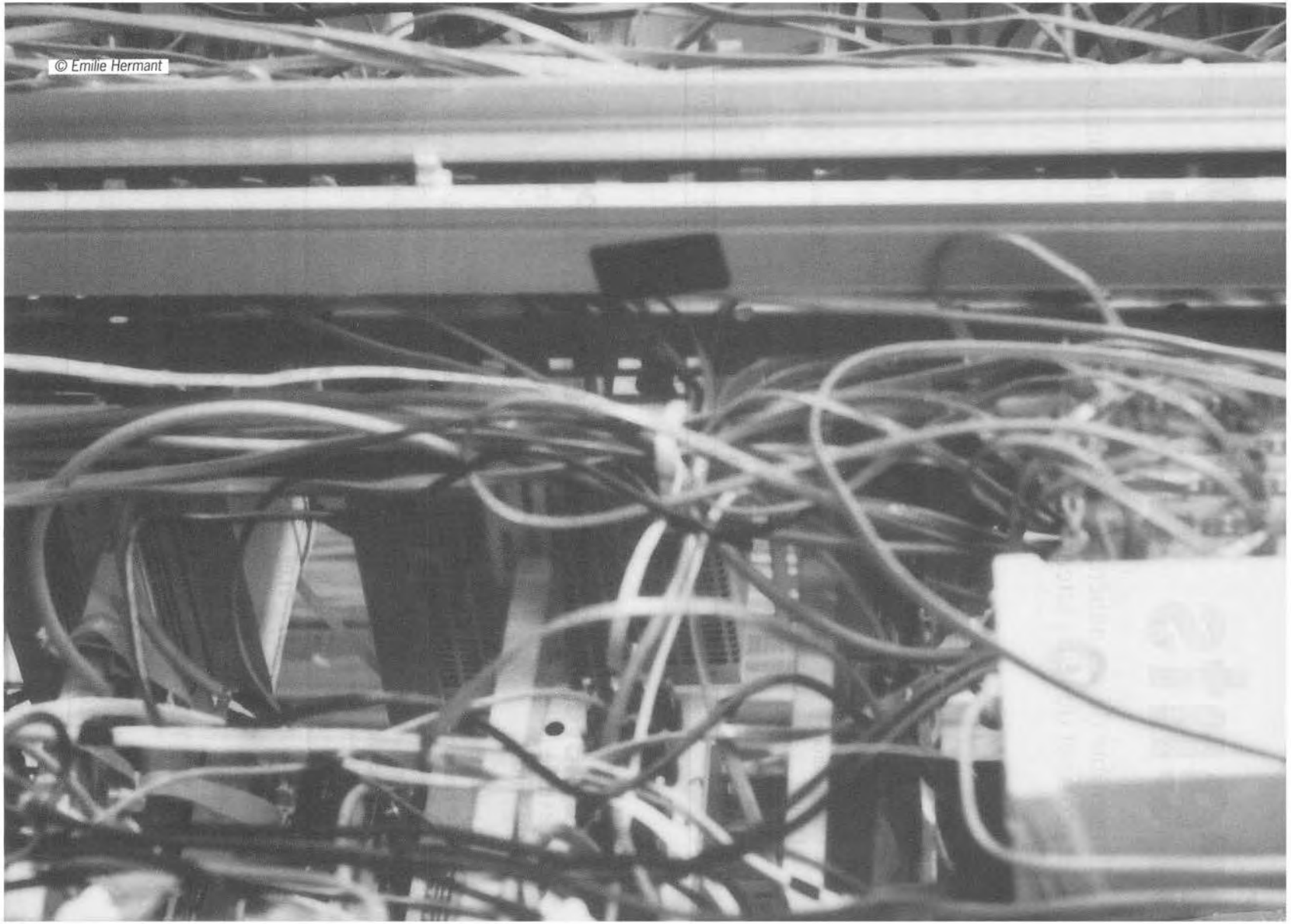
4. Revendications extérieures aux Ptt

À l'extérieur des Ptt, sur quelles revendications Sud doit-il mettre la priorité ?

A. La solidarité avec les précaires et les chômeurs
B. La défense de la sécurité sociale
C. La lutte contre le racisme
D. La solidarité avec les autres travailleurs en lutte
E. La défense des droits de l'homme
F. Le droit au logement
G. La protection de la nature et de l'environnement
H. L'égalité entre les hommes et les femmes
I. La solidarité avec les peuples du tiers-monde
J. Autres

(En pourcentage, plusieurs réponses possibles)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Total	**75,38**	**46,67**	**21,09**	**45,51**	**28,72**	**14,49**	**11,22**	**21,73**	**9,87**	**1,67**
Femmes	72,49	50,35	22,14	42,42	34,73	14,92	8,39	29,14	6,99	1,40
Hommes	76,48	45,27	20,69	46,68	26,44	14,32	12,29	18,92	10,96	1,77
21-30 ans	75,13	52,28	17,77	46,19	24,87	18,78	12,69	21,83	4,06	2,03
41-50 ans	75,49	49,42	20,62	45,72	30,16	11,67	10,89	22,57	10,12	0,97
Adhérents	70,48	55,82	18,47	42,77	30,12	15,66	14,26	18,88	8,43	1,61
Militants	81,10	34,79	25,48	48,22	26,58	10,41	8,77	27,40	12,88	1,92


© Emilie Hermant

Etouffement programmé

Thierry Renard
chargé des questions juridiques à Sud-Ptt.

En mars 1989, un nouveau syndicat, Sud-Ptt se présente aux élections professionnelles. A la surprise de tous, ses listes remportent des scores plus qu'honorables. Des résultats qui lui offrent normalement la possibilité de jouir des mêmes droits que les autres forces syndicales. Pourtant, rien ne vient. Pire encore, Sud-Ptt fait l'objet d'un véritable acharnement, tant de la part du ministère, des exploitants, que des autres forces syndicales. L'objectif, son affaiblissement, sa disparition.

Comment la création de votre syndicat a-t-elle été accueillie aux Ptt ?

T. R. : Nous n'avons pas rencontré d'obstacles majeurs pour nous présenter, deux mois après notre création, aux élections professionnelles. Seule la Cfdt, s'estimant diffamée sous prétexte que nous indiquions que nous en avions été exclus, tenta de faire interdire notre matériel électoral. Les responsables politiques du ministère n'avaient sans doute pas pris la mesure de ce qui venait de se passer. Mais dès l'annonce de nos premiers résultats, le ton change. Jean-Marie Calvet, alors secrétaire de la fédération Ptt de la Cfdt, ne manque pas de nous en avertir : «Vous n'aurez aucun droit, jamais !». Et débutent alors des manœuvres d'étouffement sans précédent.

Tout a été tenté contre nous. A chaque étape de notre développement, de nouvelles règles ont été instaurées en matière de relations sociales et de droit syndical pour essayer de limiter notre influence et notre développement. Les élections normalement prévues en mars 1992 ont été reportées de deux années, soit cinq ans sans élections professionnelles pour 450 000 personnes. C'est hallucinant ! Entre-temps, la constitution de deux entreprises publiques (La Poste et France Télécom) oblige à la mise en place de conseils d'administration avec des représentants des salariés élus sur liste syndicale. Les textes d'organisation de ces élections, élaborés sous la responsabilité du ministre socialiste Paul Quilès, réservent aux seules confédérations la possibilité de se présenter sans aucune dérogation possible... Il est également prévu que les résultats détermineront la représentativité des organisations syndicales et l'obtention de leurs droits. Nul besoin de faire un dessin : c'est Sud qui est principalement visé. On nie à notre organisation toute possibilité de représentativité et on veut lui ôter tous les moyens habituels qui y sont liés.

> Dès l'annonce de nos premiers résultats, le ton change. Débutent alors des manœuvres d'étouffement sans précédent.

Le droit permettait-il ces aménagements ?

T. R. : C'était illégal du point de vue des règles statutaires de la fonction publique mais ils l'ont tenté car ils étaient persuadés qu'on ne pourrait pas tenir, que Sud n'aurait pas les moyens de faire face à leurs pressions. Ils se moquaient bien d'encourir des annulations de leurs textes par le tribunal administratif ou le conseil d'Etat : il faut savoir que le facteur temps est déterminant dans la stratégie juridique en droit administratif, très peu réparateur car très lent. Le délai moyen pour passer au conseil d'État est de deux ans et cinq mois. Pour Paris, cela peut aller de quelques mois à sept ans.

En fait, notre survie et notre développement sont liés à un curieux mélange de sous-estimation de nos capacités à notre naissance et de surestimation de notre importance ensuite de la part des responsables politiques. Si, en 1989, ils nous avaient empêchés de nous présenter aux élections – illégalement parce qu'aucun texte ne les y autorisait – Sud aurait eu beaucoup de mal à survivre. Cette élection était fondamentale pour nous. C'était alors notre seule possibilité de vérifier que notre démarche syndicale correspondait à une attente des salariés. Nous n'étions sûrs de rien à ce moment, il nous fallait une confirmation, un signe qui nous pousse à aller plus loin. Cette sous-estimation de départ a donc fait

qu'on a pu exister très vite. Puis, au lendemain des résultats, surestimant notre importance, pris de panique, ils n'ont pas hésité à recourir à des méthodes indignes pour nous évincer. Et cette attitude a finalement joué pour nous : notre détermination n'en était que plus forte, il n'était pas question de lâcher. Les agents, de leur côté, n'ont jamais compris cette injustice, ou l'ont trop bien comprise.

Étiez-vous préparés à cette situation ?

T. R. : Pas du tout. Pour nous, les choses étaient simples : nous nous présentions aux élections, nous récoltions des voix, nous devions obtenir un droit syndical proportionnel à nos résultats. Et comme les élections professionnelles ont lieu tous les trois ans, nos résultats de mars 1989 et le minimum de moyens obtenus étaient la base pour préparer les suivantes, normalement en 1992. Nous étions sûrs de devenir représentatifs au plan national à ce moment-là. Nous sentions bien que notre existence suscitait beaucoup de réactions critiques mais pas au point de déclencher tant d'hostilité : notre premier objectif était de construire l'outil syndical auquel nous aspirions.

Nous ne nous attendions pas à un tel acharnement. Peut-être était-ce une forme d'angélisme de notre part. Brusquement, nous nous trouvions confrontés à des questions nouvelles pour lesquelles nous manquions d'expérience. Nous venions d'une confédération, les questions de représentativité ne s'étaient jamais posées. Être représentatif était pour nous un fait acquis, intangible, et puis les règles, d'ordinaire, ne changent pas sans arrêt. Investir le droit, débrouiller l'imbroglio juridique, devenait pour nous une question de survie. Contre nous, il y avait des gens prêts à utiliser tous les moyens dont ils pouvaient disposer. Le duo Cfdt-Ps a joué à plein.

Investir le droit, débrouiller l'imbroglio juridique, devenait pour nous une question de survie.

On a dû s'y mettre. Non sans mal. Bien sûr, nous pensions tous que notre survie reposait avant tout sur notre capacité à peser dans les services, à être une force syndicale d'animation des luttes, à créer le rapport de force. Mais, du point de vue du droit, des batailles à engager, certains frôlaient le découragement : le petit Sud pouvait-il gagner contre cette coalition syndicalo-politico-gouvernementale ? Ce qui l'a emporté, c'est l'idée qu'on ne pouvait pas laisser faire, qu'il fallait tenter notre chance dans ce domaine aussi. Alors, on a bossé, on a lu, on s'est documenté.

Comment avez-vous réussi à surmonter ces difficultés ?

T. R. : Au lendemain des résultats de mars 1989, nous comprenons donc vite que nous obtiendrons difficilement ce qui nous est dû (détachements syndicaux, locaux, droit de poser des préavis de grève). Après deux mois passés à tenter de négocier, nous décidons de forcer l'arbitraire. Nous informons les responsables du ministère qu'à compter du 15 juin 1989, nous prendrons la totalité des droits syndicaux qui nous reviennent : comme premier acte, nous transmettons une liste de noms d'agents des Ptt qui se mettent en détachement «sauvage». Nous plaçons ainsi le ministre au pied du mur, mais il connaît notre détermination. S'il nous sanctionne, il s'engage sur un terrain miné. Comment engager des procédures disciplinaires alors que ces droits, nous pouvions y prétendre ? Ce coup de force a été payant : il a obligé le ministère à négocier. Il s'est alors engagé dans une négociation, au terme de laquelle un droit syndical amputé de 10 à 15% nous était accordé. Tout n'était bien sûr pas réglé. Il a fallu se battre pour tout. Pour le droit d'affichage sur les panneaux syndicaux, pour les autorisations spéciales d'absence, pour obtenir des locaux... A chaque fois nous nous trouvions en face de responsables qui traînaient la jambe quand ils n'inventaient pas de nouvelles règles.

De cette longue bataille ressort un moment clé. Le 2 juillet 1993, dans sa formation la plus solennelle, le conseil d'Etat annule les décrets de La Poste et de France Télécom sur les conseils d'administration qu'il considère comme contraires aux principes de liberté syndicale. C'est alors un véritable retournement : nul règlement ne peut plus s'opposer à ce que nous nous présentions aux élections d'où découle l'obtention des droits syndicaux.

Cet investissement juridique n'a-t-il pas nui à votre activité syndicale ?

T. R. : Cela n'a pas été facile. D'un côté, nous étions portés par la vague de sympathie que nous suscitions. Nos positions, nos analyses étaient partagées, recevaient l'intérêt du personnel. Nous étions confirmés dans notre volonté de mettre en place un syndicalisme de lutte. Mais de l'autre, cet acharnement juridique pouvait aussi, sur la durée, décourager les adhérents. Quand tu es évincé, tu ne peux pas t'appuyer sur des résultats électoraux pour montrer ton influence. Si tu n'as pas d'espoir de pouvoir te présenter à ces élections un jour, puisque le texte t'en exclut définitivement, tu peux en venir à douter de l'intérêt de cet outil syndical.

Sud-Ptt a même connu une tentative de criminalisation avec l'affaire de Lille-Lezennes (voir «Les grands moments, page 107). En fait, il s'agissait de faire passer le message suivant aux salariés : Sud-Ptt n'est pas un syndicat fréquentable. D'une part, les militants de ce jeune syndicat marchent «hors des clous», ils se comportent à la limite de la délinquance, ils peuvent être violents et bafouer la liberté individuelle des gens. De l'autre, vous risquez gros à les fréquenter, vous vous exposez à de lourdes sanctions.

Pour que Sud puisse exister, il fallait la détermination et les convictions de beaucoup qui ont donné de leur temps, de leur énergie. Paradoxalement, cette construction autour d'un militantisme bénévole a favorisé notre développement en nous créditant d'une grande motivation.

Le sentiment d'une profonde injustice renforçait notre image auprès des salariés. Historiquement, il existe une tradition démocratique forte aux Ptt et cette idée qu'il existerait des syn-

dicats officiels et d'autres sans droit n'a pas plu. En nous écartant de tous les lieux de négociation pendant plusieurs années, on a fait de nous des chevaliers blancs, l'organisation syndicale qui n'est mouillée ni de près ni de loin dans les différents changements qui se mettaient en place. Nous sommes apparus comme des militants intègres, efficaces et transparents. Ecartés de toutes les négociations, nous étions quand même les premiers à donner toute l'information au personnel.

Dans un contexte d'absence totale de transparence, nous avons mis en place un nouveau type de rapport aux salariés. Ça nous a parfois conduits à faire les poubelles pour nous procurer les textes issus des négociations dont nous étions absents... Nous avons passé des nuits à produire des textes, à travailler dur pour donner au personnel l'information la plus fraîche possible, les éléments de réflexion les plus complets. Au final, tous ces efforts ont payé...

La stratégie de vos adversaires n'était donc qu'une suite de mauvais calculs ?

T. R. : Non, au contraire, il s'agissait de très bons calculs pour des gens qui pensaient qu'on liquide un courant syndical par des mesures administratives, en le marginalisant, en l'excluant de la table des négociations. C'est une certaine conception du syndicalisme, pas la nôtre. Pour bien comprendre, il faut se resituer dans le contexte de l'époque, celui de la réforme des Ptt. Cette réforme est au cœur de la méthode rocardienne sur la modernisation des services publics. Il était donc très important de la réussir. L'émergence de Sud dérangeait fortement et pouvait affaiblir ceux qui avaient fait le choix de soutenir cette réforme (Cfdt, Fo et Cftc).

La naissance d'un front revendicatif aux Ptt était loin d'être un fait anodin, cela devenait un enjeu politique important. A notre création, l'appareil Cfdt nous vivait comme une bande de gauchistes cinglés et irresponsables, un groupuscule incapable de faire du syndicalisme. Pour eux, nous n'avions aucune chance. Tous catalogués révolutionnaires, nous étions nécessairement coupés du personnel qui, à l'ère du modernisme, ne pouvait que nous trouver ringards, archaïques. Si nos premiers scores électoraux ont jeté un froid, ces gens-là demeuraient tout de même convaincus que notre succès n'était qu'un feu de paille, tellement leurs schémas sur la modernisation du syndicalisme étaient de plus en plus éloignés de la réalité. Privés de droit syndical, de toute négociation, de toute entrée dans le jeu institutionnel, nous ne pouvions, selon eux, que disparaître. Chacune des organisations syndicales a d'ailleurs joué sa propre partition pour nous «dénoncer» auprès des salariés : pour la Cfdt, nous étions des gauchistes ; pour la Cgt, tout à la fois des gauchistes et une émanation de la Cfdt ; Fo nous accusait d'être des diviseurs.

L'émergence d'un nouveau front revendicatif aux Ptt était loin d'être un fait anodin, cela devenait un enjeu politique important.

Nous étions face à un véritable front commun des confédérations. Au point que, dans certains endroits, les responsables locaux de La Poste et de France Télécom étaient très embêtés : quel sens pouvait avoir une négociation qui écartait une des forces syndicales qui pesait le plus sur le terrain ?

Certains directeurs ont passé outre les règlements, convoquant Sud aux instances de négociation. Ils subissaient aussitôt les foudres de la fédération Cfdt-Ptt qui protestait au plus haut niveau. C'était invraisemblable !

N'est-ce pas une vision par trop machiavélique ?

T. R. : Il ne s'agit pas d'avoir une vision paranoïaque, mais de constater qu'à chaque étape de notre développement, les plus hauts responsables ont gambergé pour trouver les moyens de nous évincer, limiter notre influence, endiguer notre développement. Il faut comprendre que nous sommes doublement gêneurs : Sud-Ptt affaiblit de fait les autres syndicats et brouille le jeu institutionnel habituel : il y a de quoi produire quelques agacements... Et puis, on ne peut pas faire l'impasse sur des enjeux moins avouables : les moyens matériels, le nerf de la guerre. Il faut se souvenir que le droit syndical dont on dispose aux Ptt est de création récente. Il remonte aux grandes grèves de 1974. Avant, une grande partie de l'activité syndicale s'effectuait sur le temps libre. Depuis 1974, le droit syndical accordé aux Ptt est trois fois supérieur à la moyenne de la fonction publique. Aussi, quand les confédérations perdent de leur influence dans le privé, elles tendent à fonctionner essentiellement avec les moyens obtenus dans la fonction publique, notamment aux Ptt. Un syndicalisme indépendant, de lutte, qui se développe, c'est autant de moyens qui leur échappent. Cela explique en partie leur acharnement.

Tout cela s'inscrit dans une période de crise, plus ou moins larvée, des appareils syndicaux traditionnels. Toute réussite d'un nouvel outil syndical dans un secteur aussi important que La Poste et France Télécom est objectivement un facteur déstabilisant dans le paysage syndical.

Pour Sud, la question de la représentativité était une question vitale, d'existence : mais ce n'était ni une question strictement juridique, ni une question purement matérielle. Il s'agissait de savoir comment allait se recomposer le paysage syndical en général, et dans la fonction publique en particulier. Sud a été au cœur d'une bataille politique et idéologique très forte sur la question des moyens accordés aux organisations syndicales dans la fonction publique. C'est après les succès de Sud et de la Fsu qu'on a vu arriver fin 1996 la loi Perben. Les nouveaux textes issus de cette réforme tentent de limiter le développement de ce type de syndicalisme émergent et instaurent une présomption de représentativité pour les confédérations dans la fonction publique. Evidemment, les confédérations ne se sont pas opposées à cette nouvelle réglementation.

Laurenc

« Comment font-ils enthousiasme après sans que les choses

«Je ne comprends pas qu'il n'y ait pas de travail pour tout le monde, pas de place pour tout le monde, pour tous les travailleurs, pour toutes les femmes, pour tous les étrangers... Je ne peux pas comprendre l'argument des frontières, que certains puissent vivre là et d'autres en dehors, que certains aient le droit de circuler librement et pas d'autres. Comment peut-on accepter l'inacceptable ? Je ne peux pas, c'est comme un réflexe, je ne peux pas accepter.» Laurence, un sentiment de révolte à fleur de peau : «On s'en prend toujours aux plus pauvres et aux plus faibles. Il y en a qui seront toujours à l'abri de tout et d'autres à l'abri de rien. Maintenant que j'ai compris ça, je ne peux pas le supporter.»

Ne pas accepter. Pourtant, longtemps, Laurence a accepté. Accepté le travail tel qu'il est, la société telle qu'elle est, sa vie telle qu'elle était. A La Poste, où elle travaille dès l'âge de 21 ans, ses supérieurs hiérarchiques n'ont que des compliments à lui faire. Compétente, efficace, elle a le goût du travail bien fait, est fière de la confiance qu'on lui témoigne. «Je me sentais très bien, j'avais un poste du tonnerre, de très bons horaires, de bonnes relations avec mes collègues et mes chefs. » Elle jette alors sur les militants syndicaux un regard circonspect. «J'avais un collègue syndiqué à la Cgt. Il avait des détachements, il affichait des tracts sur les panneaux syndicaux. Je ne comprenais pas tellement les raisons de son activité. Je pensais qu'il ne savait pas très bien quoi faire de son temps libre, qu'il poussait un peu le bouchon. Pour moi, il n'y avait pas de problème.»

Quand elle parle d'elle au passé, Laurence peine à se définir. Elle a du mal à expliquer ce qu'elle vivait alors. «J'étais complètement fermée aux problèmes extérieurs, j'avais comme un écran de buée devant les yeux qui m'empêchait de voir. Je pense que j'étais comme anesthésiée. J'avais ma petite vie, mon petit travail, mes petites sorties. J'étais mariée, tranquille, installée.» Quand, comment et pourquoi ce qu'elle acceptait jusqu'alors lui est un jour paru inacceptable ? Elle ne parvient pas à cerner un moment, évoque plutôt un cheminement, «un lent éveil». Elle évoque les expériences professionnelles qui ont pu la marquer. Le centre de chèques postaux d'abord, qu'elle a rejoint en 1990, au terme de dix années passées dans les bureaux de poste, et qui lui aura permis de comprendre ce qu'était l'asservissement. Un immense bâtiment, une grande salle, des centaines de filles, de femmes, assises face à une pile de chèques à vérifier. Et qui n'ont pas le droit de parler. Finis l'indépendance dans son travail, les responsabilités, les apéros de fin de semaine entre collègues, les bonnes parties de rigolade, Laurence manque d'air, étouffe, et un jour craque. «Je n'ai fait qu'un court passage dans ce service mais j'ai pris conscience d'un tas de choses. J'ai vu des femmes installées là depuis des années, subissant en silence ces conditions de travail, des mères de famille qui étaient là pour faire leurs heures sans broncher, j'ai vu des femmes pas du tout épanouies, des filles dépressives... J'ai eu peur de devenir comme elles, de me faire ligoter à mon tour, de ne plus en sortir.»

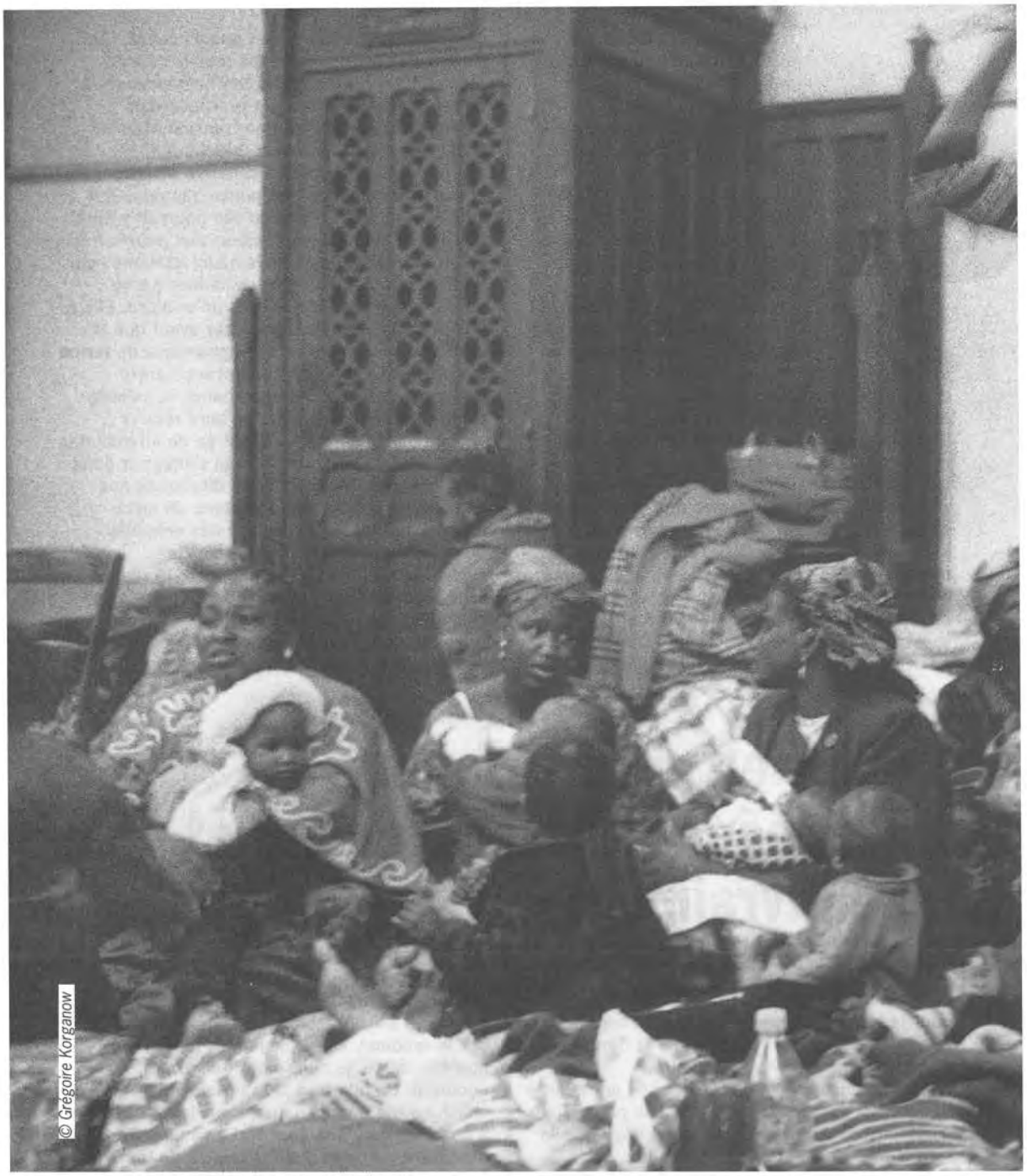
Mais elle parle surtout du service d'accueil et de

renseignements téléphoniques qu'elle intègre peu après. Un petit service, mis en place juste après la réforme des Ptt, qui a pour vocation d'ouvrir le centre de chèques au public. Une vingtaine de salariés, tous très motivés, et un public en grosses difficultés. Car Laurence et ses collègues ne reçoivent finalement que des personnes en situation précaire, aux petits revenus et qui se sont déplacées parfois de très loin pour obtenir une avance ou une levée d'interdiction bancaire. Consciencieuse, attentive, elle s'efforce de résoudre les problèmes de ses «clients» et se heurte à ses collègues du service de gestion des comptes qui, dans les étages, appliquent le règlement. «J'ai compris les mécanismes de l'exclusion. J'ai découvert la rigidité des règlements et comment le couperet pouvait tomber, rapide, sévère. Je me suis rendue compte qu'on était injuste. Une personne aux petits revenus, avec un découvert, se fait rejeter son chèque de 100 F au supermarché de la même façon qu'un riche qui a fait un chèque de 4 000 F à la bijouterie. Pour ce petit chèque, elle devra payer 150 F de frais pour la levée d'interdiction bancaire, sera surveillée pendant un an, fichée à la Banque de France...» Elle a du mal à s'y faire.

Elle commence à poser sur le monde un regard différent, à s'ouvrir, à se former. Elle parle d'une «éclosion». Avec certains de ses collègues, elle forme une «bonne bande». Parmi eux, des militants de Sud, ou sympathisants, dont elle se sent très proches. Elle aime leur liberté. Envie leur indépendance. «Ils me semblaient libres comme moi je voulais l'être, sans y parvenir. Libres de critiquer, de ne pas être d'accord, libres de s'opposer comme je n'avais jamais osé le faire. Ils semblaient tellement à l'aise. » Un éveil, un cheminement, elle se sent attirée par ces gens qui osent ce qu'elle n'ose pas encore : dire non, dire qu'ils ne sont pas d'accord. L'un d'entre eux est de toutes les manifs pour la reconnaissance des droits des homosexuels. «C'est la première fois que je fréquentais quelqu'un qui se battait pour pouvoir vivre tel qu'il l'entendait.» Avec eux, elle bouge, elle sort, elle parle. Mais se tient à distance de leur engagement syndical, ne pense pas rejoindre Sud, ne voit pas bien ce qu'elle pourrait y faire. Elle «ouvre un peu ses oreilles» aux appels à la grève, participe à quelques manifestations pour protester contre les reclassifications parce qu'elle commence à ressentir un malaise. Elle a rejoint la Caisse d'épargne juste avant que le service d'accueil et de renseignements ne ferme ses portes. La mise en concurrence entre collègues, la division du personnel, la volonté d'individualiser les profils, de faire rentrer chacun dans des cases... Tout ça ne lui plaît pas beaucoup. «Avant, notre travail s'intégrait dans une logique collective. Là, on disséquait nos activités, on découpait le contenu de notre travail en rondelles pour fixer des objectifs : 30% d'accueil téléphonique, 40% de statistiques, etc. » La règle, encore la règle, sans souplesse, et surtout le sentiment de ne plus être maître de son travail.

Un jour, une de ses collègues, responsable de l'équipe de Sud sur la Caisse d'épargne, lui propose un détachement pour assister à une rencontre sur les droits des femmes organisée par le syndicat. «J'aurais jamais pensé que moi, non-syndiquée, je puisse profiter d'une telle occasion. On m'offrait là la possibilité de satisfaire ma curiosité, je n'avais jamais assisté à une réunion militante.» Sud a réuni à Paris trois cents femmes des Ptt venues de toute la France, adhérentes ou non-adhérentes. Au programme, la situation des femmes au travail et dans le syndicat. «Je m'en souviens comme d'un premier bain pris en mer. J'ai entendu des filles intervenir sur les difficultés qu'elles pouvaient rencontrer, en tant que femmes, dans leur travail. Ça ne me serait jamais venu à l'idée qu'il puisse exister des problèmes spécifiques. Et là, c'était clair : le temps partiel imposé,

pour ne rien perdre de leur tant d'années d'investissement et changent vraiment ?»



les violences verbales, les discriminations... Je ne savais pas que le syndicat, ça pouvait être aussi ça, pas seulement critiquer. J'ai compris qu'il remplissait une fonction inestimable : celle de créer les conditions pour qu'on se retrouve ensemble, qu'on échange, qu'on partage nos analyses. Rien que pouvoir dire "non", entendre dire "ça va pas", dire "il faut changer les choses", c'est énorme !»

Et de cette possibilité qui s'ouvre à elle, Laurence ne va plus vouloir se passer. Elle avait longtemps pensé qu'on devait accepter ce qu'on avait, quitte à râler, seule, dans son coin. Elle découvre que «dans un groupe, on peut dire à voix haute, se rendre compte des convergences, comprendre qu'on peut peser». Elle adhère à



Sud, en 1995. Et, avec Sud, se bat contre la restructuration des services financiers dans lesquels elle travaille, contre les suppressions d'emploi, contre la précarité, l'exclusion, participe aussi activement au combat des sans-papiers et à la lutte contre le Front national. «Parce que tout est lié et qu'on ne peut défendre les droits des salariés sans défendre les droits de tous.» Un réflexe, comme elle dit, venu tardivement. Une sensibilité extrême qu'elle aimerait savoir doser. «Mon problème aujourd'hui, c'est de trouver la juste distance, c'est de me raisonner, d'accepter que tout ne peut pas s'obtenir du jour au lendemain, qu'il y a des étapes.» Elle regrette de ne pas s'être «réveillée» dix ans plus tôt, de ne pas avoir accumulé plus d'expériences, de se sentir encore aussi peu assurée.
Elle aimerait, dans Sud, pouvoir prendre le temps, réfléchir, écouter, apprendre, se former aux côtés des plus aguerris. Et comprendre aussi «comment ils font pour ne rien perdre de leur enthousiasme après tant d'années d'investissement et sans que les choses changent vraiment...»
Mais le contexte est à l'urgence. Les services financiers subissent aujourd'hui de profondes restructurations. L'équipe syndicale à laquelle elle appartient est jeune, inexpérimentée et brusquement confrontée à de lourds enjeux. Laurence a peur de ne pas savoir comment mobiliser le personnel, comment le convaincre. Elle-même a du mal à y croire, elle ne sait pas toujours dire non, même quand elle n'est pas d'accord : «Ils cassent des centres, ils vont supprimer des postes. Je le sais mais je ne le crois pas. Il faut dire qu'ils y mettent la forme, ils nous "associent" aux réflexions comme ils disent, nous font miroiter des propositions intéressantes. Ce n'est pas comme s'ils venaient tout détruire à coups de buldozzer.»
Elle se sent peu armée, se tournerait volontiers vers les permanents du 23, rue de la Mare, puis se dit que finalement c'est en prenant des responsabilités qu'on apprend. «La faiblesse de Sud, sa difficulté à accompagner les jeunes recrues, c'est peut-être sa force.
Elle nous rend acteurs, nous pousse à réfléchir, à chercher, à oser.»

Une autonomie créative

Dès le départ, une lourde accusation pèse sur les fondateurs de Sud : à l'origine d'une nouvelle organisation, ils seraient les artisans de la division syndicale. Ils feraient ainsi le jeu des adversaires, du gouvernement et des directions. Ils contribueraient à écœurer encore plus ceux que le syndicalisme ne tente pas. Et comment les croire quand ils revendiquent l'unité syndicale alors qu'eux-mêmes contribuent à renforcer l'émiettement existant ?

Leur autonomie leur pèse, les gêne, ils ne veulent pas se priver d'une confrontation permanente avec les réflexions et les analyses des autres secteurs professionnels. Mais pour autant ils ne peuvent imaginer rejoindre une des confédérations existantes.

La Cgt, certains d'entre eux l'ont déjà fréquentée et savent qu'ils auraient le plus grand mal à y faire vivre leurs valeurs, leur approche de la démocratie, leurs pratiques syndicales, qu'ils auraient du mal à peser sur le contenu des revendications. Ils ne veulent pas revivre ce statut d'opposant permanent qui fut le leur à la Cfdt, ce statut de minoritaire à qui l'on donne à peine la possibilité d'exposer ses désaccords. Ils ne veulent plus se situer dans des bagarres internes à n'en plus finir. Fo est plus éloigné encore de leur conception du syndicalisme… Aucune de ces organisations ne semble en mesure de répondre aux besoins de rénovation du syndicalisme. Aucune ne semble prête à donner place à de véritables débats, à l'expression d'oppositions. Ils feront donc sans.

Orphelins d'une confédération, ils n'admettent cependant pas qu'on les renvoie au soupçon d'être corporatistes. Les confédérations existantes seraient-elles parvenues à démontrer qu'elles étaient un rempart indiscutable contre le développement des revendications catégorielles ? Ils sont persuadés du contraire. Ils en ont fait l'expérience plusieurs années durant au sein de la Cfdt, critiquant leur fédération qui refusait de s'ouvrir aux problèmes rencontrés par toute la fonction publique et ne voulait s'en tenir qu'aux seules revendications concernant les Ptt.

Parce qu'ils sont convaincus qu'il est vain de vouloir résister secteur par secteur, qu'il est impératif de dégager des revendications communes, d'organiser une riposte globale, ils n'entendent pas, eux, limiter leur réflexion et leur action au seul secteur des Ptt. Ils vont partir à la rencontre de partenaires, à la recherche de lieux d'échanges et de débats. Là

comme ailleurs, ils ne partent pas de rien. Déjà, ils héritent des contacts qu'ils avaient construits quand ils étaient encore à la Cfdt, des habitudes prises de travailler ensemble, des liens déjà tissés et finalement solides. Ils participent ainsi aux initiatives de la revue *Collectif*[1] : des syndicalistes de la Cgt, de l'opposition Cfdt, de la Fen, du Groupe des dix qui apprennent à travailler ensemble, à abandonner leur défiance, leur propension à la polémique pour construire les conditions d'une unité tant espérée par tous, pour poser les questions de la crise du syndicalisme, pour tenter d'y répondre.

Ils rejoignent également – en qualité d'observateurs d'abord – le Groupe des dix, une union informelle rassemblant une dizaine de syndicats autonomes issus essentiellement du secteur public. Petit à petit, ils contribuent à jeter les bases d'une nouvelle forme d'union syndicale qui, au-delà des différences entre chacune des organisations, se donnerait les moyens de débattre, d'élaborer les revendications communes permettant de peser, d'influer, de transformer.

1. Cette revue a cessé de paraître en 1995.

Une union originale

Groupe des dix, ce mouvement mal connu du grand public a pourtant gagné sa place sur la scène sociale, notamment depuis décembre 1995. C'est en 1981 que ce regroupement de syndicats non confédérés a vu le jour. Ses initiateurs souhaitaient, dans le nouveau contexte politique de l'arrivée de François Mitterrand au pouvoir, favoriser l'unité syndicale. Mais lorsqu'ils s'adressent aux confédérations pour débattre de la nouvelle situation politique et de la nécessité d'un rapprochement syndical, Cgt et Cfdt font la même réponse : «Rejoignez-nous!»

Devant cette fin de non-recevoir, ces syndicats – au nombre de dix au départ – prendront l'habitude de se rencontrer régulièrement. Syndicats autonomes, plutôt à gauche, la plupart issus du refus de la scission de 1947 entre Cgt et Fo (comme la Fen, ils avaient à l'époque refusé de choisir entre ces deux confédérations), ils sont largement représentatifs dans leur profession. Marqués par leur milieu professionnel, un certain corporatisme, ils étaient, à l'origine, assez peu préoccupés par les questions interprofessionnelles, si ce n'est à travers quelques principes humanistes.

Depuis, le Groupe des dix a beaucoup évolué. Dans sa composition d'abord : plusieurs de ses organisations fondatrices l'ont quitté[2], d'autres l'ont rejoint (voir la liste des organisations syndicales du Groupe des dix, page 247). Mais surtout parce que, face à un gouvernement de gauche dont les orientations sont de plus en plus éloignées des revendications du monde du travail, ces syndicats vont se radicaliser. Ils seront parfois dans leur secteur, les fer de lance de conflits très importants, comme en 1989, aux Impôts où le Snui (Syndicat national unifié des impôts) sera en tête d'un mouvement sans

2. Notamment en 1992, quand la Fédération autonome des transports, la Fédération générale syndicale des organismes agro-alimentaires et la Fédération maîtrise et cadres de la Sncf rejoignent la Fen (après la création de la Fsu) pour constituer une autre union, l'Unsa (Union nationale des syndicats autonomes).



La double besogne

«Dans l'œuvre
revendicatrice quotidienne,
le syndicalisme poursuit la
coordination des efforts ouvriers,
l'accroissement du mieux-être
des travailleurs par la réalisation
d'améliorations immédiates,
telles que la diminution
des heures de travail,
l'augmentation des salaires, etc.

Mais cette besogne
n'est qu'un côté de l'œuvre
du syndicalisme ; il prépare
l'émancipation intégrale,
qui ne peut se réaliser que par
l'expropriation capitaliste ;
il préconise comme moyen
d'action la grève générale
et il considère que le syndicat,
aujourd'hui groupement
de résistance, sera,
dans l'avenir, le groupement
de production et de répartition,
base de réorganisation sociale.»

Extrait de la Charte d'Amiens, 1906,
l'un des textes historiques
du syndicalisme français.

précédent qui durera plusieurs mois. L'entrée dans le Groupe des dix des syndicats issus de la Cfdt après les vagues de sanctions dans les Ptt (Sud-Ptt) et la santé (Crc-santé-sociaux) fin 1988, porteurs d'une autre histoire, va contribuer à ouvrir davantage cette union syndicale aux questions interprofessionnelles.
En janvier 1998, les membres du Groupe des dix décident de formaliser leur union et se constituent juridiquement en «Union syndicale interprofessionnelle». Dotée d'un fonctionnement original favorisant le consensus et garantissant à chaque organisation membre qu'elle ne sera pas dépossédée de ses positions au profit d'une superstructure, cette Union a l'ambition d'offrir un cadre d'accueil et de regroupement aux organisations syndicales qui ne se reconnaissent pas – ou plus – dans les confédérations traditionnelles, et qui souhaitent développer ensemble un syndicalisme de terrain, un syndicalisme d'action qui entend peser sur la transformation de la société.

Une volonté d'ouverture

Historiquement bien implanté dans le secteur public, à travers des fédérations ou syndicats nationaux, le Groupe des dix s'implante aussi dans le secteur privé. Une évolution que l'on peut constater davantage en province, à l'occasion du développement local du Groupe des dix qui accueille des syndicats du secteur privé, des syndicats d'entreprises (métallurgie, chimie, commerce, banques, transports urbains, etc.). Présents dans tous les conflits sociaux marquants de ces dernières années, ils seront particulièrement actifs dans les grèves et manifestations de décembre 1995.
Fidèle à ses valeurs de solidarité, l'Union syndicale-Groupe des dix est présente dans AC!, a participé à la marche européenne contre le chômage et les exclusions au printemps 1997 et aux dernières mobilisations contre le chômage, la précarité et les exclusions. Cette union interprofessionnelle regroupe actuellement vingt-six fédérations ou syndicats nationaux. Elle comptait 60 000 adhérents lors de son congrès constitutif de janvier 1998 et représentait 160 000 voix aux élections professionnelles. Elle ne se satisfait pas de l'éclatement et de la division actuelle du paysage syndical. Elle est partie prenante de toutes les initiatives qui peuvent rassembler ou au moins permettre de rapprocher les points de vue. Sa démarche n'est pas toujours facile : il faut faire vivre des cultures syndicales différentes, des milieux professionnels divers, surmonter les antagonismes du passé, les querelles de boutiques et les sectarismes qui ont pu parfois prévaloir. La voie qu'elle a choisie n'est pas des plus confortables, mais elle montre qu'une vie syndicale interprofessionnelle peut exister en dehors des confédérations. Pour réussir son pari, l'Union syndicale-Groupe des dix devra

faire la preuve dans les années à venir de sa capacité à organiser des campagnes et des actions, à se développer dans le privé, à faire la démonstration de sa représentativité, à se doter d'une identité forte[1].

Sud : un label déposé

Au sortir du mouvement de décembre 1995, Sud-Ptt se trouve confronté à une situation inédite : une demande se fait jour pour créer des syndicats du même nom dans d'autres secteurs professionnels que La Poste et France Télécom. Durant les sept premières années de son existence, cette question ne s'était pas vraiment posée[2].

Cette question suscite des débats importants dans les instances de Sud-Ptt. Doit-on accepter que se créent des Sud dans d'autres secteurs professionnels ? Comment avoir des garanties sur leurs valeurs et leur pratique syndicale ? Comment les fédérer ? N'est-ce pas le premier pas vers une confédération Sud ? Il est d'abord décidé de déposer le sigle Sud auprès de l'Institut national de la protection industrielle pour en conserver la maîtrise et éviter qu'il ne soit dévoyé. Mais, au-delà de cet aspect formel, les militants sudistes conviennent d'une ligne de conduite. On admet que Sud peut être une référence utile à d'autres équipes dans d'autres milieux professionnels, mais à deux conditions : d'une part, que ceux et celles qui veulent construire Sud dans leur entreprise partagent, en gros, les valeurs portées par Sud-Ptt ; d'autre part, que cet engagement repose sur des possibilités réelles de développement dans le secteur concerné.

Ainsi, quand certains veulent créer dans leur secteur d'activité un syndicat Sud, ils prennent contact avec Sud-Ptt (localement ou nationalement). Après discussion, vérification du projet syndical et accord de Sud-Ptt, le syndicat est créé : il est autonome par rapport à Sud-Ptt, n'a de lien ni juridique, ni organisationnel, ni financier avec lui. Par contre, il est invité à intégrer l'Union syndicale-Groupe des dix (nationalement ou localement) et peut bénéficier d'une aide de Sud-Ptt (matérielle, financière, mise en commun de moyens, soutien juridique…), notamment pour son lancement.

La création d'autres syndicats Sud a concerné, bien sûr, les équipes sorties de la Cfdt au lendemain du mouvement social de décembre 1995 et des prises de position de Nicole Notat. Mais il a touché beaucoup plus largement des militants venant de la Cgt, de Fo, voire des non-syndiqués (ou d'ex-syndiqués), des entreprises publiques mais aussi des entreprises privées. A chaque fois, c'est la volonté de créer un nouvel outil syndical moins sclérosé et porteur de valeurs sociales fortes qui s'est manifestée.

Cette dynamique qui, dans certaines entreprises, modifie réellement la donne syndicale, reste limitée sur le plan national et interprofessionnel. Mais, à l'inverse, cela

1. Un débat est engagé sur la proposition de prendre «Solidaires» comme appellation de l'Union syndicale-Groupe des dix.

2. Cela n'était arrivé qu'une seule fois, en 1993, au Crédit agricole où un regroupement de syndicalistes issus de la Cfdt et de la Fgsoa (Fédération générale des syndicats des organismes agricoles) se rassemblent pour fonder un nouveau syndicat. Ils décident de l'appeler Sud, qui leur paraît une référence commune possible. Cela est entériné par Sud-Ptt sans aucun problème, ce nouveau syndicat se situant d'emblée dans la démarche de l'Union syndicale-Groupe des dix.

prouve que des réponses à la crise du syndicalisme existent en dehors des confédérations !
En permettant que se créent des syndicats Sud dans d'autres secteurs, Sud-Ptt ne s'engage-t-il pas dans la construction d'une confédération Sud, laissant de côté le reste du mouvement syndical ? Ce débat s'est vite clarifié au sein de Sud-Ptt : oui, Sud est un élément de réponse à la crise du syndicalisme et peut être un outil syndical efficace, mais ce n'est pas le seul ; des contradictions existent et des évolutions sont possibles dans le mouvement syndical ; les questions que Sud-Ptt se pose sur l'avenir du syndicalisme, d'autres se les posent aussi dans les confédérations, à la Fsu ou dans les syndicats du Groupe des dix. S'engager dans une structuration «pur sucre», regroupant uniquement Sud-Ptt et les syndicats Sud pouvant se créer ici ou là, serait une réponse sectaire, en contradiction avec la volonté de recomposer beaucoup plus largement le mouvement syndical.
La démarche de Sud-Ptt depuis sa création est à l'opposé d'une telle simplification qui laisserait penser qu'il puisse y avoir une solution gadget à la crise du syndicalisme. Il peut exister des périodes d'accélération et de mûrissement et des occasions à saisir : Décembre 95 fait partie de ces moments choisis par certains militants pour rompre avec leur confé-

La Fsu et l'unité syndicale

La Fsu est apparue en 1992 à la suite d'une scission provoquée par la direction de la Fen. Sud-Ptt, le Groupe des dix et la Fsu se sont souvent retrouvés ensemble dans les mouvements sociaux de ces dernières années. Le texte ci-dessous est extrait d'une table ronde sur l'unité syndicale réalisée au lendemain de décembre 1995 par le journal *Futurs*. Y participaient des syndicalistes de la Fsu, de la Gauche Cfdt, de la Cgt et du Groupe des dix. Intervention de Michel Deschamps, secrétaire général de la Fsu.

Le mouvement de novembre-décembre a ouvert des pistes fortes : la première «leçon» réside sans doute dans le rappel du préalable de la combativité, de la nécessité de créer le rapport de force sans lequel les organisations sont condamnées à se mouvoir dans le cadre, les règles et les références du pouvoir. L'échec du syndicalisme institutionnel, plus que jamais obligé de s'aligner sur les propositions gouvernementales, confirme a contrario ce rappel salutaire. Le deuxième rendez-vous du syndicalisme est, évidemment, dans son aptitude à mettre le rapport de force créé au service des propositions alternatives qu'il doit savoir susciter. Faute de quoi, ces mobilisations, même exceptionnelles, n'auraient aucune suite réelle. Et de ce point de vue, je crois que le syndicalisme doit aussi intégrer plus de «connaissances» et plus de «savoir» : connaissance des réalités vécues et des pratiques mises en œuvre sur le terrain - connaissance des expériences et des analyses portées par les autres organisations syndicales, par les associations, les mutuelles... Et appropriation aussi du savoir accumulé sur les évolutions sociales (ce qui implique d'autres rapports avec les intellectuels). La troisième exigence réside pour moi, dans la capacité du mouvement syndical à mettre en cohérence les différents niveaux de revendication (il n'y a pas de fusion spontanée entre les intérêts immédiats de professions et les solidarités interprofessionnelles élargies) - mise en cohérence aussi des niveaux de vie et de décision du syndicat : la redécouverte du terrain, de la base que semblent faire certaines directions syndicales, ne peut pas les relever de cette responsabilité de contribuer à la mise en cohérence globale, à la mise en perspective du mouvement social, faute de quoi, il n'y aurait plus que l'espoir vain de «coller au mouvement», au gré des mobilisations.

dération plutôt que de poursuivre des batailles d'appareil à l'issue de plus en plus incertaine ! Mais ce n'est ni une aide extérieure, ni un sigle (si attrayant soit-il) qui seront déterminants ; c'est d'abord la capacité à faire vivre réellement un syndicalisme différent au quotidien, la capacité à faire vivre une pratique syndicale en prise avec la réalité du terrain et avec les attentes des salariés.

Motivés !

Les règles juridiques actuelles en matière de représentativité sont un frein important à l'émergence de nouvelles forces syndicales. Il faut être particulièrement motivé pour se lancer aujourd'hui dans la création d'un syndicat : c'est un vrai parcours du combattant. Le quasi-monopole instauré pour les confédérations, avec toutes les prérogatives qui vont avec (présomption de représentativité, subsides importants, etc.), devrait être revu pour prendre en compte les évolutions syndicales et ne pas rester figé à ce qu'était le syndicalisme il y a près de quarante ans ! C'est le contraire qui se passe. Et les dernières évolutions en la matière (loi Perben de 1996) consistent à consolider davantage les confédérations traditionnelles (voir «Sud-Crc santé-sociaux», page 184).

Et enfin, dernier défi, mais pour moi essentiel : celui de l'unité entre les forces syndicales et au-delà peut-être entre les différentes composantes du mouvement social. Le silence du politique a pesé très lourd dans le mouvement de novembre-décembre et continue à poser question. J'écarte évidemment toute tentation de redécouvrir les promesses de l'anarcho-syndicalisme, mais je ne me reconnais pas non plus dans la formule «nous avons vécu un mouvement syndical sans débouché politique». Cela me semble renvoyer aux images anciennes des boîtes gigognes : celle de l'associatif, celle du syndical, celle du politique emboîtant les deux autres. Cette hiérarchie implicite et cette dépendance de fait ne me semblent plus du tout pertinentes. Il me semble que le moment est venu où les trois familles : l'associatif – les mutuelles –, le syndicalisme, le politique pourront dialoguer, confronter leurs points de vue sur un pied d'égalité, à égalité de responsabilités devant l'avenir du mouvement social. C'est une des raisons qui fondent le rapprochement de la Fsu avec toute une série de mouvements associatifs nouveaux qui peuvent avoir l'intérêt de présenter d'autres formes d'organisation et de fonctionnement. Pourquoi, sur l'ensemble de ces questions, lourdes, complexes, ne pourrions-nous pas avoir des échanges et des confrontations avec l'ensemble du mouvement syndical ?

(Hors-série du journal *Futurs* de mars 1996, «Novembre-décembre 1995 : histoire d'un mouvement».)



Le Groupe des dix, union ir

Gérard Gourguechon
responsable national du Snui et porte parole de l'Union syndicale - Groupe des dix.

Comment avez-vous vécu la naissance de Sud-Ptt, son arrivée dans le paysage syndical ?

G. G. : Au sein du Groupe des dix, nous étions depuis longtemps en désaccord avec le syndicalisme tel que le pratiquaient les confédérations. C'est d'ailleurs pour cela que nous étions «autonomes» et que nous tentions, ensemble, de poser les bases d'une nouvelle forme de relations interprofessionnelles. Alors, quand nous avons appris que des équipes militantes venaient de se faire exclure de la Cfdt pour avoir soutenu un mouvement de grève et qu'elles avaient créé un nouveau syndicat, nous étions fortement intéressés à les rencontrer. De leur côté, elles étaient plus réticentes, méfiantes à l'égard de l'autonomie, qui ne correspondait pas à leur tradition. Pour elles, l'autonomie était synonyme de syndicats patronaux, les «jaunes».
A cette époque, le Snui était au cœur d'un important mouvement de grève aux impôts, nos couleurs s'affichaient dans toutes les manifestations, nous contestions la politique gouvernementale même si elle était le fait d'un gouvernement de gauche.
Je pense que ce contexte a joué pour modifier un peu l'image qu'avait Sud-Ptt des syndicats non confédérés. Nous avons été invités à leur premier congrès en septembre 1989 et nous avons présenté la démarche du Groupe des dix en les invitant à nous rejoindre.

Qu'a apporté Sud-Ptt au sein du Groupe des dix ?

A l'origine, nous étions tous issus de la Cgt mais nous savions bien que notre démarche n'aurait de sens que si nous nous élargissions à des organisations porteuses d'une autre culture que la nôtre. Sud-Ptt amenait dans ses bagages son expérience à la Cfdt. Et puis, surtout, une pratique concrète et forte de travail interprofessionnel : ils étaient encore confédérés quelque temps auparavant. Pour nous, tout cela remontait quinze à vingt ans en arrière.
La participation de Sud-Ptt au Groupe des dix dès 1989 nous a peut-être poussés à nous engager plus rapidement sur des thèmes de société qui n'étaient pas au cœur de nos préoccupations. Sur le chômage, par exemple, nous demeurions aussi inefficaces que les confédérations. La création d'AC! nous a permis d'inventer une nouvelle démarche dans



La place qu'occupe Sud-Ptt ne nuit-elle pas au fonctionnement du Groupe des dix ?

G. G. : Tant qu'il ne s'agissait que de Sud-Ptt, cela n'a causé aucune difficulté. Mais après le mouvement de 1995 et l'éclosion de nouveaux syndicats Sud, une certaine tension est apparue. Il faut dire que les médias ne parlaient que de Sud et soulignaient l'appartenance trotskyste des uns et des autres, l'entrisme gauchiste. Ce qui représentait quand même un petit événement dans l'histoire syndicale a pu être vécu par certains d'entre nous comme une invasion, une démarche hégémonique, une volonté de tirer la couverture à soi.

Les craintes, la méfiance, aujourd'hui s'estompent. Les uns et les autres ont appris à travailler ensemble, à se connaître et finalement se complètent plutôt bien. Tout n'est bien sûr pas résolu. L'apprentissage se fait beaucoup dans les groupes locaux et régionaux de notre union interprofessionnelle, les gens se voient, développent des affinités. Dans cette démarche de rassemblement, Sud-Ptt et le Snui sont souvent les moteurs dans le sens où ils sont tous deux des syndicats implantés nationalement de par leur secteur d'activité. Ce n'est pas toujours évident cependant, quand pendant des années on a milité dans des organisations concurrentes, voire ennemies. Les gens ont parfois du mal à s'entendre, à accepter les rythmes des uns et des autres. Et c'est encore plus vrai dans des entreprises ou des administrations comme les nôtres dans lesquelles les gens entrent à 20 ans et en ressortent à 60 ; la mobilité y est réduite, les relations installées, l'animosité aussi.

> L'arrivée de Sud-Ptt nous a peut-être poussés à nous engager plus vite sur des thèmes de société qui n'étaient pas au cœur de nos préoccupations.

Mais une chose est sûre maintenant et tout le monde a pu s'en rendre compte, s'ils portent tous le même nom, les syndicats Sud peuvent être différents. Rien à voir avec une tentative de constituer une confédération Sud, ni avec un groupe constitué par ailleurs, mais plutôt l'addition, au sein du Groupe des dix, d'organisations qui portent le même sigle. C'est d'ailleurs parfois déroutant mais aussi signe d'une vraie pluralité. Ceux qui s'inquiétaient d'une volonté hégémonique peuvent être rassurés.

Il faut aussi résoudre le problème des syndicats Sud qui se créent sur un secteur déjà occupé par l'une des organisations du Groupe des dix. C'est le cas dans la presse, aux Impôts et aux Douanes. L'idée est que les organisations syndicales d'un même secteur qui veulent être également membres de l'Union syndicale-Groupe des dix acceptent de travailler ensemble dans ce secteur pour, progressivement, parvenir à une union qui conduirait à une seule organisation membre du Groupe des dix. C'est ce qui s'est passé au Trésor : un syndicat Sud s'est constitué après décembre 95 avec des camarades issus de la Cfdt. Il existait déjà, au sein du Groupe des dix un syndicat, le Spaset. Après plusieurs mois de discussions, ces syndicats ont fusionné pour en former un nouveau, Solidaire-Unitaire au Trésor (SU au Trésor). Favoriser une telle démarche, c'est être cohérent avec notre volonté fédératrice, mais ce n'est pas toujours facile. Alors oui, la création de nouveaux syndicats Sud a créé des tensions mais elle a permis également au Groupe des dix de connaître un fort développement. Plus il y aura de vie locale, et plus vite les barrières tomberont, plus vite les uns et les autres découvriront ce qui peut les rassembler.

Nous savons d'ailleurs que nous devrons notre développement ultérieur à des mouvements sociaux forts, aux crises internes des confédérations et à la recherche par des non-syndiqués d'une pratique syndicale différente.

erprofessionnelle

laquelle l'organisation syndicale n'est pas au cœur de tout mais partenaire d'un ensemble qui fonctionne en réseau. Tous les syndicats du Groupe des dix se sont engagés sur ces questions sans grande réticence sauf peut-être sur les questions de la lutte antiraciste ou du soutien aux sans-papiers sur lesquelles Sud-Ptt demeure en pointe. Petit à petit, tout cela progresse dans nos rangs, mais toujours avec l'idée de ne pas casser l'outil syndical et de respecter les rythmes de démocratie interne de chacun.

Nous nous sommes donc retrouvés en situation de réelle convergence avec Sud-Ptt autant sur la volonté de créer une union interprofessionnelle que sur les pratiques qui respectent la place de chacun et où personne n'occupe une place hégémonique. Quand on est un syndicat autonome, et de longue date, on n'est pas habitué à ce que d'autres décident à sa place ; on est maître de son organisation dans ses succès comme dans ses échecs. Cela est différent d'une démarche d'opposition au sein d'une confédération dans laquelle on n'est jamais vraiment responsable. L'arrivée de Sud-Ptt a sans doute fait mûrir notre réflexion sur une structuration de notre union.

Sud-Crc santé-sociaux, une expérience passionna

Marie-Thérèse Patry
secrétaire fédérale
à Sud-Crc.

Il y a dix ans, en décembre 1988, la Cfdt suspendait les responsables du syndicat des bureaux de poste parisiens et ceux de l'union régionale Ptt Ile-de-France. Simultanément, de nombreux militants de la fédération Santé subissaient le même sort. Aux uns et aux autres étaient reprochés leur soutien à des mouvements auto-organisés, leur critique des accords signés par la Cfdt à l'issue de ces luttes. Quand les uns donneront naissance à Sud-Ptt, les autres créeront Crc-santé-sociaux. Deux nouveaux syndicats qui ne connaîtront pas le même développement.

Qu'est-ce qui vous distingue de Sud au départ ?

M.-T. P. : En décembre 1988, les syndicats Cfdt Ile-de-France Santé sont suspendus en même temps que ceux des Ptt. Mais quand ceux-ci décident de se regrouper aussitôt dans le cadre d'une nouvelle organisation, pressés aussi par l'échéance de leurs élections professionnelles, nous choisissons de continuer à mener la bagarre en interne, auprès de la Cfdt, pour être rétablis dans nos droits. Nous la mènerons jusqu'au bout, jusqu'à en être exclus, en mars 1989, avant de créer notre fédération régionale Crc. Notre objectif, maintenir l'existant, ce que nous avions construit et, pour cela aussi, nous conservons le sigle qui fut le nôtre à la Cfdt quand nous nous appelions Comité régional de coordination (Crc) en l'adaptant à notre démarche syndicale, à ce qui s'était exprimé lors des dernières coordinations : Coordonner - Rassembler - Construire.

Quelles sont les grandes étapes de votre développement ?

M.-T. P. : Un an après notre création en fédération régionale, nous déposons les statuts d'une fédération nationale Crc-santé, en avril 1990, pour répondre aux demandes émanant d'équipes de province de nous rejoindre. Jusqu'en 1995, notre croissance est régulière mais en rien spectaculaire. Pas à pas, nous nous élargissons, accueillant dans nos rangs des ex-militants Cfdt ou Cgt mais aussi des non-syndiqués qui ont été actifs dans les mobilisations de nos professions. Celles-ci sont importantes durant toutes ces années et nous sommes présents sur le terrain des luttes catégorielles – infirmières, assistantes sociales, personnels administratifs – mais aussi plus globalement contre les restrictions budgétaires ou les circulaires ministérielles. Mais notre vrai saut qualitatif date de décembre 1995. Des équipes entières quittent la Cfdt qui s'est positionnée clairement pour le plan Juppé. Le secteur social connaît un sursaut de mobilisation, de syndicalisation sans précédent dont nous profitons largement, renforçant notre implantation dans ce secteur jusqu'alors relativement marginal dans notre organisation.

Dans le même temps, commencent à apparaître dans la santé des syndicats Sud, souvent à l'initiative de salariés non syndiqués qui se retrouvent dans les valeurs portées par un sigle très présent et très médiatisé lors du mouvement de novembre-décembre 95. Suite à de nombreuses discussions, ils vont intégrer notre fédération qui, lors de son congrès de 1997, prendra la décision de changer de nom, s'appelant désormais Sud-Crc. Aujourd'hui, nous comptons près de 5 000 adhérents.

Pourquoi n'avez-vous pas connu le même développement que Sud-Ptt ?

M.-T. P : Déjà, il faut rappeler que nous n'avons pas bénéficié de moyens syndicaux jusqu'en 1992, date de nos premières élections. Aujourd'hui, nous n'avons droit qu'à trois permanents pour animer notre fédération. Rien à voir avec ce dont dispose Sud-Ptt... Mais surtout, nous évoluons dans des secteurs radicalement différents tant du point de vue de leur nature, leur statut, leur organisation qu'en termes de syndicalisation, de tradition de lutte. Sud-Ptt a grandi dans un contexte particulier, celui de la réforme des Ptt, et évolue dans un milieu professionnel bien spécifique : des salariés régis par le même statut, celui de la fonction publique d'Etat, une administration très centralisée, le phénomène des mutations en province, une forte tradition de lutte et un impact sur la vie politique et économique important. Ainsi, la grève d'une infirmière n'a pas le même impact que la grève d'un postier, l'un étant capable de bloquer l'activité économique du pays, mais pas l'autre.

Notre champ de syndicalisation est bien plus complexe : 1,5 million de salariés régis par le statut de la fonction publique hospitalière mais aussi par une dizaine de conventions collectives et que l'on retrouve aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé, dans le sanitaire et dans le social. Des missions très différentes, une grande diversité des réalités professionnelles. La fonction publique hospitalière elle-même n'est en rien comparable à une administration d'Etat. Elle est constituée d'une multitude d'établissements, de taille et de nature différentes, qui bénéficient tous d'une certaine autonomie dans l'application des règlements et des choix gouvernementaux. Quoi de commun entre un Chu qui peut comprendre 6 000 salariés et un établissement du secteur social qui en comprend cinq ou six ? Les embauches se réalisent par établissement et le personnel n'est pas géré d'une façon centralisée mais par les directeurs d'établissement. L'implantation syndicale y est largement plus compliquée ! C'est d'ailleurs dans la fonction publique hospitalière qu'on rencontre le plus faible taux de syndicalisation en France. La forte féminisation du secteur (85 %) peut aussi pour une part l'expliquer, le syndicalisme ouvrier laissant peu de place aux questions posées par la place des femmes dans le salariat.

De plus, la culpabilité a longtemps régné en maître sur toutes les professions de santé et du social, freinant le personnel sur l'idée de mener une grève, de revendiquer de meilleures conditions de travail quand, au centre de ses activités, demeure le bien-être des personnes dont il a la charge.

> La grève d'une infirmière n'aura jamais le même impact que celle d'un postier : l'un peut bloquer l'activité économique du pays, mais pas l'autre.

Pourquoi avez-vous décidé, sept ans après votre création, d'adopter le sigle Sud ?

M.-T. P. : La question de s'appeler Sud s'était déjà posée au début de notre existence. Mais ceux qui la posaient à l'époque étaient partisans de la mise en place d'une confédération Sud, idée à laquelle nous sommes toujours fortement opposés. Pas question de créer une confédération supplémentaire dans le contexte de crise du syndicalisme actuel, pas question de figer les évolutions en cours. Il existe d'autres gens dans d'autres syndicats qui réfléchissent et veulent participer à refonder le syndicalisme. Pas question de s'enfermer dans une nouvelle boutique qui nous interdirait de construire le dialogue avec tout le monde. Le Groupe des dix nous fournit le cadre d'une rencontre et d'un travail interprofessionnels.

Le sigle Sud est, depuis 1995, devenu très populaire, débordant largement de son cadre originel des Ptt. Il jouit d'un large écho médiatique. L'adopter, c'est offrir à notre démarche syndicale une meilleure visibilité, la doter d'un sigle porteur qui exprime clairement le syndicalisme que nous voulons développer.

Quand vous vous appelez Sud-Crc, personne ne vous demande qui vous êtes, le message est clair. Crc, c'était moins évident.

Quel bilan tirez-vous de cette expérience ?

M.-T. P. : A titre individuel, j'estime participer à une expérience tout à fait passionnante avec la sensation de construire quelque chose qui risque de marquer l'histoire du mouvement syndical. Rien à voir avec la situation d'opposition interne dans laquelle nous étions dans la Cfdt. Nous avons gagné une marge de manœuvre, les coudées franches, et nous avons démontré qu'il existait un espace considérable pour un autre syndicalisme. Mais en même temps, autant le dire, nous travaillons comme des forçats, surtout avec nos maigres forces. Décembre 95 a eu un effet boule de neige sur le développement de Sud-Crc. Mais nous nous heurtons à de nouveaux obstacles, surtout depuis le vote de la loi Perben. Cette question de la représentativité syndicale est un véritable frein à la création de nouvelles équipes militantes. A moins de trouver des super-militants fortement motivés et prêts à construire un syndicat dans pareilles conditions d'étranglement...

Le fait de bâtir quelque chose de nouveau avec des apports très différents oblige à remettre tout à plat, à tout rediscuter, à ne pas s'endormir sur des acquis culturels ou militants, et c'est très bien. Le mouvement social nous dynamise et nous pousse à intégrer dans nos activités les dimensions qu'il porte, comme l'oppression spécifique des femmes, leur place dans les luttes, etc. Et si un ciment nous réunit tous, il se limite peut-être avant tout à la volonté de militer autrement, d'établir des liens avec les salariés qui reposent sur l'information, la transparence, la démocratie. Pour le reste, nous sommes toujours en construction et notre identité commune reste à bâtir. C'est l'enjeu des années à venir.


© Grégoire Korganow


ISU
DE

A Toulouse, l'interpro descend dans la

C'est à Toulouse que la dynamique Groupe des dix, avec le développement de syndicats Sud dans différents secteurs, est aujourd'hui la plus avancée. Des militants toulousains de Sud-Ptt font partager un peu de leur expérience interprofessionnelle.

« En mai 1995, une foule immense descend les allées Jean-Jaurès (les ramblas toulousaines), drapeaux rouges et noirs en tête. Non, ce ne sont pas les troupes de la Cnt parties à l'assaut du central téléphonique[1], ni Ken Loach qui tourne un nouveau film dans cette terre d'exil des républicains espagnols... Ce sont les supporters du stade toulousain qui saluent les nouveaux champions de France de rugby. Rouge et noir, le ton est donné.

Décembre 1995, une foule immense, probablement la même, s'agglutine dans la gare Matabiau, mise à la disposition de tous ceux et celles qui luttent contre le plan Juppé, l'espace d'une nuit, par les cheminots.

Décembre 1995 : le signal

Bien sûr, le Groupe des dix existait avant décembre 1995. Sud-Ptt, avec le Snui et le Crc, avaient pris l'habitude de se rencontrer régulièrement pour mieux se connaître et agir ensemble quand l'occasion s'en présentait.

En 1993, la grève des facteurs menée par Sud et la Cgt au bureau de poste de Toulouse, sera la première tentative de mettre sur pied une vraie solidarité interprofessionnelle. Délégations d'entreprises et solidarité du tissu associatif contribueront à la popularité de cette longue grève de six mois.

Mais c'est la grève de la fonction publique du 17 octobre 1995 qui verra la première apparition du Groupe des dix toulousain dans une manifestation, avec les ballons orange du Snui et les autocollants jaunes de Sud-Ptt. Et il prendra véritablement son essor dans la foulée du mouvement social de décembre 1995.

En juin 1996, des équipes issues de la Cfdt créent des syndicats Sud dans la santé, les collectivités territoriales, l'Education nationale, l'Afpa (formation professionnelle des adultes), la Cram (Caisse régionale d'assurance maladie), l'Anpe, la Sncf.... Ils ne peuvent plus porter l'étiquette Cfdt : l'enfant de Mai 68 a sombré dans la grande délinquance.

Depuis, d'autres secteurs ont vu naître des syndicats Sud avec des salariés issus de la Cfdt, de la Cgt ou des non-syndiqués : tramway, agence d'urbanisme, commerce, bâtiment et aussi des étudiants... Nous estimons aujourd'hui à 2 500 le nombre d'adhérents des vingt-sept syndicats du Groupe des dix de Haute-Garonne.

1. Clin d'œil à un épisode célèbre de la guerre d'Espagne : la prise du central téléphonique de Barcelone en 1936.

Le poids de l'histoire

L'émergence forte à Toulouse de ce que certains appellent le syndicalisme radical n'est pas un hasard, c'est le produit de l'histoire politique et sociale de cette ville, terre d'accueil de milliers de réfugiés politiques espagnols, républicains, communistes et anarchistes. La ressemblance avec Barcelone est d'ailleurs saisissante. La rencontre de cette ville du sud, vivante, «tchacheuse», cultivant son éloignement d'avec le pouvoir central, avec l'immigration espagnole, profondément antifasciste et marquée par l'échec de la révolution espagnole, donnera naissance à un mouvement social autonome, toujours méfiant à l'égard des appareils politiques nationaux et revendiquant volontiers cette distance. Le Parti communiste n'a jamais profité de l'arrivée des militants espagnols et les anars n'y sont pas plus forts qu'ailleurs. Cette autonomie s'est construite dans multiples bistrots de quartier où l'on refait le monde autant que dans les luttes syndicales. C'est à Toulouse que les grandes grèves de juin 1936 débutèrent dans l'aéronautique (Latécoëre), et l'usine Sud-Aviation sera parmi les premières usines à débrayer en 1968.

> L'émergence d'un syndicalisme radical est liée à l'histoire politique et sociale de la ville, terre d'accueil de milliers de réfugiés politiques espagnols.

Une ville truffée de réseaux

Associations, syndicats, partis ont chacun leur propre réseau d'adhérents, de sympathisants. La particularité toulousaine est que tous ces réseaux sont connectés entre eux. Ces «tuyaux» dans lesquels circulent idées et informations constituent une force de frappe rapidement opérationnelle. La manif du 5 mars 1998 contre la venue de Le Pen à Toulouse l'a montré en faisant descendre 30 000 personnes dans la rue. Un cortège qui traduit également l'évolution du tissu social toulousain : les associations, dont Ras l'Front, étaient particulièrement imposantes, ainsi que le Groupe des dix, de loin les plus nombreux ! Dans les luttes toulousaines, les locaux occupent une place particulière et constituent, pour certains d'entre eux, les nœuds vitaux de ces réseaux. Dans celui de Sud-Services publics, obtenu après plusieurs occupations, on trouve AC!, Droit au logement, Ras l'Front. Celui de la Ligue des droits de l'homme en est un autre. Notons au passage que ce local a donné lieu à un débat important : devait-il rester strictement associatif ou pouvait-il s'ouvrir sur le monde syndical avec le Groupe des dix ? Pour l'instant, l'idée de garder des locaux séparés a été proposée, tout en reconnaissant la nécessité de construire des passerelles entre les différentes composantes du mouvement social.

Il y a aussi Le Bijou, un bistrot sympa où on mange, on boit (beaucoup) on parle (énormément), on se cultive, on danse et on s'aime (à la folie). Chaque soir s'y retrouvent des dizaines de militants syndicaux, associatifs, politiques... Et ainsi les informations circulent rapidement.

On peut également citer le cinéma Utopia qui possède sa propre gazette diffusée gratuitement à des milliers d'exemplaires dans laquelle deux pages sont réservées aux luttes. Un cinéma qui ferme ses portes quand Le Pen vient à Toulouse, qui appelle à voter aux élections régionales pour la liste «100 % à gauche». Ou encore le groupe Zebda qui, avec d'autres musiciens toulousains, ont repris des chants de lutte qui font les beaux jours des manifs toulousaines (et d'ailleurs). Et encore beaucoup d'autres...

> Ici, l'information circule rapidement entre les réseaux grâce aux nombreux lieux de rencontre : locaux associatifs, bistrots, cinémas, concerts...

Les forces de l'interpro toulousaine

A Toulouse, la création de syndicats Sud par une partie de l'opposition Cfdt, après décembre 1995, s'appuie bien sûr sur la pratique de Sud-Ptt mais aussi sur les liens permanents entretenus avec des structures de la Cfdt. Ici, les débats sont nombreux et passionnés... L'essentiel de ces débats sur la recomposition syndicale est publié dans Collectif Haute-Garonne qui existe encore aujourd'hui (sa grande sœur, la revue nationale *Collectif*, a cessé de paraître après décembre 1995). Les équipes qui ont basculé de la Cfdt vers Sud début 1996 partageaient une volonté commune : faire un syndicalisme interprofessionnel. Toutes refusaient de s'en tenir à un engagement syndical uniquement centré sur l'entreprise, aussi nécessaire soit-il. Toutes désiraient s'inscrire dans une démarche et une structure interprofessionnelles à travers le Groupe des dix. Le projet était également d'orienter le Groupe des dix vers les problèmes de la cité et de tisser des liens avec les associations qui luttent sur le terrain de l'exclusion, racisme, du droit des femmes...

La fusion, dans le cadre du Groupe des dix, entre les syndicats autonomes plus anciens issus de la scission de 1947 (comme le Snui ou le SU Caisse d'épargne) et les nouveaux syndicats Sud s'effectuera sans problèmes majeurs, même si tout cela ne s'est pas fait sans heurts. Certains adhérents de ces syndicats, mais aussi des différents Sud, ont vu dans la prise en charge de la lutte des chômeurs et des sans-papiers une politisation des syndicats. D'autres ont perçu ces activités comme contradictoires (ou moins prioritaires) avec la construction de syndicats fortement développés dans leur boîte, avec des arguments du style : « On ne peut pas tout faire ».

Ce n'est qu'un début

Le Groupe des dix Haute-Garonne a fixé ses règles de fonctionnement lors de son premier congrès en juin 1997 :

• Agir dans l'entreprise ou le secteur professionnel tout en prenant en

charge tous les problèmes communs au monde du travail.

• Construire le Groupe des dix au plan local, sans tomber dans les pesanteurs des unions départementales des syndicats traditionnels.

• Mettre en place des structures qui ne dépossèdent pas les syndicats de leur pouvoir.

• Fonctionner sans avoir recours aux permanents spécialistes de l'interprofessionnel, coupés de leur syndicat d'origine...

L'assemblée générale mensuelle du Groupe des dix fonctionne au consensus, elle favorise le débat plutôt que le vote à la majorité. Les décisions prises sont mises en pratique par les syndicats qui dégagent du temps pour cela. Le journal local adressé aux adhérents du Groupe des dix comporte un éditorial, fruit des débats de l'assemblée générale, des articles issus des divers syndicats et des brèves sur la situation sociale.

Depuis 1995, l'idée de la mise en place d'une vraie Bourse du travail, conçue comme un lieu de rencontre avec le monde associatif, était dans l'air. Ce projet se heurte à divers obstacles. D'abord, les batailles juridiques pour la représentativité, les batailles quotidiennes dans nos milieux de travail, sur la ville, et la bataille de chaque syndicat pour obtenir son propre local. Et, bien sûr, moult embûches dressées par les pouvoirs publics pour retarder ce projet. Au fur et à mesure que les uns et les autres obtenaient leurs locaux, l'idée d'une bourse abritant le Groupe des dix, ou une partie, ouverte sur l'extérieur, a perdu de sa vigueur. Finalement, l'obtention du local Groupe des dix Haute-Garonne, maintenant acquise, va relancer ce débat : un local, pour quoi faire ? Un atelier de tirage ? une permanence ? ou un lieu convivial ouvert qui permette d'aborder des sujets de discussion que la frénésie du syndicalisme quotidien relègue toujours aux points divers ? le débat est lancé.

Il reste deux défis majeurs à relever. Le premier consiste à définir ce que sera le syndicalisme de l'an 2000 et la place qu'y occupera l'interprofessionnel. Une activité supplémentaire qui apparaîtra souvent comme contradictoire avec le syndicalisme de boîte ? Ou une activité à part entière parfaitement intégrée dans nos préoccupations quotidiennes ? Un constat lucide s'impose aujourd'hui : dans un contexte où les mouvements sociaux sont moins importants, l'acquisition de locaux par la plupart des nouveaux syndicats créés depuis 1995 contribue à recentrer leur activité sur leur milieu professionnel.

Le deuxième défi à relever concerne la nature de l'organisation que nous allons construire. Bien sûr, la réponse est en partie liée à la façon dont les syndicats feront ou ne feront pas de l'interprofessionnel une activité à part entière. Le mode de structuration que nous allons choisir reste à inventer. Nous savons ce que nous ne voulons pas : l'exemple confédéral, quelle que soit sa tendance (Cgt, Cfdt, Fo), ne nous convient pas. En décembre 1995, la Cgt et Fo, pourtant engagées dans la lutte, n'ont pas su, ou pu, étendre la grève du secteur public au privé, malgré un soutien de l'opinion favorable au conflit d'un bout à l'autre (dont beaucoup de salariés du privé). Au-delà des stratégies en vigueur en décembre 1995, ce conflit à mis en lumière la misère du syndicalisme dans le privé et fait apparaître que le syndicalisme confédéré reposait essentiellement sur un appareil et quelques grandes fédérations du secteur public. L'objectif est donc d'inventer une structure syndicale dans laquelle l'activité interprofessionnelle ait toute sa place, sans être un outil qui prive les syndicats de leur pouvoir. Les fédérations, les syndicats nationaux, les Groupe des dix locaux : comment faire fonctionner ces structures et les articuler, là est la question !

Motivés[1], à Toulouse, assurément nous le sommes !

Inventer une structure syndicale dans laquelle l'activité «interpro» ait toute sa place, sans pour autant devenir un outil qui prive les syndicats de leur pouvoir.

1. «Motivés» est un Cd produit par une association, Tactikollectif, dans laquelle se retrouvent entre autres les musiciens du groupe Zebda. Il reprend, avec des arrangements musicaux actuels, divers chants révolutionnaires comme *La Butte rouge*, *Hasta siempre*, *Le Temps des cerises* ou *Le Chant des partisans*.

Sud-Rhône-Poulenc, à Elbeuf

François Teyssier
responsable de Sud-Rhône-Poulenc, à Elbeuf.

Sud-Rhône-Poulenc se crée en décembre 1997 à Elbeuf, Haute-Normandie. Dans cette entreprise de 730 salariés, il revendique aujourd'hui 95 adhérents. Aux dernières élections professionnelles, il a obtenu 34% des voix, s'affirmant comme la première organisation dans l'entreprise.

Comment vous est venue l'idée de créer un nouveau syndicat ?

F. T. : Cela peut sembler paradoxal mais, en dépit de la présence sur l'entreprise des cinq confédérations, nous étions plusieurs à ressentir l'existence d'un vide syndical. Il s'appréciait par la diminution du taux de participation des salariés aux élections professionnelles, par leur désintérêt croissant à l'égard d'organisations en qui ils n'avaient plus confiance, qui leur semblaient trop éloignées des réalités de l'entreprise et sur lesquelles ils n'avaient pas de moyens de contrôle.

La vie syndicale s'étiolait, il y avait peu d'activités collectives, seulement quelques apparitions de l'une ou l'autre des confédérations. J'étais pour ma part adhérent à la Cgt, mais je n'y militais plus depuis longtemps après m'être fait démettre de mes mandats syndicaux pour avoir pris la défense d'un salarié licencié par... le syndicat.

Ça bouillonnait depuis quelques années, de nombreux salariés désiraient s'investir, agir, mais pas dans les cadres existants. Mais pour créer un syndicat dans le privé, il ne faut pas se tromper de moment, c'est très difficile sauf à se placer d'emblée en tête des organisations en nombre d'adhérents.

Il a fallu un événement déclencheur – le licenciement d'un salarié de la mutuelle dans lequel, à nouveau, des syndicalistes étaient impliqués –, une pétition qui recueille 250 signatures et un petit groupe très motivé qui se décide à franchir le pas. Nous étions d'accord pour construire une nouvelle organisation avec, comme principes forts de départ, l'autonomie, l'indépendance politique, le contrôle des adhérents sur les activités de leur syndicat. Il fallait ensuite faire vite, se développer, faire la preuve de son audience auprès de salariés. Nous avons pu revendiquer très vite 65 adhérents.

En fait, nous avons eu beaucoup de chance, car personne – ni la direction ni les autres syndicats – ne nous a contesté notre représentativité. Il faut dire qu'ils se seraient ridiculisés. Mais cette situation est tout de même exceptionnelle car les directions ont reçu du Cnpf des consignes selon lesquelles il fallait toujours attaquer en justice, quel que soit le rapport de forces, histoire de décourager la création de nouvelles organisations.

Pourquoi avez-vous choisi de vous appeler Sud ?

F. T. : J'avais suivi la création de Sud-Ptt dès ses débuts. Et c'était pour moi une référence importante, une expérience intéressante de renouveau syndical. Portées par ce sigle, il y avait les valeurs que nous voulions revendiquer. Même si les problèmes des salariés, la vie de l'entreprise demeurent notre préoccupation

essentielle, nous ne voulions pas nous enfermer dans une conception étriquée d'un syndicalisme qui s'arrêterait aux murs de Rhône-Poulenc. Nous ne voulions pas d'un syndicat corporatiste mais que nos valeurs de solidarité s'exercent aussi sur les grands problèmes de société. Mais l'appropriation du sigle Sud a fait l'objet d'importantes discussions entre nous, certains se méfiant d'une organisation à caractère national qui serait tentée d'imposer les choses par le haut.

Plus d'un an après, quel bilan tirez-vous ?
F. T. : Nous sommes plutôt contents. Nous sommes réellement reconnus au niveau de l'entreprise et négocions avec la direction au même titre que les confédérations. Nous avons réussi à créer un cadre vivant de discussion et d'action où chacun semble trouver sa place. Pour ma part, je conserve une déception : les anciens syndicalistes de l'entreprise, ceux qui avaient le plus d'expérience mais qui ne militaient plus, écœurés par l'attitude de leur organisation dans les années 80 (la gauche au pouvoir et l'arrêt des luttes) ne nous ont pas rejoints ou ont pris simplement leur carte. C'est dommage car nous sommes une équipe jeune et inexpérimentée, sans histoire syndicale antérieure pour la plupart d'entre nous. Mais, en même temps, nous apprenons tous ensemble, nous accordons au débat, aux échanges, énormément de place.

Avec deux permanents à mi-temps, nos tâches sont démesurées au regard de nos forces. C'est dur, mais tellement passionnant !

Nous nous efforçons toujours que dans chaque tâche qui incombe à Sud Rhône-Poulenc, s'implique le plus grand nombre d'entre nous, chacun avec ses compétences mais également ses difficultés. C'est encore la meilleure façon de se former et d'être sûr que ce qui se fait et se dit est vraiment collectif.

C'est passionnant, mais aussi très prenant. Nos tâches sont démesurées au regard de nos forces. Nous n'avons, par principe, aucun permanent à temps plein mais deux délégués syndicaux à mi-temps, avec comme préoccupation constante les problèmes quotidiens rencontrés par 750 salariés dans tous les domaines, y compris ceux qui ont trait à la sécurité, à l'hygiène, à la protection de l'environnement, puisque nous travaillons dans une entreprise du secteur chimique. Nous sommes par exemple à l'initiative d'une motion adoptée par le comité d'entreprise contre la participation de Rhône-Poulenc à des expérimentations de pesticide sur les êtres humains.

Les salariés reprochaient aux organisations syndicales de ne pas suffisamment les informer. Nous essayons de faire le maximum pour répondre à cette attente et nos publications sont assez bien perçues : elles font la part belle à l'humour, à la bande dessinée, elles n'hésitent pas à sortir des sentiers battus. Des revendications amenées par des salariés d'un service peuvent être difficiles à faire partager à ceux d'autres secteurs de l'entreprise. Alors, nous essayons d'innover, d'étonner, quitte par exemple à afficher sur notre panneau syndical, plutôt qu'un tract, le tee-shirt coloré par les pesticides d'un ouvrier qui travaille dans un atelier particulièrement poussiéreux pour convaincre de l'importance d'une revendication qui pourrait paraître tirée par les cheveux : que l'entreprise fournisse les sous-vêtements et prenne en charge leur entretien. Alors, c'est dur bien sûr mais tellement enthousiasmant, et nous sommes loin d'avoir fait le plein, beaucoup veulent nous rejoindre. Il y avait réellement place pour une activité syndicale...

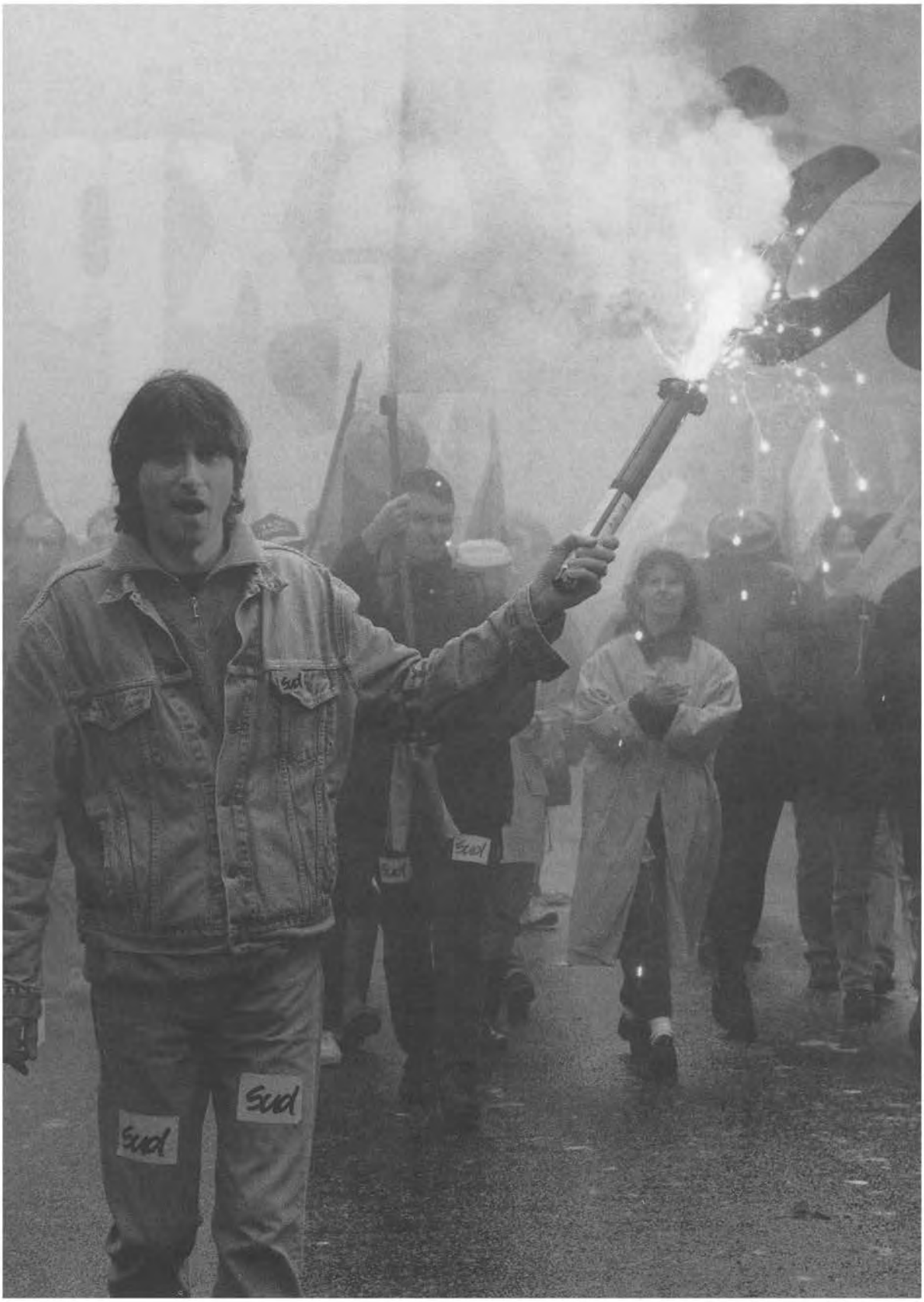
Etes-vous parvenus à tisser des liens interprofessionnels ?
F. T. : Nous nous situons dans une région sinistrée. Elbeuf, 50 000 habitants, a vu son industrie textile péricliter et connaît un taux de chômage de l'ordre de 20%. Nous manifestons notre soutien, par nos tracts et notre présence dans les manifestations, à tous les travailleurs en lutte de la région, comme dernièrement pour protester contre la fermeture de deux nouvelles entreprises : Conté et Ralston, respectivement 50 et 330 suppressions d'emplois. Nous participons à la mise en place d'un groupe local du Groupe des dix avec Sud-Rail, Sud-Ptt, Sud-Education, Sud-Crc mais aussi des syndicats du privé comme Sud-Lidl, Sud-Opac.

On n'entraîne pas forcément beaucoup de monde dans ce type d'initiative mais, en même temps, on n'assiste à aucune réaction de rejet. Nous avons ainsi participé à une distribution de tracts de soutien aux sans-papiers – un sujet très sensible – à la porte de notre entreprise et nous avons pu le faire parce que par ailleurs notre travail syndical sur Rhône-Poulenc est reconnu.

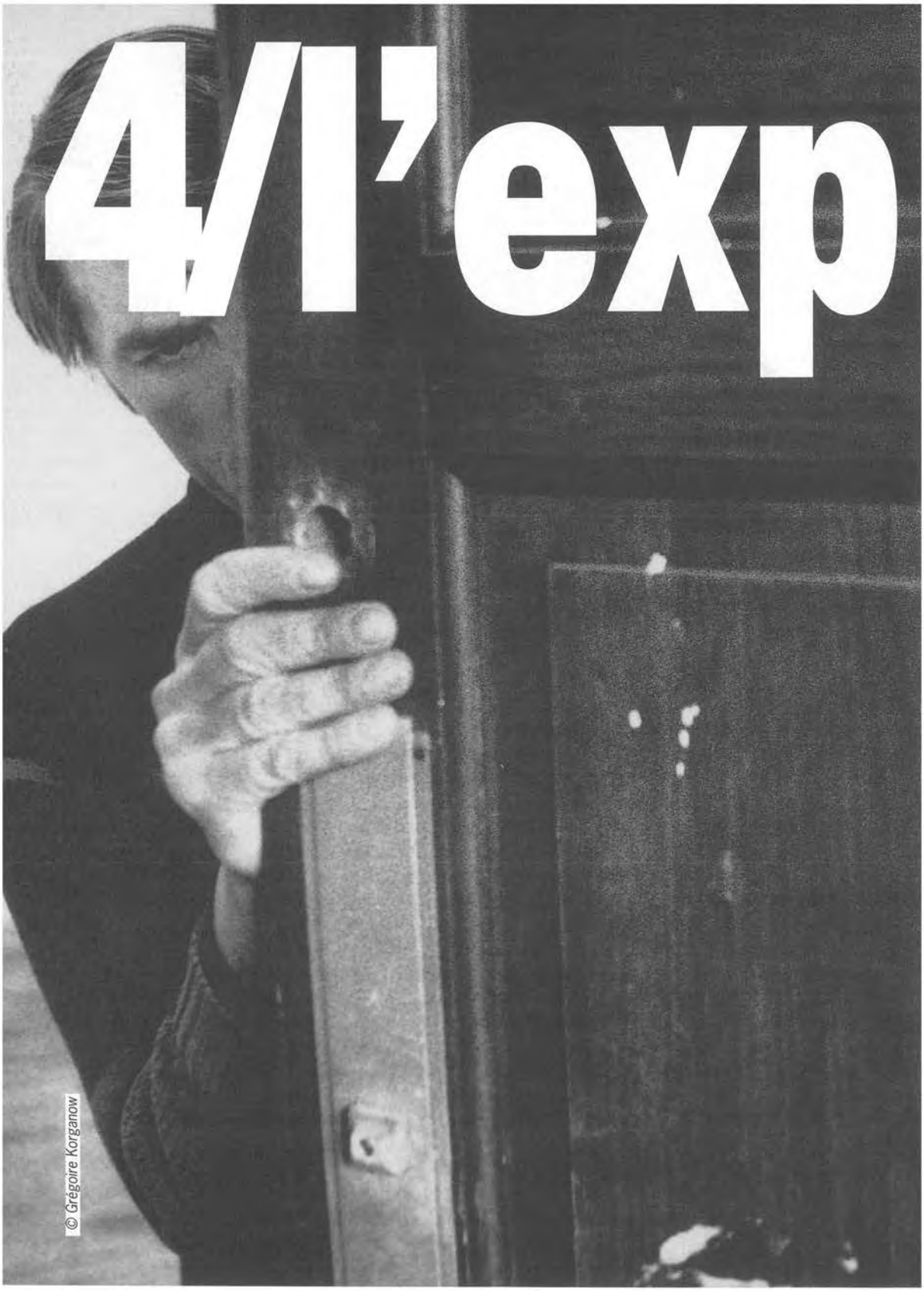
De toute façon, il est hors de question de faire du rentre-dedans systématique en direction de salariés, ni d'asséner nos principes, de pratiquer l'exclusion, mais bien de comprendre que les beaux discours ne seront jamais aussi convaincants que ce qui se construit dans l'action collective.

Votre expérience a-t-elle donné à d'autres, dans d'autres entreprises, l'idée de se lancer dans l'aventure ?
T. F. : Nous discutons avec tous ceux qui s'intéressent à notre expérience et seraient tentés de la faire vivre ailleurs. Nous insistons toujours sur l'importance de réfléchir à la viabilité du projet. Il ne s'agit pas de créer un nouvel outil pour créer un nouvel outil. Dans certains cas, les syndicats existants font très bien l'affaire et il est malhonnête de penser qu'il n'y a rien de bon dans les confédérations.

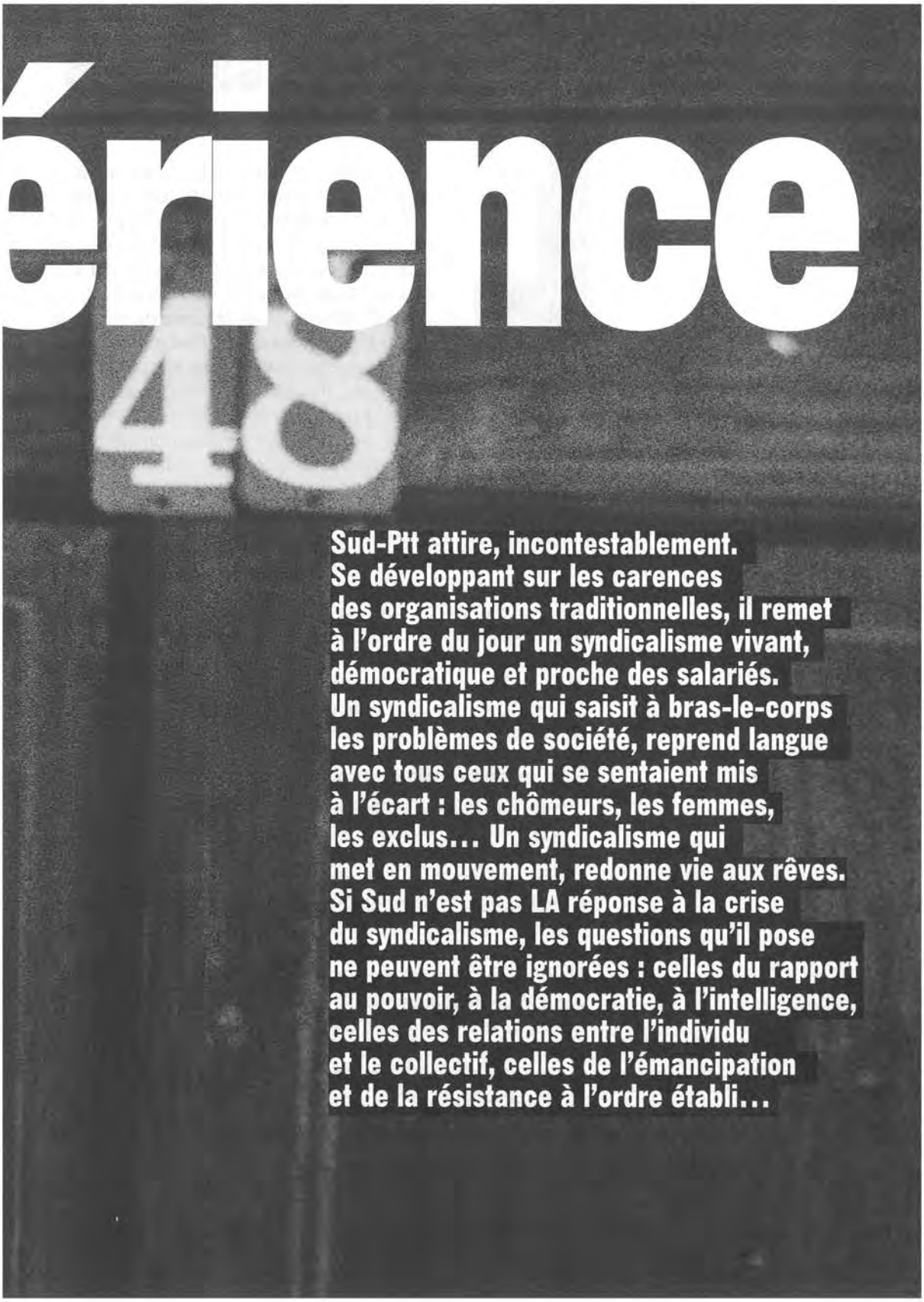
Chaque situation est différente et il n'existe aucune recette de réussite, mais au contraire, des risques d'échec assez importants, qui pèseraient sur les mobilisations ultérieures mais aussi sur la vie professionnelle de ceux qui en feraient l'expérience. Ce n'est pas une décision qui peut se prendre à la va-vite. Mais c'est une décision qu'il faut parfois prendre. En cas de besoin, nous serons là pour apporter notre aide comme nous avons nous-mêmes pu bénéficier de celle de Sud-Ptt Haute-Normandie à notre création : une aide matérielle, juridique.


Sud
Sud
Sud

4/l'exp



© Grégoire Korganow



Sud-Ptt attire, incontestablement. Se développant sur les carences des organisations traditionnelles, il remet à l'ordre du jour un syndicalisme vivant, démocratique et proche des salariés. Un syndicalisme qui saisit à bras-le-corps les problèmes de société, reprend langue avec tous ceux qui se sentaient mis à l'écart : les chômeurs, les femmes, les exclus... Un syndicalisme qui met en mouvement, redonne vie aux rêves. Si Sud n'est pas LA réponse à la crise du syndicalisme, les questions qu'il pose ne peuvent être ignorées : celles du rapport au pouvoir, à la démocratie, à l'intelligence, celles des relations entre l'individu et le collectif, celles de l'émancipation et de la résistance à l'ordre établi...

Le syndicat de tous les salariés

Le syndicalisme voulu par Sud-Ptt s'adresse à l'ensemble du personnel. Il s'efforce de prendre en compte les problèmes vécus par chaque catégorie de personnel, par chaque secteur, en inscrivant ces revendications et ces luttes dans le contexte global des choix de l'entreprise et, plus généralement, dans le contexte social et économique de la période. Dans ses rangs, Sud prétend donner les mêmes droits, la même place à tous ses adhérents. Dans sa démarche syndicale, il se bat pour l'égalité des droits de tous ceux et celles qui subissent des discriminations, qu'elles soient liées à leur situation professionnelle, leur situation sociale, leur sexe, leur origine ou leur orientation sexuelle.

Ces valeurs fortes sont à l'origine de nombreux engagements de Sud-Ptt et d'actes concrets de solidarité. Mais elles doivent aussi se traduire dans la prise en charge de réalités diverses au sein même de La Poste et de France Télécom. Des réalités qui peuvent laisser indifférent ou susciter de l'hostilité, en tout cas des situations qui nécessitent une prise en charge particulière pour répondre à des situations particulières. Faute de réflexion et de pratique en ce sens, la volonté affirmée de construire un syndicalisme en prise avec toutes les réalités du monde du travail restera lettre morte.

Des réalités diverses

Une telle démarche implique de reconnaître les mécanismes d'oppression, de discrimination, de les nommer, de montrer leurs conséquences pour les personnes concernées. Il ne suffit pas ensuite de s'en tenir à une revendication générale d'égalité des droits pour changer les choses. L'affirmation d'une revendication générale est trop souvent le reflet des seules situations et des seules revendications des plus nombreux. En rester aux grands principes occulte souvent, par volonté délibérée, mauvaise habitude ou intérêts contradictoires, la situation et les revendications de groupes moins nombreux ou plus fragilisés car ayant moins de droits. D'où la nécessité de favoriser une expression spécifique avec des outils appropriés.

Les écueils sont difficiles à éviter : d'un côté, la non-prise en charge de situations spécifiques sous prétexte qu'elles ne concernent pas la totalité ou parce que cela diviserait (la vieille rengaine opposée aux femmes, par exemple, lorsqu'elles ont voulu faire reconnaître leur oppression) ; de l'autre, le risque de se cantonner et de s'enfermer dans le

spécifique, dans un ghetto qui ne dérange ni ne bouscule personne.
Sud-Ptt n'échappe pas à ces contradictions et n'a pas trouvé la recette magique... Il essaye en tâtonnant, parfois avec retard, de répondre aux différentes situations. Des outils ont été mis en place : commissions de travail, publications et actions spécifiques mais aussi des débats pas toujours faciles ! Être contractuel, être originaire des Dom, être une femme : trois situations que Sud-Ptt tente de prendre en charge en faisant le lien entre la spécificité de leurs situations et un projet syndical global.

■ Les agents contractuel(le)s ou Aco

Les Ptt avaient de tout temps fait appel à un personnel non fonctionnaire, les contractuels de droit public, pour les remplacements durant les périodes de vacances, et sur des postes de recherche à France Télécom. Mais ce personnel demeurait régi par le droit public. La convention commune mise en place suite à la réforme de 1990 va permettre à La Poste et à France Télécom de recruter du personnel de droit privé.
Alors que la loi Quilès fixait un cadre très précis et très limité à l'embauche de ces agents (exigences particulières de l'organisation de certains services ou spécificité de certaines fonctions), La Poste va précipiter les choses en recrutant massivement un personnel au statut précaire pour faire tourner les services quand, dans le même temps, des milliers d'emplois de fonctionnaires sont supprimés chaque année. A France Télécom, le phénomène prend de l'ampleur surtout depuis le vote de la loi de privatisation qui fixe un terme au recrutement de fonctionnaires en 2002 ; l'entreprise anticipe cette obligation en adoptant le statut de droit privé comme mode de recrutement normal.
Les directions des deux entreprises n'hésitent pas à flirter avec l'illégalité. Le droit privé du travail est une terre inconnue pour la majorité des responsables du personnel. Nombre d'entre eux pensent qu'il leur permet enfin de s'affranchir de toutes les contraintes imposées par la fonction publique – garantie de l'emploi en tête. Certains sont même convaincus que le code du travail ne fixe aucune limite : les premiers contrats réalisés seront bien souvent illégaux, et il faudra attendre 1997, par exemple, pour que l'on reconnaisse aux Aco le droit de percevoir les indemnités légales de congés payés...
Pour ces contractuels, les règles de gestion diffèrent de celles des fonctionnaires. Ainsi, à travail égal, sur les mêmes postes, ils ne bénéficient ni du même salaire, ni des mêmes droits. Ce personnel est avant tout féminin. L'existence, dans la même entreprise, de différents statuts présente l'avantage, pour les directions, de pouvoir dresser une partie des salariés contre

l'autre, de jouer sur les divisions entre fonctionnaires et agents contractuels. Certains conflits sociaux se sont ainsi «résolus» sur le dos des Aco, une catégorie de main-d'œuvre taillable et corvéable à merci, bienvenue pour prendre en charge des activités dans des conditions de salaire et de travail, notamment d'horaires, que refusaient les fonctionnaires. Une façon habile pour les directions de remettre en cause progressivement les droits acquis par la fonction publique, de mettre la pression.

A La Poste, la précarité

Pour La Poste, le recours massif à ce type de salariat moins onéreux lui permet de diminuer sa masse salariale qui représente aujourd'hui 72 % du chiffre d'affaires. Dans le même temps, elle réduit considérablement les concours de recrutement des fonctionnaires, ne remplace pas les départs en retraite. Au sein de La Poste, entreprise publique, se développe ainsi une catégorie de personnel relativement isolée, surexploitée, et très fragilisée. Une situation de précarité qui n'a rien à envier aux pires entreprises privées de sous-traitance. Car ces contrats sont majoritairement à durée déterminée (Cdd) et à temps partiel. Un temps partiel imposé qui doit parfois s'accomplir sur plusieurs lieux de travail, fort éloignés les uns des autres.

On a ainsi vu apparaître des contrats de quinze minutes par jour (moins de dix heures par mois, alors qu'un temps complet est de 169 heures) ! Et, rien que pour La Poste, on n'a pas hésité à inventer un contrat de type nouveau, le Cdii (contrat à durée indéterminée... intermittent), qui fixe un volume d'heures annuel obligeant le salarié à se tenir à la disposition de l'entreprise. Un salarié «bouche-trou», souvent tenu d'accepter toutes les heures complémentaires qu'on lui propose pour joindre les deux bouts, sans possibilité d'organiser son temps, sa vie... Quand on sait que la grande majorité d'entre eux sont des femmes, on mesure leurs difficultés.

A France Télécom, un emploi «normal»

France Télécom n'a pas les mêmes contraintes de gestion de sa masse salariale. Son objectif est de développer l'emploi de droit privé et d'en faire le plus vite possible le type d'emploi le plus courant, pour que les fonctionnaires deviennent minoritaires dans les meilleurs délais. La plupart des Aco y sont embauchés en contrat à durée indéterminée, très majoritairement sur les activités commerciales et sur des horaires de travail élargis (nocturnes, samedi après-midi, etc.) que le personnel fonctionnaire refuse souvent de se voir imposer. Ces derniers temps cependant, France Télécom développe également les Cdd, l'intérim et les contrats en alternance pour ajuster sa politique d'emploi : quand elle ne parvient

Les contractuels à La Poste

20 % des salariés de La Poste sont régis par le droit privé, soit 65 622 personnes. Parmi elles, 7 097 travaillent sur cinq lieux différents, 18 630 sont en contrat à durée déterminée. Parmi les 39 895 Cdi, seuls 7 097 sont à temps complet.

72,5 % de ces salariés sont des femmes.

37,8 ans, c'est l'âge moyen des contractuels (42,9 ans pour les fonctionnaires).

7 249 F C'est la rémunération moyenne mensuelle nette des contractuels (contre 10 092 F pour les fonctionnaires.

25 000 emplois de fonctionnaires ont été supprimés depuis 1991.

pas à procéder aux redéploiements qu'elle juge nécessaires entre les activités des services techniques et les activités commerciales, elle utilise du personnel temporaire, le temps de les rendre effectifs.
Dans son activité syndicale, Sud ne peut pas ignorer les difficultés rencontrées par cette nouvelle catégorie de personnel et doit tenter de développer des mobilisations collectives pour améliorer son sort. Il a fallu tout de même beaucoup discuter, expliquer, s'affronter même pour convaincre des équipes syndicales parfois apeurées, réticentes à s'engager sur le terrain particulier des agents contractuels. La défense des dossiers individuels ne soulevait aucun problème, elle allait de soi, absorbant d'ailleurs une part non négligeable de l'activité militante, obligeant à fournir un gros travail d'appropriation du droit du travail pour le faire respecter auprès de hiérarchies qui semblaient l'ignorer. Tout comme le développement d'une activité syndicale en direction de cette catégorie du personnel : publication régulière de bulletins d'information destinés aux Aco, mise en place d'une commission nationale (La Poste et France Télécom), affaires soutenues par Sud devant les prud'hommes en hausse constante…

La défense des agents contractuels

Mais, au-delà de cette activité quotidienne, il était indispensable d'élaborer une stratégie adaptée à cette nouvelle réalité, une stratégie qui tienne compte des intérêts des uns et des autres, sans établir de hiérarchie entre les différents statuts, qui facilite l'unité du personnel. Sud se heurte là à une vraie difficulté. Il s'agit tout à la fois de défendre le maintien du statut de fonctionnaire dans l'entreprise et de défendre ceux et celles qui, physiquement, incarnent la remise en cause de ces acquis sociaux. Une contradiction bien réelle et difficilement surmontable parfois par certains agents mais aussi par certains militants. Car, à se battre pour améliorer les conditions de travail et de salaire des agents contractuels, ne contribue-t-on pas à pérenniser un statut que l'on voudrait voir disparaître ? Ne faut-il pas d'abord et avant tout revendiquer un plan général de titularisation des Aco, un seul statut pour tous ? Mais peut-on pour autant ignorer ce qui fait le quotidien de salariés sans protection, sans outil de défense ? Car, si les contractuels revendiquent un temps complet et un salaire décent, le statut de fonctionnaire leur paraît une revendication bien éloignée de leur réalité.
Tous, à Sud, aujourd'hui, sont convaincus que la défense des agents contractuels participe de la défense des droits de tout le personnel. Car, à peser pour que des emplois, au départ précaires et sous-payés, deviennent de vrais emplois, à lutter pour qu'à travail égal le salaire soit le même, ils contribuent à supprimer pour les directions tout facteur attractif à l'utilisation de ce type de contrat : si les agents contractuels



Les contractuels à France Télécom

15 000 salariés sont régis par le droit privé et 133 000 sont fonctionnaires.

20 % de ces contractuels sont en contrat à durée déterminée.

se mettent à coûter aussi cher que les fonctionnaires, s'ils profitent des mêmes garanties, à quoi bon y recourir ? Mais chaque proposition d'action en direction de ces salariés suscite de nouveaux débats. Dans le cadre de négociations salariales qui ne concernent que les seuls Aco, faut-il appeler tout le monde à faire grève ou organiser une action propre à ce personnel ? Comment éviter que des actions spécifiques ne s'effectuent au détriment de revendications plus collectives ? Comment éviter de faire le jeu de la politique de division du personnel ?

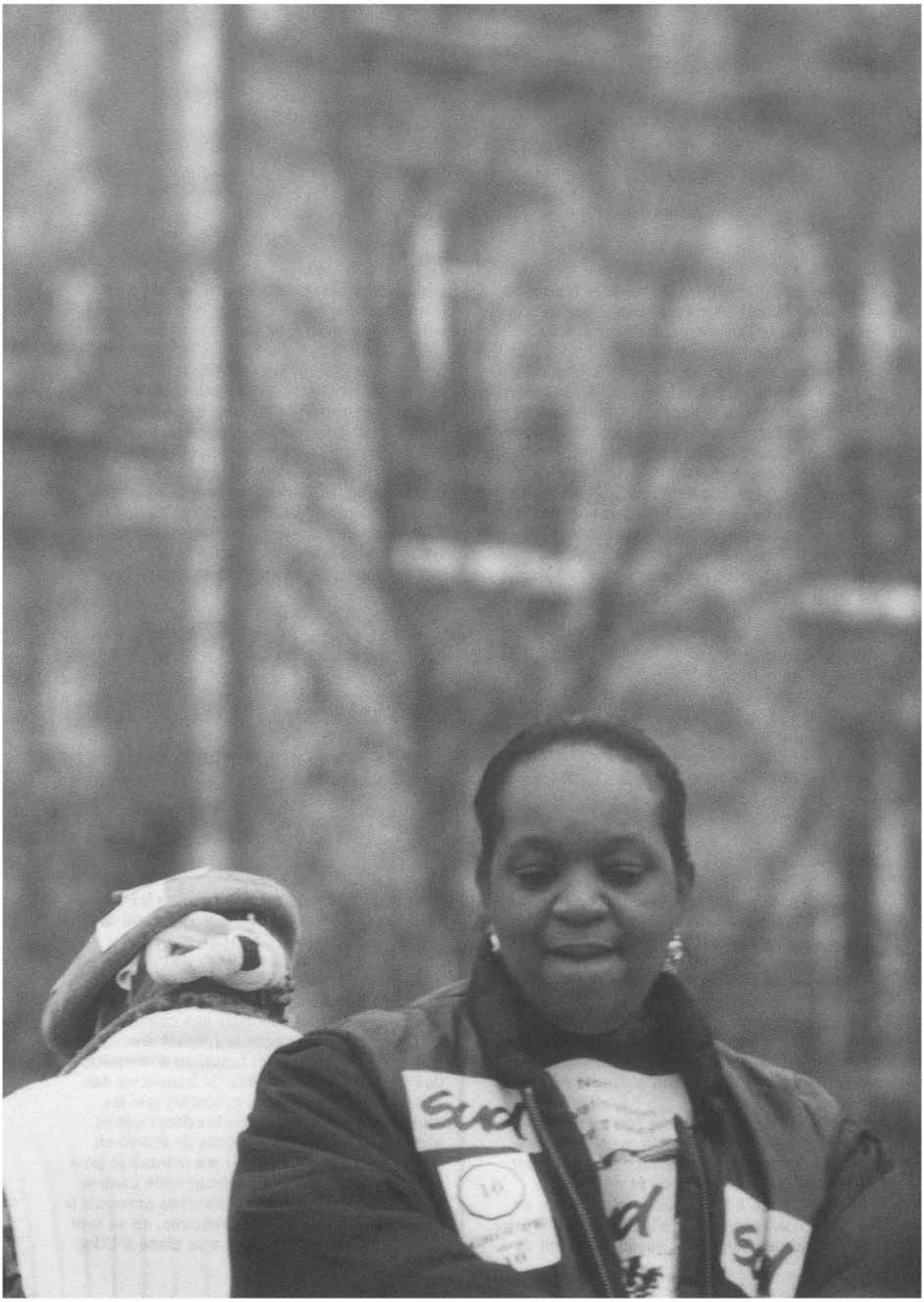
Huit ans après l'apparition massive de personnels sous statut privé, les syndicats peinent encore à intégrer leurs problèmes, leurs revendications dans les luttes, les mobilisations. Il en va pourtant de leur crédibilité, et même de leur existence. Il reste difficile aujourd'hui d'organiser une population aussi peu homogène, aux contrats et aux horaires les plus variés, souvent dispersée dans de petites entités. Il reste difficile aussi d'amener les fonctionnaires à se mobiliser pour des revendications qui semblent étrangères à leurs intérêts. La séparation entre les deux catégories de personnel, à laquelle Sud s'était fortement opposé, est pourtant maintenant bien réelle, enracinée. L'équilibre du personnel évolue clairement au détriment des fonctionnaires.

Avec le développement des filiales et d'un personnel de droit privé, Sud est plus que jamais mis en demeure de relever le défi, d'être capable de s'adresser à d'autres catégories de personnel que celle sur laquelle il s'est construit : les fonctionnaires.

■ Antillais, guyanais, réunionnais

Exilés, déracinés, ils ont quitté leur pays pour gagner la Métropole à l'heure où il s'agissait pour la France d'étouffer l'agitation sociale dans ses départements d'outre-mer. Années 60 : la colère gronde dans ces régions, survivance de l'empire colonial, dans un contexte économique désastreux accompagné d'une forte explosion démographique. A la même époque, en Afrique, les colonies françaises obtiennent une à une leur indépendance. Pas question de permettre aux velléités anticoloniales de se renforcer dans les Dom d'où la Métropole tire encore une grande partie de ses richesses. Le Bumidom (Bureau d'immigration d'outre-mer) est créé. Il va organiser l'immigration de milliers d'Antillais, de Réunionnais, de Guyanais vers des emplois de la fonction publique en Métropole, une façon d'éviter des explosions plus radicales, une façon aussi de les attacher à l'Etat français, leur employeur.

Antillais, Guyanais, Réunionnais, une catégorie de salariés importante à La Poste et à France Télécom et qui sort de l'ombre pour la première fois lors de la grande grève des Ptt de 1974. A ceux qui leur reprochent de ne jamais s'être ■■■



Patricia

Patricia, 35 ans, est originaire de la Martinique. De petits boulots en stages divers, elle quitte son île pour la Guyane et, à 26 ans, entre à La Poste comme auxiliaire : «La Poste, c'était pour moi l'idéal. Un emploi bien sûr, mais aussi un bon salaire, de bonnes conditions de travail. Une organisation des horaires en brigade, soit le matin, soit l'après-midi, qui permet de dégager du temps libre. Et puis, à l'époque (en 1989), on bénéficiait encore des 40 % de prime pour la cherté de la vie». L'idéal dans un contexte de profond chômage et de difficultés sociales en Guyane. Auxiliaire, Patricia est sous contrat à durée déterminée renouvelable tous les mois. Mais cette situation ne l'affecte pas vraiment : «Ce qui comptait, c'était surtout d'avoir mis une fois les pieds à la Poste. Après, on sait qu'il y a toujours du travail, qu'on fera appel à toi.» Pas franchement un sentiment d'insécurité mais plutôt un profond malaise. Affectée au service général, elle passe du guichet au tri, dans les services arrières, selon les besoins, les absences des uns ou des autres, les surcharges de travail. «Tu réalises le même travail que les titulaires, tu bosses souvent plus, plus dur, et on te considère comme une moins que rien.»

«Le secrétaire de Sud-Ptt de en Guyane pour nous expliqu J'ai été agréablement surpri des contractuels était au cœ

Un mépris insupportable. Les auxiliaires sont appelés à remplir n'importe quelle tâche à n'importe quel moment, «des petites mains taillables et corvéables à merci, sans respect de leur vie privée, de leurs contraintes familiales». Une petite main qui répond présente dès qu'on l'appelle.

Patricia ne s'intéresse alors pas au syndicalisme «et encore moins à la politique» mais refuse de baisser la tête. «Je demandais seulement à être reconnue comme un être humain.»

En 1992, suite à la loi Quilès et à la mise en place d'une convention collective de droit privé, le contrat des auxiliaires, jusqu'à présent de droit public, est transformé en contrat de droit privé. Certains avantages liés à la fonction publique disparaissent, comme la prime de vie chère de 40 % (instaurée dans les Dom pour le personnel de la fonction publique).

«Je me suis syndiquée à ce moment-là. Je ne pouvais pas rester seule pour défendre ma cause. J'avais besoin de comprendre quels étaient nos droits, notre statut.» Car, dans l'armada de textes réglementaires, il est difficile de s'y retrouver, difficile de ne pas se sentir isolé. Patricia rejoint alors la Cfdt. Pour vite la quitter, un an plus tard. «En Guyane, nous nous sentions très isolés, les informations n'arrivaient jamais jusqu'à nous. Et la situation des Aco n'était pas vraiment prise en charge par la Cfdt.» Elle se tourne donc vers l'Union des travailleurs guyanais-Cgt (Utg), majoritaire dans ce département d'outre-mer : «C'était un syndicat important, qui forçait le respect. Avec lui, on se sentait tout de suite plus fort.» Durant quatre ans, Patricia poursuit son combat au sein de l'Utg, un combat pour le respect des contractuels : « On s'est battu, on a remporté des victoires : la possibilité de bénéficier des congés selon les mêmes modalités que les titulaires, c'est-à-dire selon les dates que tu proposes ; l'obtention d'heures de travail en plus. Il fallait aussi changer les mentalités pour que les autres nous considèrent enfin comme des êtres humains. Nous y sommes parvenus !» Mais Patricia, fière de ses victoires, ne se sent pour autant pas totalement à sa place à L'Utg.

Elle va aux réunions, s'insère dans les luttes, participe à la vie syndicale mais se sent toujours un peu au dehors, pas bien intégrée dans le fonctionnement de la structure, elle d'un côté, les responsables syndicaux de l'autre. « Je ne me sentais jamais à la hauteur. Du coup, je n'osais pas m'exprimer, faire connaître mes doutes, mes désaccords. Je ne faisais qu'écouter. Et puis, j'avais parfois l'impression que l'Utg ne se bougeait pas avec suffisamment d'énergie.»

En 1997, il est question de créer Sud-Ptt en Guyane. Patricia est sollicitée pour rejoindre la nouvelle équipe. La première réunion à laquelle elle assiste ne manque pas de la séduire : «Le secrétaire du syndicat Sud-Ptt de la Martinique s'était déplacé en Guyane pour nous expliquer la démarche de ce nouveau syndicat. Il avait apporté plein de tracts, plein d'infos. Et à chacune de nos questions il donnait une réponse. J'étais très intéressée et agréablement surprise de découvrir que la question des contractuels était au cœur de leurs préoccupations.» Mais pour autant Patricia ne franchit pas le pas ce jour-là. Elle se sent engagée vis-à-vis de l'Utg et ne peut envisager de le quitter du jour au lendemain. Surtout pour un nouveau syndicat qu'elle ne connaît pas : «On savait que Sud-Ptt était fort en Métropole, on pensait que ça ne pourrait pas marcher en Guyane. » Elle veut prendre le temps. Ne pas tomber dans un piège. Elle joue alors la prudence. Convaincue des capacités de Sud-Ptt à se battre sur le dossier des contractuels, elle prend sa carte lors de sa deuxième rencontre mais exige la discrétion sur sa démarche. «Je voulais finir le travail sur lequel je m'étais engagée à l'Utg. J'avais du mal à fermer la porte, je ne me sentais pas très assurée, moi, la petite auxiliaire qui déjà avait quitté la Cfdt pour l'Utg.»

Quatre mois plus tard, en septembre 1997, elle démissionne de l'Utg et, dans la foulée, se présente sur les listes Sud-Ptt aux élections de novembre. Le syndicat tout neuf remporte un beau succès – 36% sur le département, devant l'Utg – avant même de s'engager dans de nouvelles luttes : l'emploi, de nouveaux droits pour les agents contractuels...

Juin 1998 : Patricia appartient depuis moins d'un an à Sud-Ptt. Elle se trouve à Paris pour quatre jours en formation syndicale, au siège de la fédération. Une proposition qu'elle a acceptée et qu'elle apprécie fortement. La possibilité de progresser, de comprendre car «quand on ne sait rien, on se sent moins que rien». Et puis aussi la reconnaissance du combat des contractuels : «Je n'aurais jamais imaginé qu'un jour, je me rende en métropole dans le cadre syndical. On m'a choisie, moi, une contractuelle, une nouvelle !»

Six ans après avoir rejoint le syndicalisme, elle se sent toujours une «novice» mais trouve maintenant réponse à ses curiosités, à son envie de tout savoir. «A Sud-Ptt, on t'informe, tout le temps et sur tout.» Tellement que cette organisation a gagné, parmi certains Guyanais, le surnom un tantinet méprisant de «syndicat cancans»...

Un an, c'est peu, c'est court. Trop court pour formuler des critiques peut-être... Pour le moment, Patricia ne trouve rien à redire. Elle n'hésite plus à s'exprimer. « A Sud-Ptt, on te prend comme tu es, on te donne toutes tes chances, on reconnaît ton droit à l'erreur.» Elle se sent de plus en plus solide, de mieux en mieux armée pour toutes les luttes à venir car, « malgré les avancées, nous sommes toujours des laissés-pour-compte».

Elle voudrait devenir une «grande militante» qui connaisse parfaitement ses droits et ceux de ses collègues, qui sache les transmettre, qui permette au plus grand nombre d'obtenir satisfaction, qui aide chacun à devenir plus fort, moins ignorant.

a Martinique s'est déplacé
la démarche de ce nouveau syndicat.
de découvrir que la question
de leurs préoccupations.»

■■■ impliqués dans les luttes des années précédentes, les agents originaires des Dom rétorquent que c'est la première fois qu'on les écoute. Ils expriment ainsi à quel point, jusqu'à présent, ils ne pouvaient pas se reconnaître dans les revendications portées par le mouvement syndical… Des «grèves de Blancs», comme ils disaient.

Eux, ils auraient voulu dénoncer les discriminations dont ils étaient l'objet, le mépris dans lequel l'Administration les tenait, leur difficulté à vivre cet écartèlement constant entre leur lieu de travail – Paris – et le lieu de vie de leur famille, de leurs origines, de leurs vacances, de leur identité. Aucune organisation syndicale n'avait pris en charge leurs revendications. Aux lendemains de 1974, elles mettront en place un secteur spécifique chargé de ces questions, souvent baptisé Agr, comme Antillais, guyanais, réunionnais.

Les années qui suivent sont marquées par des mobilisations importantes, les Agr parvenant à mettre à bas certaines des scandaleuses discriminations dont ils étaient victimes. Ainsi, les fonctionnaires métropolitains pouvaient obtenir leur mutation vers les départements d'outre-mer plus facilement que les originaires de ces mêmes départements qui, eux, n'avaient pas vraiment choisi leur exil. Pire encore, les métropolitains nommés dans les Dom bénéficiaient alors d'une prime dite d'éloignement à laquelle les Agr travaillant en Métropole n'avaient pas droit. Ils profitaient aussi de facilités de congés beaucoup plus intéressantes.

La première démarche de Sud Ptt sera de retisser des liens avec les membres d'une communauté plus ou moins abandonnée par le travail syndical depuis l'arrivée de la gauche au pouvoir, au début des années 80, et dont les membres conservent trop souvent le sentiment de n'être que des «sous-fonctionnaires». Réunions, assemblées générales, questionnaires… Le but est que le plus grand nombre d'entre eux s'expriment, fassent état de leurs inquiétudes, de leurs préoccccupations, de leurs revendications[1]. Un cahier de doléances est mis en circulation, clin d'œil symbolique à la période révolutionnaire qui décréta en 1789 l'abolition de l'esclavage.

L'humiliation

L'esclavage, une histoire qui les concerne tous, un sentiment d'injustice à fleur de peau, une peau noire qui les place en butte au racisme, une sensibilité particulière à l'oppression. En juillet 1990, les Agr qui se pressent à l'aéroport pour se rendre au pays et profiter de leurs congés bonifiés[2], subissent un véritable électrochoc, la goutte d'eau qui fait déborder un vase de ras-le-bol déjà bien rempli. Leur départ est remis au lendemain, parce que priorité est donnée aux Européens qui souhaitent s'évader vers les îles. Eux devront attendre vingt-quatre heures, parqués dans un hangar sous le contrôle des forces de l'ordre. La journée de grève Agr à

1. Voir la brochure réalisée par la fédération Sud Ptt en 1994 «Nos luttes, notre histoire».

2. Ces congés bonifiés ont été l'objet de luttes importantes menées par la Cgt et la Cfdt en 1976-77. Le 23 février 1978, un décret est promulgué accordant le droit à congés bonifiés tous les trois ans (au lieu de cinq ans auparavant) pour les Agr travaillant en Métropole. Les métropolitains travaillant dans les Dom sont alignés sur ce régime (au lieu d'un droit au retour tous les deux ans auparavant). Ces dispositions permettent à chaque agent de bénéficier d'un mois de bonification à cumuler avec son mois de congés ordinaires.

laquelle appelleront Sud et la Cgt rencontrera un franc succès. Le maintien des congés bonifiés, acquis par des luttes importantes au milieu des années 70, et la prise en compte des demandes de mutation arrivent en tête de leurs revendications. Et ce n'est pas sans susciter des tensions et des contradictions.
En Métropole, dans les services où existe une forte concentration d'Agr, le personnel qui part en congés bonifiés n'est pas remplacé et leurs collègues ont parfois du mal à vivre les désorganisations liées à cette absence de deux mois. Dans les Dom, plutôt que de faire appel aux fonctionnaires et de respecter les tableaux de mutation, les directions préfèrent recourir à l'embauche massive d'agents contractuels recrutés sur place, renvoyant aux calendes grecques les demandes de mutation de leurs compatriotes exilés en métropole.

Le passif colonial

Comment éviter qu'un fossé se crée, que les uns se dressent contre les autres, que chacun s'enferme dans la seule défense de ses intérêts immédiats ? D'autres formations syndicales n'hésitent pas à jouer la politique du double discours : un discours en Métropole insistant sur les mutations, un discours dans les Dom préconisant les titularisations sur place. Sud-Ptt s'efforce pour sa part d'être cohérent, de replacer les problèmes des uns et des autres dans une vision plus globale, de renouer finalement avec une tradition syndicale qui est aussi celle de la prise en charge des problèmes coloniaux. Le lien régulier entre la commission Agr fonctionnant en Métropole et les syndicats Sud-Ptt créés dans les différents Dom permet de garder cette cohérence. Il s'agit de soutenir les revendications des membres de la communauté Agr tout en les liant au contexte des départements d'outre-mer. Comment en effet peuvent se comprendre ces revendications sans s'attarder sur l'histoire collective de cette communauté ? Comment peuvent se comprendre l'inégal développement entre la Métropole et ses départements d'outre-mer, l'inégalité de traitement entre les Français métropolitains et les Français d'outre-mer ? La petite phrase qui circule sur leurs tracts fait mouche : « Français oui, mais sur le papier uniquement... »
Ces questions demanderaient une réflexion approfondie que, par manque de temps, Sud-Ptt a du mal à entreprendre. Il faudrait pourtant trouver le temps de décortiquer tous les mécanismes de la discrimination ; mettre à nu les réflexes inconscients des uns et des autres sur leurs rapports à la différence ; s'attarder sur le passif colonial, mesurer les ambivalences des uns et des autres, attachés à leur terre d'origine tout en s'y sentant parfois étrangers, anticolonialistes tout en étant fonctionnaires de l'Etat français.
Finalement, la décision a été prise de mandater un perma-



Rien que des meubles...

Article 44. - Déclarons les esclaves être meubles, et comme tels entrer en la communauté, n'avoir point de suite par hypothèque, se partager également entre les cohéritiers sans préciput ni droit d'aînesse, ni être sujets au douaire coutumier, au retrait féodal et lignager, aux droits féodaux et seigneuriaux, aux formalités des décrets, ni aux retranchements des quatre quints, en cas de disposition à cause de mort ou testamentaire.

Extrait du Code noir, élaboré au XVII[e] siècle en France, énumérant des dispositions juridiques en vigueur jusqu'en 1848.

nent à plein temps sur ces questions, non sans discussion. Ne risquait-on pas de créer au sein de Sud-Ptt une commission marginalisée, dans laquelle les problèmes soulevés par les Agr ne rencontreraient que la préoccupation du seul permanent «spécialiste» ? Mais les dossiers devenaient de plus en plus lourds à gérer, la question prenait de plus en plus d'importance, demandait de plus en plus d'investissement. Le décalage horaire lui-même, pour faire le lien avec les militants ou les directions en place dans les Dom, exigeait un autre rythme de travail.
Même intégrés dans Sud-Ptt, les Agr ne sont pas à l'abri d'une certaine marginalisation. Comment permettre à leurs revendications de traverser toutes les équipes syndicales au-delà de leur seule communauté ? La défense du service public est en ce sens un enjeu capital, un terrain qui pourrait normalement rassembler, tenir compte de la dégradation des services dans les Dom et la dénoncer : on a ainsi pu voir des bureaux de poste éclairés à la bougie ! Mais cela suppose d'avoir une vision et une réflexion sur le service public qui ne soient pas focalisés uniquement sur l'Europe et de ne pas oublier que la responsabilité de l'Etat français s'étend au-delà de la seule Métropole, de dénoncer là-bas aussi les inégalités.

Les femmes

Les femmes sont présentes à La Poste et à France Télécom de longue date. Embauchées massivement dans les centres de chèques postaux et les centraux téléphoniques au début du siècle, elles représentent aujourd'hui 39 % du personnel des deux entreprises, mais avec des réalités très différentes selon les activités (74 % au centre de chèques, 16% au centre de tri). Les discriminations à l'embauche ont perduré jusqu'en 1981 (loi sur l'obligation de mixité des concours dans la fonction publique). Mais aujourd'hui, à La Poste et à France Télécom, comme dans l'ensemble du monde du travail, les femmes vivent une réalité qui reste marquée par les inégalités.
Une analyse des bilans sociaux est éloquente : les différences de salaire persistent (la différence de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes est de 2000 F à France Télécom et de 500 F à La Poste ; chez les cadres supérieurs, cette différence est de 3 000 F à France Télécom comme à La Poste), l'accès à la formation, la promotion et le déroulement de carrière sont loin d'être identiques, les femmes se retrouvant majoritairement sur les postes les moins qualifiés, (39 % de femmes dans les deux entreprises mais seulement 25 % de cadres supérieurs) ; surtout, la précarité (les emplois de droit privé en contrat à durée déterminée) et les contrats à temps partiel (pour les fonctionnaires comme pour les personnels de droit privé) se conjuguent essentiellement au féminin (85 % des emplois à temps partiel). L'incitation au temps partiel est un des outils utilisés par les deux entreprises pour



L'égalité...

1791. «Toutes les citoyennes et tous les citoyens, étant égaux aux yeux de la loi, doivent être également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité et sans aucune distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents.» Article IV des droits de la femme et de la citoyenne rédigés par Olympe de Gouges.

1981. Loi sur la mixité de tous les concours dans la fonction publique.

supprimer les emplois et réduire les coûts salariaux. Les femmes qui ont pris des congés parentaux pour élever leurs enfants en bas âge connaissent des difficultés importantes de réintégration (changement de services, d'horaires...)
Les nouvelles règles de gestion du personnel, nées de la réforme Quilès, les pénalisent. Quand, autrefois, elles passaient un concours anonyme pour monter en grade, elles doivent aujourd'hui défendre leurs aspirations dans le cadre d'un entretien individualisé, face à une hiérarchie avant tout masculine. Certains responsables n'hésitent alors pas à profiter de leur autorité pour se laisser aller à des comportements sexistes plus ou moins graves. Quand autrefois elles remplissaient une demande de mutation, elles doivent aujourd'hui répondre à un appel à candidatures et croisent parfois des questions insolites: « Votre mari est-il d'accord ?», « Prenez-vous la pilule? », «Prévoyez-vous d'être enceinte?»... Une forme de chantage sur la vie privée que des cadres pressurés, soumis à de fortes exigences de rentabilité, n'hésitent pas à pratiquer et à faire peser sur la promotion et la notation de leurs subordonnées. Des questions qu'ils n'oseraient jamais poser à des hommes !
A l'occasion des premières discussions sur l'application de la loi sur les 35 heures, les deux directions n'ont pas caché leur volonté d'accroître la flexibilité, de développer les horaires de travail en soirée, le samedi après-midi : des orientations qui mettent en dificulté les femmes en charge d'enfants.

L'héritage des luttes féministes

A sa création, Sud-Ptt profite d'une situation originale. Les femmes qui participent à sa construction portent, pour une large part, l'héritage des luttes féministes des années 70. Elles sont riches d'une expérience forte dans la lutte pour les droits des femmes, actrices des commissions femmes dans leurs syndicats, mais aussi dans les groupes femmes de quartier ou d'entreprise, des structures qui s'éteindront au début des années 80.
Dans leur vie professionnelle, dans leur vie tout court, elles ont dénoncé ce qu'elles nomment «l'oppression spécifique des femmes». Une oppression spécifique dont elles retrouvent certains aspects dans leur vie militante aussi, quand elles peinent à trouver leur place dans leur syndicat, quand des attitudes ou des plaisanteries douteuses leur rappellent que le sexisme a encore de beaux jours devant lui, quand elles constatent que leurs revendications ne sont pas suffisamment prises en compte par le collectif auquel elles appartiennent. Parties prenantes de la construction de Sud-Ptt, elles entendent alors donner à leur organisation naissante une orientation résolument tournée vers l'égalité, contre tous les modes de discrimination ou d'exclusion. Pour que les femmes soient considérées comme des salariées à part entière, des syndicalistes à part entière, des citoyennes à part entière.



Huis clos

Lucien: ferme la porte ! Je reçois tous les jours des plaintes de camarades qui critiquent l'action de la commission féminine et de sa responsable... Je souhaite qu'on ait là-dessus une dis... euh,.. une discussion à huis-clos, hein. Franche, très franche ! Qui demande la parole?

Roger: je me demande si la camarade Jeanne est consciente du temps qu'elle fait perdre au syndicat au moment où la classe ouvrière traverse des moments graves.

Georges : Je veux intervenir au sujet de la manifestation du 8 mars. Les mots d'ordre et les slogans de la commission féminine étaient totalement apolitiques! Les syndiqués n'ont rien compris!

Jeanne: c'est vous qui n'avez rien compris! (...)

Georges : C'est tout de même curieux : tu parles toujours au nom des femmes, mais tu n'as ni gosse ni mari! Et comme par hasard...

Extrait du film *Je t'ai dans la peau* de Jean-Pierre Thorn.
Le scénario de ce film a été réalisé à partir du journal tenu par Georgette Vacher, militante et responsable de la commission femmes de la Cgt à Lyon, qui s'est suicidée en 1981.



Les grandes dates

1949 : Les femmes, après de nombreuses luttes, obtiennent le droit de se marier sans l'autorisation de l'Administration, exigée jusqu'alors.

1972 : Premiers concours ouverts indifféremment aux hommes et aux femmes.

1975 : Premières femmes factrices.

1981 : Loi sur la mixité de tous les concours.

La commission femmes

Les premiers textes de Sud-Ptt, sa charte identitaire portent fort cette exigence. La question «femmes» prend, de congrès en congrès, de plus en plus d'importance, suscite de plus en plus de débats. Une commission femmes s'est mise en place au niveau fédéral et dans quelques départements. Elle est à l'origine d'un travail important : information en direction des salariées sur leurs droits, rubriques régulières dans le journal national, sensibilisation sur la situation des femmes à La Poste et à France Télécom mais aussi dans la société. La fédération Sud-Ptt lui doit un aménagement de son règlement intérieur, élaboré de manière à encourager la participation des femmes à la vie militante, en limitant le temps de parole, en posant la question de la prise en charge des enfants, en favorisant la prise de responsabilités des femmes dans le syndicat… Elle lui doit une vigilance de tous les instants sur des questions qui auraient tendance, naturellement, à passer à la trappe.

«Si Sud-Ptt est un syndicat vraiment différent, les femmes aimeraient en avoir la preuve» s'interroge une responsable de la commission femmes. Dix ans après, certaines militantes à Sud ne masquent pas leur dépit. Elles auraient voulu mieux, elle auraient voulu plus. Que les principes inscrits dans les textes, soutenus dans les interventions, prennent réellement vie dans la pratique. Elles ont gagné des choses : la mise en place d'une commission femmes non mixte, l'établissement de quotas au niveau du bureau fédéral pour assurer la participation d'au moins 33 % de femmes à ce niveau de responsabilité.

Mais ces mesures adoptées au niveau national, ne sont guère reprises au niveau départemental. Et lors des réunions du comité fédéral de Sud-Ptt, instance la plus large entre deux congrès, de nombreuses délégations départementales ne comptent que des hommes ! Et si ces mesures ont été adoptées à la majorité, elles sont cependant loin d'avoir fait l'unanimité, y compris parmi les femmes militantes. Pour certaines, les femmes ne rencontrent plus aujourd'hui – pas dans Sud tout au moins – les problèmes qui pouvaient être les leurs vingt-cinq ans plus tôt, quand les groupes non mixtes facilitaient une parole hésitante, mal assurée, une parole de femme à laquelle les hommes ne donnaient pas de place. Elles pensent que les jeunes femmes, habituées à la mixité, ne seraient pas plus désavantagées dans l'apprentissage du collectif, dans la prise de parole, que les jeunes hommes. Ce débat est donc loin d'être terminé.

Pourtant des jeunes femmes effectuent leurs premiers pas dans le syndicalisme grâce à cette commission dans laquelle elles gagnent peu à peu en assurance, en conviction, en détermination. Les animatrices de la commission femmes se félicitent d'avoir, par l'instauration de quotas, permis à de nombreuses femmes de prendre des responsabilités syndicales au niveau national, d'avoir obligé les syndicats à mener ces

débats et à faire l'effort de poser sur leurs adhérentes un autre regard. Mais elles pensent que Sud-Ptt pourrait faire mieux et que, comme dans tout mouvement syndical, les femmes n'y ont pas toute la place qui leur revient[1]. Que la commission femmes peut finalement être un précieux alibi pour ne rien faire par ailleurs. Que les problèmes qu'elle soulève sont difficilement pris en compte par les structures de Sud dans son ensemble, intégrés dans les revendications plus générales. Ainsi, de nombreux tracts, ont-ils tendance à faire l'impasse sur la dimension femmes même quand ils évoquent la réduction du temps de travail alors qu'elles représentent pourtant une des catégories de salariés les plus concernées par cette question, les plus touchées par la précarité... A Sud-Ptt, comme ailleurs, le monde du travail est trop souvent présenté dans sa globalité.

1. Elles représentent 39% du personnel des deux entreprises mais seulement 32% des adhérents de Sud-Ptt.

Toujours dire et redire

Investies sur ces questions, attentives, vigilantes, revendicatives, les militantes de la commission femmes ont trop souvent l'impression d'être considérées comme des «aboyeuses», les «chieuses de service» qui doivent toujours dire et redire les mêmes choses, pointer du doigt les mêmes insuffisances. Très actives dans le Collectif national pour les droits des femmes, elles participent à nourrir Sud-Ptt des questions posées par le mouvement des femmes à l'ensemble de la société, à faire sortir leur syndicat du strict champ de l'entreprise, à le pousser sur les chemins de la solidarité avec les femmes précaires, les chômeuses. Elles constatent aussi combien au sein de Sud-Ptt comme ailleurs, il est ardu de transmettre leur héritage. La difficulté à mobiliser sur la réduction du temps de travail en est une des illustrations (voir questions à Josette Trat, page suivante).

Pour relancer le débat, la discussion, la confrontation, elles ont impulsé la mise en place d'une session de formation intersyndicale avec des militantes de la Fsu, du Groupe des dix et du courant Tous ensemble de la Cfdt. La première a rassemblé trois cent personnes en mars 1998 (95% de femmes) : un nouveau rendez-vous est pris pour 1999 avec l'espoir de l'élargir à la Cgt. Pour surmonter les divisions syndicales, travailler ensemble, échanger leurs expériences, analyser leur place dans le mouvement social, dans le syndicalisme et se donner les moyens de peser dans leurs organisations.

Cette initiative intersyndicale fait la fierté des femmes qui l'ont initiée. Comme dans le Collectif national des droits des femmes, elles ont fait la preuve de leur capacité à travailler ensemble, dans l'unité, à surmonter les divisions. Elles ne manquent pas d'interroger le monde syndical sur son incapacité à faire de même.



Les droits des femmes : un co

Josette Trat
sociologue à l'université de Paris VIII et membre du Geddist (Groupe étude de la division sexuelle et sociale du travail).

Le combat féministe est-il toujours d'actualité ?

J. T. : Tout ce que les femmes ont obtenu, elles l'ont obtenu par les luttes, par leurs luttes. Les droits dont elles profitent aujourd'hui ne leur ont pas été accordés, il leur a fallu les arracher. Combien d'années, par exemple, leur a-t-il fallu pour obtenir le droit de vote ? De tout temps, des femmes ont tenté de s'imposer en dehors de l'espace domestique dans lequel on voulait les cantonner. Toujours, on a voulu les y rejeter. L'histoire est d'ailleurs faite de ce va-et-vient incessant des femmes entre l'espace public et l'espace privé. La renaissance du mouvement féministe dans les années 70 a reposé de manière centrale la question de la place des femmes dans la société, dans son organisation. Des questions occultées par tous, largement taboues, et pourtant fondamentales. Que recouvre le champ du politique, qui en sont les acteurs ? Cela concerne-t-il uniquement les questions liées à

mbat d'actualité

la production des richesses et des biens ou cela ne doit-il pas recouvrir toutes celles liées à l'organisation de la société et, par exemple, à la reproduction, la prise en charge des enfants, du travail domestique, le droit des femmes à disposer de leur corps, etc. ?

S'est affirmé ainsi un formidable mouvement de contestation contre l'ordre établi ; contre une conception de la politique qui n'accorde de place qu'aux questions soulevées par les hommes et qui légitime la répartition inégalitaire des tâches dans la société au nom d'une différence de nature entre les femmes et les hommes. La vie politique en a été bouleversée. Non seulement par la nature des problèmes soulevés mais aussi parce que les femmes ont fait le choix de s'organiser collectivement, souvent dans des structures non mixtes, et sont apparues sur le devant de la scène du mouvement social. Au sens propre du terme, elles ont pris leurs luttes en main, les ont dirigées, organisées, et cela dans un rapport très conflictuel avec le reste des forces organisées, y compris les forces syndicales.

C'est à ce mouvement que nous devons nombre d'acquis et, en premier lieu, celui du droit à l'avortement et à la contraception.

Beaucoup considèrent aujourd'hui que les choses ont changé, que les femmes ont finalement gagné leur place. Tout semble fait pour laisser croire que les femmes rencontrent certes des difficultés mais finalement au même titre que les hommes. On analyse souvent les problèmes de société en termes neutres évoquant par exemple les familles monoparentales, la précarité, le temps partiel, sans prendre en compte les rapports d'oppression. Mais ce «neutre» masque des réalités qui sont avant tout supportées par des femmes : 85 % des familles monoparentales sont dirigées par des femmes, 85 % des contrats à temps partiel sont occupés par des femmes. De la même façon, cette lecture neutre des événements permet d'occulter la place qu'ont pu prendre les femmes durant les luttes de l'automne 1995. Les analystes, les chercheurs retiennent l'image emblématique des cheminots. Mais que disent-ils des enseignants et du reste de la fonction publique, des secteurs fortement féminisés et mobilisés ? Que retiennent-ils de leurs revendications, des formes de lutte utilisées, de la place que les femmes ont pu prendre dans le mouvement ? Quand il s'agit des femmes, les discriminations dont elles sont victimes sont rendues invisibles. Après une longue période de mise en sommeil, on assiste aujourd'hui à un réveil du mouvement des femmes et on ne peut que s'en féliciter.

Les femmes représentent aujourd'hui 46% de la population salariée mais 79% des bas salaires. Le droit des femmes au travail est lentement, insidieusement, remis en cause.

Le 24 novembre 1995, elles furent, contre toute attente, 40 000 (des hommes aussi étaient présents) à participer à une manifestation à l'appel de la Cadac (Coordination des associations pour le droit à l'avortement et à la contraception) et de dizaines d'associations, d'organisations politiques et syndicales. Cette mobilisation voulait être une riposte au développement des attaques menées par les commandos anti-avortement et contre toutes les remises en cause du droit à la contraception et à l'avortement. Une riposte aussi à la montée d'un ordre moral oppressif incarné par une extrême droite victorieuse dans quelques villes du sud de la France. Mais, à côté de ces mots d'ordre traditionnellement portés par le mouvement féministe, en apparaissaient aussi d'autres, liés au développement de la précarité, à la dégradation de la situation de l'emploi. La question du droit au travail occupe aujourd'hui une place centrale, tout autant que le droit à l'avortement, dans les préoccupations des femmes.

Quel rôle peuvent jouer les organisations syndicales ?

J. T. : Elles ont une responsabilité fondamentale dans la lutte pour les droits des femmes. Le salariat féminin a considérablement évolué ces dernières années. Les femmes représentent aujourd'hui 46% de la population salariée, mais 79% des plus bas salaires. Elles sont surtout arrivées massivement dans les nouveaux secteurs du salariat (services, tertiaire...). Elles ont obtenu l'accès à des métiers longtemps réservés aux hommes. Même les mères de famille ont conquis le monde du travail, repoussant les murs derrière lesquels la société envisageait de les reléguer.



Cependant, pour l'essentiel, les inégalités persistent, se renforcent même parfois. L'égalité professionnelle reconnue par la loi est loin de s'appliquer dans les faits : inégalités dans l'accès à l'emploi, inégalités des salaires, inégalités dans l'accès à la formation, aux qualifications, inégalités dans le déroulement de carrière... mais aussi inégalités devant le chômage et les contrats précaires. Les organisations syndicales ont du pain sur la planche.

Mais, malheureusement, elles ne semblent pas encore avoir mesuré toute l'urgence d'intervenir sur ces questions. Comme elles n'ont pas su lire ce que portaient les luttes des femmes des dernières années. Que disaient par exemple les infirmières en lutte en 1988 ? La Cfdt dénonçait l'aspect corporatiste de leur mouvement, la Cgt rechignait à soutenir une lutte dont elle n'avait pas la maîtrise. Organisées dans le cadre d'une coordination unitaire rassemblant presque toute leur profession, les infirmières,

comme les assistantes sociales trois ans plus tard, remettaient en cause l'austérité budgétaire dont elles étaient victimes et revendiquaient aussi fortement la reconnaissance de leur qualification. Même s'il ne concernait qu'une catégorie des salariées, ce mouvement a été symboliquement très important. Il a témoigné de l'évolution de la place des femmes dans le salariat. Pour la première fois, sur le terrain du travail, des femmes étaient à la tête d'une lutte d'ampleur nationale. Leur slogan, «Ni bonnes, ni connes, ni nonnes», exprimait le

« refus que leurs professions soient assimilées aux idées de dévouement, de vocation, de bénévolat.

Il exprimait leur volonté d'être reconnues comme des salariées à part entière. Marie-Hélène Zylberberg-Ocquard et moi-même menons actuellement une enquête pour évaluer précisément les positions des différentes composantes syndicales sur toutes ces questions.

Aujourd'hui, le droit au travail des femmes est lentement, insidieusement, remis en cause. L'aggravation de la crise n'épargne personne mais les statistiques démontrent que les femmes sont les premières concernées, les plus touchées par la pauvreté, le chômage et les difficultés d'insertion. Et la remontée de l'ordre moral est loin d'être une coïncidence. En période de crise, qui devrait rentrer au foyer, accomplir les tâches auxquelles finalement elles seraient destinées ? Qui devrait libérer une place indûment arrachée à un chômeur ? Les femmes. Sous-jacente, l'idée qu'elles ne seraient somme toute qu'une armée de réserve sur le terrain du travail, appelée à retourner au bercail à la première occasion. Elles ne seraient pas des travailleurs comme les autres. A aucun moment ne sont remis en cause la place des uns et des autres dans la société, les rapports hommes-femmes, la répartition des tâches domestiques et les attributions de chacun.

Lorsqu'elles s'engagent, dans le syndicalisme par exemple, les femmes se retrouvent confrontées à des contradictions très fortes, parfois insupportables.

Perdre son travail, pour une femme, c'est perdre un inestimable outil d'autonomie financière et morale, un moyen de peser dans sa vie domestique, d'exister en dehors de la famille, de pouvoir décider.

Le temps partiel est souvent imposé, il peut parfois être «choisi» par des femmes, notamment dans la fonction publique, qui veulent ainsi libérer du temps pour leurs loisirs mais surtout pour leurs enfants et leurs tâches domestiques. L'Ape (Allocation parentale d'éducation) s'est largement développée ces dernières années (appliquée dès le deuxième enfant depuis 1994). Entre, d'un côté, un bas salaire et de mauvaises conditions de travail, la flexibilité des horaires, les temps de transport, les acrobaties incessantes pour faire garder les enfants et, de l'autre, la possibilité de bénéficier de cette allocation parentale... Difficile de résister. Mais c'est un poison redoutable. Il accentue la précarité, il accentue les inégalités entre les hommes et les femmes, il remet en cause leur droit au travail.

Les derniers chiffres publiés par la Caisse nationale d'allocations familiales sont éloquents : depuis 1994, le taux d'activité des jeunes mères a chuté de près de 10% ! Le marché du travail en crise les renvoie dans leur foyer.



« Seule une démarche collective pour la réduction du temps de travail pour tous permettra d'échapper au piège du temps partiel qui, inévitablement, retombe avant tout sur les femmes. Cette démarche collective, il revient aux organisations syndicales de l'initier, de la porter, de la défendre. Pour cela, il faudrait que les femmes, au sein de leurs syndicats, parviennent à s'organiser pour peser en ce sens.

Pourquoi devraient-elles s'organiser dans des structures qui leur soient spécifiques ? Leur investissement syndical ne suffit-il pas ?

J. T. : Les organisations syndicales ont toujours eu beaucoup de mal à s'approprier les questions féministes. Le salariat féminin a été longtemps minoritaire et les bastions traditionnels du syndicalisme étaient des secteurs masculins comme Renault, les mines, la métallurgie... Plus généralement, dans tout le mouvement ouvrier, prédominait l'idée que la lutte des classes primait sur toute autre revendication. Et l'on remettait aux lendemains qui chantent l'émancipation des femmes. Les années 70 ont contribué à modifier la donne et la Cfdt, la première, s'est ouverte à ces questions, initiant la mise en place de commissions féminines syndicales dans les entreprises. La Cgt a pris le train en marche quelques années plus tard avant de se refermer sur elle-même au début des années 80.

Même si de nombreuses femmes ont maintenant des responsabilités importantes, la vie syndicale comme la vie politique reste malgré tout dirigée et représentée par des hommes. Obtenir qu'il y ait autant de femmes que d'hommes ne suffit pas. Encore faudrait-il que soient présentes dans la réflexion et dans les luttes les préoccupations liées à la transformation des rapports hommes-femmes. Ce n'est pas toujours le cas, loin de là. Très souvent, les femmes qui ont des responsabilités dans les mouvements sociaux préfèrent s'autocensurer sur ces questions plutôt que d'être accusées de diviser la classe ouvrière, de diviser le syndicat, de porter des revendications spécifiques dans le cadre d'un mouvement général, d'être rejetées dans le particulier. Cette censure pèse lourdement sur la vie politique et sociale. Les femmes se trouvent confrontées dans leur engagement à de fortes contradictions, parfois insupportables. Comment accepter, supporter ce statut d'emmerdeuse dans leur organisation ? Elles veulent être des syndicalistes comme les autres, aussi compétentes que les autres et dans tous les domaines. Alors, souvent, elles refusent de s'engager sur le terrain des droits des femmes, d'être enfermées dans cette image de la «féministe de service».

Si les femmes restent des personnes isolées, même reconnues comme dirigeantes, elles resteront confrontées à cette contradiction. D'où la nécessité de s'organiser collectivement à l'intérieur du mouvement syndical, sous quelque forme que ce soit, pour réfléchir, poser les problèmes, apporter des propositions qui puissent peser sur le syndicat dans ses orientations mais aussi son fonctionnement. Celles qui participent à ce type de démarche ont le sentiment douloureux d'être enfermées dans une sorte de comité de vigilance à qui on ne reconnaît pas la possibilité d'être partie prenante, au même titre que les autres, des orientations et des actions syndicales. Je pense que cette situation pèse sur le renouvellement des équipes militantes dans la lutte féministe aujourd'hui. Les jeunes femmes ne tiennent pas à ce statut qui feraient d'elles des personnes en opposition permanente.

De toute façon, quel que soit le choix des femmes, elles sont en porte-à-faux, en permanence. Car si aucune femme ne s'engage pour faire progresser la place et le droit des femmes dans le syndicat, personne d'autre ne le fera à leur place. Mais, quand les femmes veulent assumer leur double engagement féministe et syndicaliste, elles en font alors trois fois plus que les autres...



Lire

En avant toutes ! Les actes des Assises nationales pour les droits des femmes, 15 et 16 mars 1997, éditions le Temps des cerises.

Contact

Collectif pour les droits des femmes, 21 ter, rue Voltaire, 75011 Paris.

Patricia

«A 18 ans, je voulais partir de chez mes parents, point. Le syndicalisme aura véritablement été l'outil de ma construction personnelle.» Patricia est l'une des responsables de la fédération Sud-Ptt. La plus jeune parmi les anciens, mais aussi la plus «ancienne» des jeunes, celle qui parmi eux comptabilise le plus grand nombre d'années de militantisme derrière elle. Dans sa famille, dans son histoire, rien pourtant ne la prédisposait à vivre un tel engagement, à prendre de telles responsabilités. La politique était pour elle une contrée lointaine, étrangère en tout cas. Elle ne pensait qu'à l'amour, aux copains, à la liberté... Quant au reste, ce n'était pas vraiment son problème. Mais il y a eu le travail, «parce qu'il fallait un salaire à la fin du mois».

A 20 ans, le concours des Ptt en poche, elle débarque au Centre de renseignements téléphoniques Philippe-Auguste à Paris. Et c'est le choc, la surprise. Une grande salle d'une longueur impressionnante avec, de chaque côté, des tables équipées d'une cinquantaine de postes de travail. Des femmes, rien que des femmes, de tous les âges, soumises à une discipline quasi militaire. Des surveillantes qui passent et repassent derrière chaque dos, s'inquiétant d'un ralentissement du rythme de travail, d'un échange entre deux collègues. Et l'obligation de quémander auprès de ces «dames-pipi» l'autorisation de se rendre aux toilettes.

Patricia tombe des nues, elle n'imaginait pas cela possible. Elle ne veut pas que cela soit possible, que tranquillement, impunément, elle se laisse étouffer, asphyxier, que lentement, elle baisse la tête, courbe les épaules.

Alors, «pour se donner les moyens de protester collectivement», elle prend sa carte à la Cfdt. Puis il y a la rencontre, avec les militants syndicaux. Une rencontre déterminante. Dix ans les séparent mais surtout tout un monde, toute une culture, celle des années 70. Séduite, elle dit qu'elle fut séduite, «mais jamais fascinée. Et, d'abord, parce qu'eux-mêmes ne cherchaient pas à dominer ; jamais ils ne s'inscrivaient dans une relation infantilisante. Ils considéraient toujours les autres comme des individus responsables. Ce fut un vrai tournant dans ma vie. J'ai eu la chance de rencontrer des gens sympathiques, ouverts, qui s'intéressaient à tout, aussi bien à l'art, qu'à la politique, à l'histoire, aux relations humaines, à la vie de couple...

«Dans l'action collective, j'ai pas pu apprendre ailleurs. J' à démasquer la manipulation faire de ma vie. J'ai découv

J'ai beaucoup appris à leurs côtés. Ils m'ont vraiment bousculée et donné envie d'aller plus loin, de lire, de réfléchir, de comprendre. C'est à cette époque par exemple que, pour la première fois de ma vie, j'ai entendu parler d'oppression spécifique de la femme ! C'était pour moi surréaliste ! Je découvrais qu'il ne s'agissait pas seulement d'histoires de viols, de violences faites aux femmes mais que la domination des hommes sur les femmes s'exerçait dans de nombreux domaines, et dans le syndicalisme aussi. Le féminisme est

C.

peut-être ma plus grande découverte.»
Et tout va très vite. D'un côté cette jeune femme, 21 ans à peine, qui ne demande qu'à agir. De l'autre, des responsables syndicaux qui, déjà, envisagent la relève. Elle est tentée par l'expérience, ils la poussent à prendre des responsabilités, à s'investir plus avant. Bousculée, captivée, motivée, elle s'immerge dans cette formidable école, s'y développe. Et dans le même temps grandissent les contradictions entre son univers affectif, ses copains, son compagnon et ce nouveau monde qui chamboule son horizon. Elle revendique l'émancipation pour tous, elle entend combattre l'oppression, mais, dans sa vie privée, elle a du mal à se défaire de relations de domination. Le monde du travail ne l'intéressait pas, elle ne supporte plus d'en être séparée, elle le considère désormais comme un indispensable moteur de relations sociales. Et, comme elle dit : «Dans ma tête, ça travaillait...» Dans tous les sens, d'ailleurs. Car, du côté de ses nouveaux camarades, elle se heurte aussi parfois à de grosses incompréhensions. Elle rame pour soutenir ses choix de vie, les revendiquer. Comme lorsqu'elle a décidé d'avoir un enfant, à 22 ans. « Il fallait les voir... J'ai tout entendu. Certains m'expliquaient que j'étais vraiment trop jeune pour me lancer dans de pareilles contraintes. D'autres se lançaient dans des théories selon lesquelles c'était sain de ne pas avoir d'enfant... J'avais vraiment l'impression de faire pour eux figure d'extra-terrestre !»
Deux mondes se confrontent. Elle supporte de moins en moins bien la légéreté de l'un, se méfie des tendances à l'austérité de l'autre, de «cette culture du mouvement ouvrier qui parfois cultive le dogme, le tabou». Le grand écart devient trop douloureux, impossible à tenir. Elle en a mal au ventre, une oppression permanente, et le médecin n'y peut rien. Elle décide de rompre, avec le père de son enfant, avec sa vie d'avant. Puis se tourne vers la psychanalyse parce qu'elle éprouve le besoin de prendre du recul, de mieux cerner les raisons de ses choix ; elle veut savoir où elle en est, voudrait savoir où elle va. Pour l'heure, libérée de ses contradictions les plus fortes, sa vie va se confondre avec celle de Sud. Elle est entièrement absorbée par l'activité syndicale, la lutte, la construction de l'organisation, les réunions, les débats passionnés, les soirées, les rires, les disputes, les discussions à n'en plus finir, les espoirs partagés, les grands moments d'émotion, d'abattement aussi...
La semaine, mais aussi le week-end, elle vit avec eux, milite avec eux, parle avec eux, s'amuse aussi, s'amuse beaucoup. Elle se sent bien. «Je n'ai plus vécu qu'avec des gens de Sud.» Du regret dans la voix ? Patricia se demande si elle ne s'est pas trop enfermée... Mais elle pense aussi que le jeu en valait la chandelle. Comme il le vaut toujours aujourd'hui. Elle ne croit pas au grand soir, au grand chambardement, à la révolution, mais elle milite pour l'émancipation, la sienne, celle de tous les autres. Elle voudrait que les gens prennent conscience que rien n'est inéluctable et que toujours on est en capacité de peser, d'agir, qu'il est possible d'être libre, de refuser d'être écrasé. Et surtout, que le noir et le blanc ne

appris plein de choses que je n'aurais
ai appris à gérer les rapports de force,
. Personne ne me dira ce que je dois
rt le champ de ma liberté.»


© Grégoire Korganow

suffisent pas à définir le monde. «Faire avancer la conscience, dit-elle, et la compréhension que tout est complexe. Ce qui m'énerve, c'est le besoin de se cantonner, de se ranger et de ranger les autres dans des tiroirs. Moi, je veux mettre à jour toutes les nuances. Et, ce qui m'intéresse dans le militantisme, c'est qu'il nous permet d'avancer tous ensemble, de changer, de transformer la société, mais aussi d'avancer individuellement, de se remettre en cause, de progresser.»

Et puisqu'elle revendique la nuance, «Sud n'est ni tout bon ni tout mauvais». Incontestablement, elle s'y sent bien, elle affectionne cet «espace de liberté, de confrontations, de contradictions». Raison de plus pour traquer toutes les formes d'oppression, de domination qui y subsistent. Des formes subtiles, discrètes, qu'elle et ses camarades ne savent pas forcément comment résoudre. Comment, par exemple, dans un collectif «donner une place aux plus fragiles» ? Pour le moment, difficile pour ceux-ci d'en trouver une. Depuis sa création, Sud vit toujours dans une situation d'urgence et ses militants se distinguent par un fort activisme, renforcé par une charge de travail qui n'en finit pas d'augmenter. Du coup, seuls les plus forts tiennent le coup, seuls les plus assurés ; les plus fragiles sont éliminés, s'éloignent de l'aventure. «C'est dommage, car la fragilité n'empêche pas la compétence, l'aptitude à faire, à penser.» Dommage aussi, parce que cette situation renforce l'image qu'ont les gens des «militants», des personnes dures, compétentes, imperturbables, des surhommes qui ne donnent pas du tout envie de leur ressembler...

Quand elle évoque la fragilité, elle parle d'elle aussi. «La vie de permanent syndical, c'est tout sauf facile. Il faut être fort pour vivre dans ce milieu», supporter ce changement d'univers, ce nouveau rôle. Peut-être n'était-elle pas assez aguerrie, pas suffisamment prête? Toujours est-il qu'elle en a bavé. Brusquement, il n'y a plus ni chef, ni collègues, ni terrain. Plus de pouvoir hiérarchique. Plus de patron à qui s'en prendre mais des attaques, des remises en cause qui proviennent de ses propres camarades. Plus de collègues de travail qui valorisent son investissement au service de la défense de leurs intérêts, plus de miroir complaisant, mais des doutes souvent, des meurtrissures. «Tu te découvres, tu te révèles, tu te retrouves face à tes propres contradictions.»

A ses propres faiblesses.

Huit ans après, avec le recul, elle estime que la psychanalyse l'a certainement beaucoup aidée à gagner en assurance, à refuser les pressions. Mais elle craint aussi qu'à l'avouer on l'accuse de vouloir ériger son choix en recette :



«Je sais bien que d'autres s'en sortent autrement. Moi, j'ai fait ce choix et il m'a réussi, alors pourquoi le taire ? Dans un collectif dans lequel tu es amené à prendre des responsabilités, il faut se sentir sûr de soi. L'analyse m'a permis de tenir, de surmonter mes fragilités, de dépasser certaines inhibitions. Et de savoir aussi que toujours j'ai le choix, le choix de faire ou ne pas faire, de partir ou de rester, le choix d'agir.» Aujourd'hui subsistent des choses qu'elle ne peut toujours pas faire : «Ecrire reste une difficulté, m'exprimer devant les médias aussi. Mais quand des "vieux" me disent qu'il faut se faire violence, je n'accepte pas. Nous ne sommes pas tous pareils ! Je revendique mes fragilités, le droit d'avoir des difficultés, un rythme différent.» Et Patricia de dénoncer cette culture propre à tous les collectifs et qui accorde à l'écrit, à l'intervention orale, le primat sur tout le reste. «A Sud aussi, on peut voir certaines personnes qui jamais n'effectueront une tâche technique et qui établissent une hiérarchie où le politique, la pensée, la réflexion priment sur le technique et l'organisationnel. A Sud aussi, tu retrouves des différences entre les hommes et les femmes dans la répartition des tâches : ces dernières souvent se réfugieront dans le technique, là où elles sont sûres d'elles, parce qu'elles n'oseront pas s'insérer dans le champ de la pensée, des grands débats d'idées tenus de main ferme par les hommes.» Mais à Sud aussi, toutes ces questions sont discutées, mises en débat, et «personne n'est cramponné sur ses principes et ses vérités». Et c'est aussi pour ça que Patricia s'y sent bien et que, pour elle, il serait «impensable de militer ailleurs».
Impensable même de ne pas militer. «J'ai appris dans l'action collective plein de choses que je n'aurais pas pu apprendre ailleurs. J'ai appris à gérer les rapports de force, omniprésents dans notre vie, à démasquer la manipulation. Personne ne me dira jamais ce que je dois faire de ma vie. J'ai appris à cerner ce sur quoi je ne cannerai jamais, et ce qui m'importe moins. J'ai découvert le champ de ma liberté.» Cela n'a pas toujours été facile mais elle pense que l'engagement syndical est indispensable. Parce qu'il est indispensable de transformer la société et que l'organisation de cette dernière est intimement liée à l'organisation du travail. Cela n'a pas toujours été facile mais elle dit aussi qu'à l'intérieur de Sud, dans leur fonctionnement, ils tentent de construire en petit la société dans laquelle ils aimeraient vivre, prennent conscience des obstacles, de la force des individus. Que cela nécessite d'être toujours en éveil et que cette expérience est pour elle tellement passionnante qu'elle aimerait que d'autres osent la partager.

Agir autrement

Ils ou elles ne sont pas forcément très jeunes mais en tout cas relativement nouveaux dans le syndicalisme. Comment sont-ils devenus militants, pourquoi sont-ils à Sud-Ptt, qu'en pensent-ils ? Tous ceux qui ont rejoint cette organisation dans ces dernières années ont bien sûr des histoires différentes, un cheminement qui leur est propre. Mais, dans leurs témoignages, reviennent des constats identiques. A Sud, ils trouvent leur place. Avec des motifs d'insatisfaction bien sûr, des inquiétudes, des difficultés, mais tous sentent qu'ils ont une place à prendre et disent que Sud a su leur donner envie d'agir, d'apprendre aussi. Tous évoquent les rencontres et l'importance de la présence des militants sur le terrain. Tous soulignent qu'ils se sont toujours sentis responsables, libres. Et, en miroir, jettent sur les confédérations existantes un regard désabusé, comme s'il s'agissait d'appareils qui ne pourraient susciter chez eux aucun désir de s'investir. De grosses structures aux rapports hiérarchisés, aux discours programmés, aux initiatives convenues, éloignées de leurs aspirations quotidiennes, cramponnées à de vieux schémas, de vieilles représentations. Des syndicats coupés des gens, dans lesquels tout semble tellement agencé et les mots d'ordre si présents déjà qu'on a du mal à se sentir intervenant, acteur tout simplement.

Des rêves à réaliser

Alors, oui, Sud-Ptt innove, par sa présence, par ses pratiques, par son discours. Il remet à l'ordre du jour un syndicalisme vivant, démocratique et proche des salariés. Un syndicalisme qui ose contester l'ordre établi, s'attaquer à ce qu'il estime injuste, remettre en cause le libéralisme. Un syndicalisme qui se revendique comme contre-pouvoir. Mais ses atouts ne sont pas le fait d'une recette miracle ni d'un coup de baguette magique, encore moins d'un coup de génie de la part de ses fondateurs. C'est affaire de convictions, de passion aussi, d'investissement et de ténacité surtout. L'aventure de Sud, si passionnante soit elle pour ceux et celles qui l'ont menée, ne peut se concevoir hors d'un contexte plus général dont il a su profiter. Une rencontre entre l'héritage porté par les fondateurs de Sud, l'évolution du salariat, la crise des organisations traditionnelles et, peut-être, l'air du temps, les nouvelles valeurs portées par la société, un besoin d'authenticité.

La volonté démocratique qui préside à la création de Sud-Ptt, la relation directe qu'ils veulent installer avec le person-

nel, la place qu'ils garantissent à l'expression de toutes les oppositions, à la circulation de l'information, la souplesse qu'ils imposent à l'intérieur de leurs structures, leur vigilance à éviter que se développe un corps de permanents coupés du monde du travail... Tout cela résulte bien sûr de leur traumatisme de naissance, celui de l'exclusion. Mais aussi de convictions bâties plusieurs années auparavant, renforcées par la nature des mouvements sociaux qui s'affirment au moment même où ils connaissent la mise au ban, les coordinations. Longtemps, les futurs fondateurs de Sud avaient pu croire qu'au sein de la Cfdt restait un espace d'action, de discussion, celui-là même qui avait cours dans les années 70. Longtemps, ils avaient cru pouvoir infléchir l'évolution de leur confédération qui se «recentrait» sur un syndicalisme d'accompagnement, coupé des gens, instrumentalisé par les gouvernements. Longtemps, ils s'étaient fatigués dans l'opposition.

Aujourd'hui, ils sont en situation de construire, et c'est le moment d'éviter de reproduire ce à quoi ils se sont heurtés, c'est le moment de tenter de faire vivre tout ce dont ils parlent depuis des années. Tout ce qu'ils ont mûri dans leurs années de jeunesse quand, dans la rue, les usines, les universités, se réfléchissaient de nouvelles formes d'organisation de vie, de rapports au pouvoir, à la domination, au travail, quand se remettaient en cause toutes les formes d'oppression en cours dans la société. Autogestion, libre organisation des travailleurs, libre parole... Ces rêves, ces utopies que la société avait plus ou moins digérés avant de les reléguer au rang de valeurs dépassées, de schémas archaïques.

De nouvelles formes de luttes

Entre-temps, le libéralisme s'est affirmé avec une arrogance de plus en plus forte, profitant de la faillite du bloc de l'Est, s'imposant comme le seul mode de gouvernement sur la terre entière. Peu à peu, ce discours unique, porté autant par la droite que par la gauche, a semblé trouver sa place, celui du fric, des gagneurs, de la génération Tapie, de la libre entreprise, de l'individualisme.

Années 80, la gauche au gouvernement comme une chape de plomb : exit les mouvements de lutte, de contestation. Les directions syndicales entendent ne pas gêner le nouveau gouvernement. Les sidérurgistes lorrains en feront la cruelle expérience, d'autres avec eux. Il est désormais question de «pragmatisme», de «réalisme», exit les utopistes. Ceux qui, quelques années plus tard, créeront Sud-Ptt ne peuvent s'y résigner et font l'expérience – comme bien d'autres – de l'isolement, de la marginalisation dans une organisation syndicale où les dirigeants plaident la nécessaire adaptation à la crise et veulent en convaincre les travailleurs.

On les dit ringards, dépassés, vieux fossiles, survivants d'un

Les règles de fonctionnement

Sur le fédéralisme
Le fonctionnement de Sud-Ptt repose sur le fédéralisme.
Le syndicat départemental est la structure politique de base. Elle dispose d'une autonomie entière sur son champ d'activité.
Le débat est permanent au sein de la fédération entre les différentes structures, nationales et locales.
Tout syndicat a bien sûr la possibilité d'avoir une position différente de la fédération, il a surtout le droit d'exprimer publiquement ses désaccords.
En contrepartie, le syndicat doit s'engager à porter le débat dans les structures de la fédération.

Les responsables
Les membres du bureau fédéral sont élus par les syndicats en congrès national, tous les trois ans.

Les permanents nationaux, sauf exceptions pour des postes techniques (imprimerie, comptabilité, informatique), sont tous des élus. Leur mandat de permanent est révocable entre deux congrès par le comité fédéral, la structure la plus large, où sont représentés tous les syndicats départementaux.
Les responsables fédéraux ne peuvent rester permanents plus de trois mandats consécutifs, soit neuf ans.

La place des femmes
Un tiers minimum des places du bureau fédéral est réservé aux femmes. Lors du premier congrès de Sud-Ptt en 1989, ce pourcentage était de 20%, il a été augmenté lors du congrès fédéral de 1996 à un tiers.

Consultations nationales
Lorsque des décisions sont prises à une très faible majorité, ou avec beaucoup d'abstentions, dans un comité fédéral, ou lorsque le bureau fédéral l'estime nécessaire, une consultation directe des syndicats est possible, les obligeant ainsi à avoir une discussion en leur sein pour prendre position.
Sur des sujets non discutés ou qui divisent la fédération de façon importante, il est possible d'organiser un référendum direct des adhérents.

La province
Un tiers minimum des places du bureau fédéral est réservé à des camarades de province.

Circulation horizontale de l'information
Toute contribution d'un syndicat qui le souhaite est diffusée à l'ensemble des syndicats de la fédération. De nombreux syndicats diffusent régulièrement leurs textes, journaux, etc., de façon horizontale, directement aux autres syndicats de la fédération.

autre monde, inadaptés. Mais dans la rue, bientôt, ils retrouvent des accents familiers, des signes que leurs constats sont partagés. Le temps des luttes n'est pas fini et les organisations syndicales ne sont plus forcément à même de les représenter.
«Coordination», le terme devient familier aux salariés qui choisissent cette nouvelle forme d'organisation le temps de leur lutte. En 1986, les étudiants d'abord, et ensuite les cheminots dans un milieu qui demeure pourtant l'un des bastions des confédérations, se mettent en mouvement hors des cadres syndicaux. Puis les infirmières, les camions jaunes de la Poste en 1988... Tous témoignent d'une même aspiration : ne pas s'en laisser conter, prendre en main leurs affaires, en maîtriser le cours dans le cadre d'un collectif qui refuse les divisions portées par les organisations syndicales. Ils remettent ainsi en cause une forme établie de longue date, la délégation de pouvoir qui est la base de tout le système de représentation politique et sociale dans la société. Ils revendiquent leur participation au mouvement, une participation active, consciente.
«Crise de la représentation», a-t-on pu dire. Peut-être parce que justement des pans entiers de la société ne s'estiment plus représentés ; peut-être parce que les organisations ne

sont plus porteuses de revendications dans lesquelles ils pourraient se reconnaître ; parce qu'elles se sont trop éloignées du terrain, des travailleurs, et n'ont pas su prendre la mesure des mutations en cours ; parce qu'elles ne sont plus capables – ou qu'elles refusent ? – d'écouter, de douter, de changer ?

Si Sud n'invente rien, sa pratique, son mode d'action entrent particulièrement en résonance avec ce qui se remet à bouger dans le monde du travail, dans la société. Avec toutes ces voix qui parlent de démocratie, d'autonomie, de responsabilité, d'action collective, d'humanisme, de solidarité quand on les croyait endormies, convaincues des bienfaits du libéralisme, du triomphe de l'individualisme.

Les directions d'entreprise elles-mêmes ont su flairer les nouvelles aspirations d'un salariat qui n'était plus celui des années 60, au niveau d'études plus élevé, à la méfiance accrue à l'égard de tous les appareils. Et exploiter le filon. Dans une stratégie de contournement des organisations syndicales, les services de ressources humaines vont développer tout un arsenal invitant les salariés à être acteurs de leur entreprise et valorisant leur savoir-faire : cercles de qualité, séminaires, réunions participatives, etc.

Dans le même temps, la presse d'entreprise prend son essor, se diversifie, se modernise. Et le tract syndical traditionnel, qui entend affirmer ce qui n'est pas bon pour les salariés, fait alors pâle figure à côté d'une prose élaborée qui prétend avant tout informer. Tout est là pour convaincre le salarié que les orientations retenues par l'entreprise ne sont rien d'autre que l'émanation de ses propres attentes, et que le conflit n'a plus lieu d'être dans le cadre d'une politique de «dialogue» et de «transparence». Les grands ensembles éclatent en petites unités, les chaînes hiérarchiques sont considérablement raccourcies, les profils professionnels sont individualisés, un espace est créé justement à taille humaine, dans lequel l'individu peut trouver sa place. S'il n'est question ici de «responsabilité» et de «participation» que dans l'objectif non avoué d'une productivité accrue, ces méthodes vont cependant satisfaire l'aspiration d'une partie des salariés.

La participation de tous

Sud-Ptt a pour atout sa nouveauté dans le sens où, libérée du carcan de la Cfdt, cette jeune organisation a tout à construire. Elle a pour elle les convictions de militants décidés à faire vivre un autre type de syndicalisme que celui auquel ils viennent de se confronter, de s'affronter. Un syndicalisme qui prend sa source dans l'histoire mais qui se nourrit des évolutions en cours dans le monde du travail et la société en général pour rester un outil au service des intérêts collectifs de ceux et celles qui n'ont que leur savoir-faire et leurs bras pour exister, de ceux et celles qui n'ont ni le pouvoir



Souffrance déniée

«L'erreur d'analyse des organisations politico-syndicales sur l'évolution des mentalités et des préoccupations émergentes vis-à-vis de la souffrance au travail a laissé le champ libre aux innovations managériales et économiques.

Ceux qui spéculaient, qui accordaient des largesses fiscales sans précédent aux revenus financiers (...), ceux-là même qui généraient le malheur social, la souffrance et l'injustice, étaient dans le même temps les seuls à se préoccuper de forger de nouvelles utopies sociales. (...)

Les «cultures d'entreprise» ont alors foisonné, avec de nouvelles méthodes de recrutement et de nouvelles formes de gestion, notamment de direction des «ressources humaines». En même temps que l'entreprise était la base du départ de la souffrance et de l'injustice (plans de licenciements, «plans sociaux»), elle devenait championne de la promesse de bonheur, d'identité et de réalisation pour ceux qui sauraient s'y adapter et apporter une contribution substantielle à son succès et à son excellence.»

Souffrance en France, Christophe Dejours, éditions du Seuil, p. 46.

financier, ni le pouvoir politique, ni le pouvoir intellectuel. Mais Sud, si innovant et si attractif soit-il, n'a pour autant pas tout résolu. Sa popularité d'abord est largement disproportionnée au regard de ses forces et de son développement. Elle ne peut s'apprécier sans revenir sur le milieu dans lequel Sud est né, sur le contexte de la réforme. Sud-Ptt n'est certainement pas LA réponse à la crise du syndicalisme et, loin de se poser en donneur de leçons, il se verrait plutôt en poseur de questions. Des questions qui intéressent le mouvement syndical mais aussi la société dans son ensemble, celle du vivre ensemble, de la démocratie, des rapports au pouvoir, de la place des minorités, de la relation entre l'individu et le collectif, de la solidarité sociale… de l'avenir également.
Dans son propre fonctionnement, il n'est pas à l'abri de ce contre quoi il a voulu se prémunir : la formation d'un appareil de permanents professionnels éloignés du terrain, d'une bureaucratie. Car aucune solution technique, aucun statut, aucun règlement ne suffisent à garantir un réel fonctionnement démocratique, une réelle participation de tous. Seule une vigilance de tous les instants, un comportement quotidien, une exigence renouvelée peuvent empêcher que ne se développent trop fortement les formes variées de la délégation

Le budget

La charte financière est discutée lors de chaque congrès national de la fédération Sud-Ptt. Elle fixe les grandes orientations budgétaires. Le I[er] congrès, qui s'est tenu du 19 au 22 septembre 1989, a défini quelques grands principes qui, même s'ils ont connu quelques adaptations depuis, sont toujours en vigueur aujourd'hui.
Le budget de la fédération Sud suit l'évolution du nombre d'adhérents. D'emblée, celui-ci a été conçu pour assurer le développement de l'ensemble des syndicats de la fédération. Ainsi, une des premières décisions fut de créer un fonds de péréquation et de développement pour aider à la constitution de nouveaux syndicats.
Quant aux recettes, elles proviennent des cotisations et des aides financières apportées par La Poste et France Télécom. En 1997, les cotisations représentaient 63% de l'ensemble des ressources, les aides financières près de 33% (depuis 1995, date à laquelle ces aides ont été obtenues de haute lutte).

Cotisations
Le taux de cotisation n'est pas neutre par rapport aux grandes options de l'organisation syndicale, la fédération Sud a fait le choix dès le départ de cotisations plus faibles que celles pratiquées alors à la Cfdt. Cela correspond à la volonté de construire un syndicalisme d'action où la démarche d'adhésion est volontaire et non guidée par le souci de s'assurer pour l'avenir.
Le barème d'adhésion correspond en moyenne à 0,8% du traitement net hors prime.
Concernant la répartition de la cotisation entre le syndicat et la fédération, le choix est fait d'écarter la pratique d'un montant unique par timbre à verser à la fédération, car cette répartition accentue les disparités entre les syndicats en privilégiant ceux qui bénéficient des cotisations les plus élevées. Le I[er] congrès opta donc pour une ventilation des cotisations exprimée en pourcentage. Chaque syndicat reverse à la fédération 50% des sommes perçues au titre des cotisations.
Au IV[e] congrès de 1996, cette ventilation a été modifiée pour permettre aux syndicats d'acquérir une plus grande autonomie dans leur fonctionnement : 60% des cotisations restent désormais au niveau des syndicats, 40% sont reversés à la fédération.

Le fonds de péréquation et de développement
Du fait des conditions de création de la fédération Sud-Ptt, une des priorités a été d'aider au développement des nouveaux syndicats. Cette aide représentait 20 à 25% des premiers budgets, et près de 11% de l'ensemble du budget 1997, ce qui, compte tenu de l'évolution des recettes, représente une augmentation continue.

de pouvoir. Car la bureaucratie commence bien par l'abandon à d'autres que soi du pouvoir d'agir. A l'inverse, il n'est pas franchement simple de construire un syndicalisme réellement pris en charge par ses adhérents, de faire vivre la démocratie dans toutes ses exigences dont certaines peuvent ralentir la prise de décision.

Les principes en pratique

Ceux de Sud ont voulu tenter l'expérience, se lancer dans le pari un peu fou de mettre en pratique des principes sur lesquels tant d'autres s'étaient cassé les dents ou auxquels ils avaient renoncé. Des principes à contre-courant des rapports de soumission dans lesquels chacun de nous baigne depuis la plus tendre enfance. Sud-Ptt petit, ils y sont plus ou moins parvenus, chaque militant pouvant sentir son poids dans une organisation qui ne pèse pas encore beaucoup. Sud plus grand, ils en mesurent les difficultés. Comment, délégué à un congrès, représenter au mieux les autres qui t'ont mandaté pour soutenir telle ou telle orientation ? Comment limiter la délégation de pouvoir, la distance qui s'installe entre l'adhérent et l'organisation quand celle-ci grandit, s'étoffe, se structure ? Comment éviter la naissance d'un corps de spécia-

La transparence financière
Dès son premier congrès, la fédération Sud s'engageait à pratiquer la transparence sur ses budgets, le nombre de ses adhérents et sur l'affectation des enveloppes financières provenant de La Poste et de France Télécom – sujets habituellement tabous dans les organisations syndicales.

Action interpofessionnelle
L'engagement de Sud-Ptt dans diverses actions interprofessionnelles – adhésion au Groupe des dix, participation à des associations comme AC!, actions diverses de solidarité – a conduit à y consacrer une part significative dans chaque budget annuel. En 1997, cela représentait près de 6% du budget global.

Budget 1997
Les recettes
Les cotisations versées par les syndicats à la fédération représentent désormais 40% du montant total des cotisations perçues, contre 50 % auparavant. Ce sont au total plus de 550 000 F supplémentaires qui ont ainsi été conservés par les syndicats, compensés pour partie dans le budget fédéral par l'accroissement de plus de 13% des cotisations par rapport au budget 1996. Les enveloppes versées par La Poste et France Télécom constituent près de 33% du total des recettes.

Les dépenses
Le plus gros poste de dépenses est le fonctionnement des instances nationales : le comité fédéral qui se réunit trois fois par an et regroupe près de 200 délégués, bureau fédéral qui se réunit dix fois par an, composé de 45 membres, et les commissions fédérales. Ce poste représente 22,7% des dépenses totales. Viennent ensuite les dépenses liées à l'action revendicative (impression des tracts, des journaux diffusés au personnel) qui représentent 20,5% des dépenses et les montants consacrés au fonds de développement (10,7% des dépenses), les loyers et charges des locaux (10,4%).

Budget 1997

recettes		
cotisations	2 138 654	63,2%
enveloppes	1 106 500	32,7%
divers	138 684	4,1%
dépenses		
action revendicative	692 922	20,5%
action juridique	23 993	0,7%
fonct. structures	768 209	22,7%
information interne	212 708	6,3%
formation	41 726	1,3%
locaux	352 622	10,4%
développement	50 385	1,5%
fonds développement	361 622	10,7%
fonctionnement	170 106	5,0%
interpro	198 957	5,9%
provision congrès	180 000	
amortissements	120 000	
divers et réserves	107	

listes sur certaines questions, comment conserver les moyens de partager, de jouer la carte du collectif ? Entre eux, ils se contrôlent sur les mots, se reprennent, se justifient. Tout pour ne pas laisser peser sur eux le soupçon de tentations carriéristes ou bureaucratiques. Un excès poussé à la caricature, une question taboue : ne pas reproduire la hiérarchie en vigueur dans l'entreprise, ne pas dire «dirigeants» syndicaux mais «animateurs», ne pas dire «on va décider» mais «on va réfléchir», ne pas détacher les tâches techniques des tâches politiques, s'affranchir au maximum de toutes les représentations héritées d'une organisation sociale que l'on remet en cause. En province, peut-être encore plus qu'à Paris, ils refusent souvent de mettre en place des postes de permanents à temps plein, veulent partager les détachements, permettre au plus grand nombre la prise en charge des responsabilités. Mais ils témoignent en même temps des lourdeurs que cela entraîne et des problèmes d'efficacité.

Des contradictions cruelles

La difficulté est réelle. Ils tâtonnent, ils explorent, ils affinent, se retrouvent parfois confrontés à de cruelles contradictions. Ils refusent le centralisme, inscrivent dans leurs textes l'autonomie de chaque structure syndicale dans la fédération, le droit absolu d'exprimer ses désaccords, de faire sécession. Mais impossible de codifier la nécessité du débat, la possibilité de construire des compromis acceptables par tous, et pourtant le désaccord seul ne fait pas avancer, ne participe pas à une élaboration collective. Aucune assurance de ce côté, simplement se dire l'importance du débat, de la démarche collective, se le redire, se rappeler à l'ordre. Ils refusent le centralisme mais ont parfois du mal à jouer la carte de l'autonomie, attendant souvent de leurs responsables fédéraux qu'ils déterminent la position à adopter, les initiatives à prendre sur tel ou tel problème, se contentant souvent de réagir à ces propositions sans trop chercher à participer à cette élaboration.

Ils ne veulent pas se couper du terrain mais se sentent parfois pris au piège quand les directions mettent en place toute une série de réunions, d'organismes de concertation qui, bientôt, leur prennent beaucoup de temps. Ils soutiennent la nécessité de prendre le temps de la réflexion et sont en permanence dans l'action. Aucune recette, aucun texte pour mettre fin à ces contradictions, d'où l'importance toujours de s'en remettre au collectif, à la critique qui aide à prendre du recul, à distinguer l'accessoire de l'essentiel, à accepter aussi la complexité des problèmes. Et ne pas hésiter à innover, à inventer, à explorer de nouvelles voies.

Ils veulent que leur syndicat appartienne réellement à tous ses adhérents et constatent, dix ans plus tard, que les plus vieux d'entre eux jouent toujours un rôle clé dans son fonc-

tionnement, que la relève ne s'est pas puissamment manifestée, que beaucoup leur délèguent sans complexe le pouvoir de faire, de penser, que peu sont prêts à prendre leur part de responsabilité. Que la délégation de pouvoir, finalement, peut être vécue comme confortable…

La relève

Le renouvellement des équipes responsables est une de leurs préoccupations. Une question qui se pose à Sud comme à l'ensemble du monde militant. Comment transmettre une expérience acquise sur le long cours et dans des années de contestation et de mobilisation importantes ? A Sud, les plus jeunes ont bien conscience du fossé qui les sépare de leurs aînés qui ont pu bénéficier de la formidable dynamique des années 70. Il s'agit tout à la fois d'acquérir une culture générale qui peut leur faire défaut, l'histoire du mouvement ouvrier, mais aussi l'histoire tout simplement, les mécanismes économiques et financiers, une façon critique de voir le monde à laquelle l'école ne les a pas préparé, une vision globale de la société. Il s'agit aussi de tenter de s'approprier une expérience qui est celle de militants de longue date et qui est l'un des fondements de l'efficacité de Sud : une capacité de compréhension des enjeux et des rapports de force, une aptitude à réagir vite, une vigilance à respecter les principes démocratiques de libre expression des travailleurs.

Démocratie, responsabilité… Ces questions – essentielles pour les aînés, formés et éduqués dans un certain type de pratiques sociales – sont peut-être moins aigües pour leurs cadets. Sud a mis en place toute une politique de formation pour que les plus jeunes soient en capacité d'animer Sud, d'opérer la relève. Les luttes ne sont pas la moindre des écoles. A chaque mobilisation sociale, il faudrait faire le maximum pour que le plus grand nombre d'entre eux participent aux débats, soient associés aux décisions les plus cruciales, comprennent les enjeux des questions interprofessionnelles. Dans le feu de l'action, amenés à prendre de nouvelles responsabilités, ils se découvrent souvent des capacités d'agir qu'ils ne soupçonnaient pas. Ils se forment aux rapports de force, aux subtilités de la négociation.

Mais le temps manque, le contexte est toujours à l'urgence, les plus jeunes souffrent parfois d'un manque d'accompagnement, d'un trop fort isolement. Ils voudraient avoir plus de temps pour l'échange, la réflexion. Les plus anciens eux-mêmes peuvent trouver avantage à rester entre militants du même moule dans des fonctionnements qu'ils connaissent bien, peu tentés de remettre en cause une homogénéité qui finalement leur assure un certain pouvoir. Une génération nouvelle, un contexte différent, une expérience collective limitée, un rapport au militantisme beaucoup plus distancié et un héritage qui n'a pas été transmis.

Sud ne peut seul garantir cette relève, celle-ci dépend aussi de la dynamique de l'ensemble du mouvement social. Mais pour Sud, la question revêt une importance toute particulière : il en va de la pérennité d'une expérience qui entend remettre en cause les mécanismes habituels de la délégation de pouvoir, qui souhaiterait donner à tous les moyens d'agir, de peser, de transformer, qui se voudrait être un réel outil d'émancipation. Une expérience qui ne supporterait pas de n'avoir été qu'une parenthèse de quelques années dans l'histoire du mouvement social et du mouvement syndical…

Un syndicalisme «hors-les-murs»

Mais cette expérience veut aussi faire vivre le syndicalisme hors des murs de l'entreprise, comme un acteur vivant de la société, comme un contre-pouvoir pesant contre les inégalités, comme une composante incontournable dans la vie de la cité. Sud s'est, dès le départ, immergé dans un mouvement beaucoup plus large que le seul mouvement syndical, renouant ainsi avec les origines du syndicalisme français qui liait de façon forte la lutte pour les revendications immédiates et le projet de transformation sociale. Ses militants ont investi l'espace de ceux qui bougent et de ceux qui luttent, sur des terrains aussi particuliers que le droit au logement, le droit à la santé, le droit aux papiers, le droit au travail…

Ils se sont frottés aux multiples associations nées ces dernières années, ont participé ou apporté leur soutien à la création de certaines d'entre elles (AC!, Collectif national pour les droits des femmes, Cadac, Collectif des sans-papiers…), avec la volonté tenace que les personnes concernées soient actrices de leurs luttes, de leurs organisations, qu'elles aient entre leurs mains des outils autonomes, qu'elles puissent faire entendre leurs propres voix. Ils se sont retrouvés au cœur de lieux comme la Maison des ensembles[1], à Paris, pour installer leur syndicat dans une proximité qu'ils savent enrichissante, même si elle est parfois compliquée, avec le milieu associatif. Ils ont tenté ainsi de reprendre langue avec tous ceux qui ne sentaient plus leurs préoccupations représentées par le monde syndical, les chômeurs et les précaires, les exclus en général. Avec une difficulté parfois à faire partager par l'ensemble des adhérents de Sud, à faire comprendre aux salariés l'engagement sur des terrains qui peuvent sembler plus «politiques». Une difficulté à convaincre que le champ de l'entreprise ne peut se dissocier de celui, plus large, de la société.

1. Immeuble appartenant au ministère de l'Emploi, situé dans le quartier populaire de la place d'Aligre dans le 12e arrondissement de Paris. Ce lieu a été ouvert en décembre 1996. S'y retrouvent des associations comme AC!, le Comité des sans-logis, la Chorba pour tous, des ateliers d'activités artistiques, des associations du quartier.

La transformation sociale

Mais s'ils sont parvenus à faire vivre leurs valeurs de solidarité, ils n'ont pas réussi à les inscrire dans un véritable projet de transformation sociale. Eux, comme les autres composantes du mouvement social, ne semblent s'en tenir pour

l'heure qu'au refus, à la dénonciation de l'existant, à l'opposition viscérale au libéralisme. Dire non ne suffit pas. Ils aspirent à la construction d'un autre monde qui romprait avec un système capitaliste qui génère autant d'inégalités et qui ne met pas à l'ordre du jour le partage des richesses. C'est que le cadre de l'unité reste à inventer. C'est que les vieux réflexes sont à enterrer : l'esprit de chapelle, les volontés hégémoniques des uns et des autres, la méfiance... C'est qu'il s'agit de remettre à l'ordre du jour le débat, la rencontre, la confrontation, remettre aussi le doute à l'ordre du jour, la remise en question, l'humilité...

Et il y a urgence. La mondialisation, la construction européenne, la complexité des évolutions en cours obligent à une compréhension fine des problèmes, à une réponse à la hauteur des enjeux, à la constitution de résistances qui dépassent le seul cadre national. Et qui témoignent aussi qu'il existe d'autres voies que celles de l'exclusion, de l'inégalité, de la discrimination.

Sur le terrain

L'éclosion associative et syndicale de ces dernières années peut ne pas être satisfaisante dans le sens où elle participe à l'émiettement, à la dispersion des forces et des énergies. Mais elle favorise aussi, et indiscutablement, l'expression d'une certaine créativité, suscite chez de nombreuses personnes le désir de s'engager, de ne plus se maintenir à l'extérieur, d'être acteur de son avenir. Et, en retour, elle oblige à des remises en cause, bouscule, remet en mouvement, redonne vie à des pratiques qu'on pensait dépassées, en invente de nouvelles.

L'expérience de Sud-Ptt participe à une réhabilitation, celle du militantisme, de la participation active dans une société qui ne semblait plus accorder d'importance qu'aux coups médiatiques, aux interventions et aux pétitions des «personnalités», aux analyses d'«experts» souvent prétentieux et suffisants. Les militants de Sud ont redonné un sens à la pratique de terrain, à l'esprit de résistance contre l'ordre établi. Ils ont démontré que les questions politiques conservaient toute leur légitimité et que leur travail d'analyse, d'information, répondait bien à l'intérêt de nombre de salariés qui refusent de plus en plus d'être tenus à l'écart des grandes décisions qui engagent leur avenir. Ils ont battu en brèche les analyses selon lesquelles le temps n'était plus à la grève, à l'action, au rapport de force mais à la négociation à froid. Ils ont parié sur l'intelligence et le sens des responsabilités de ceux à qui on ne donne plus la parole contre ceux qui entendent penser et agir à la place des autres.



AC! Sortir d'un régime de soumission et de non-

Hubert Constancias
responsable du Mncp (Mouvement national des chômeurs et précaires).
Claire Villiers
syndicaliste de la Cfdt-Anpe.
Tous deux sont fondateurs et animateurs d'AC! (Agir ensemble contre le chômage !).

L'association AC! (Agir ensemble contre le chômage !) a été créée en 1993 par des militants syndicalistes et associatifs conscients de la nécessité de donner un cadre commun aux salariés et aux chômeurs pour lutter contre le chômage et la précarité. Sud-Ptt s'y est engagé très fortement dès le début. La première initiative a été une marche partie des quatre coins du pays au printemps 1994, suivie trois ans plus tard des Marches européennes de mai et juin 1996. AC! s'est largement fait connaître lors des actions des chômeurs de l'hiver 1997-1998.

Quelles étaient les raisons de la création d'AC! en 1993 ?

H.C. : AC! résulte avant tout de la volonté de militants syndicaux et d'associations de chômeurs d'être en lien, de se donner les moyens de créer une dynamique commune pour lutter contre le fléau du chômage et se rapprocher du plein emploi. Pour nous, au Mncp, il nous semblait qu'il manquait une structure qui, au-delà de la dimension revendicative et sociale d'urgence portée par les associations de chômeurs, puisse remettre en cause ce système économique créateur d'exclusion. Nous pensions qu'entre les organisations politiques et les organisations de chômeurs il existait un espace à occuper : un espace de réflexion, de pression pour changer un certain nombre de règles, ce que les organisations de chômeurs n'étaient pas en mesure de faire seules.

C.V. : Les syndicalistes qui se sont engagés dans AC! étaient auparavant regroupés autour de la revue *Collectif* sur la question «mouvement syndical et dynamique sociale». Nous partagions la conviction que les

dynamiques sociales n'étaient pas le seul fait du syndicalisme. Le chômage était bien sûr une de nos préoccupations. Nous ne pouvions pas ignorer le lien qui existait entre son développement et la dégradation des conditions de travail et de vie de ceux qui avaient encore un emploi. Nous voulions trouver une solution pour parvenir à ce que les premiers concernés, les chômeurs, soient en mesure de s'organiser. Enfin, nous avions, nous avons toujours une obsession : celle de mettre un terme aux capacités de nuisance du Front national qui exploite la colère et le désespoir des plus défavorisés pour développer ses réponses de haine, d'exclusion...

Cette organisation des chômeurs ne pouvait-elle pas se réaliser à l'intérieur des syndicats ?

C. V. : La Cgt fait quelques tentatives pour réellement organiser les chômeurs en son sein mais qui demeurent frileuses. La Cfdt, pour sa part, n'avait aucune stratégie de cette sorte. Dans le cadre de sa politique d'accompagnement de la précarisation, il n'était évidemment pas question d'organiser les chômeurs pour qu'ils résistent mieux. Et puis, gestionnaire de l'Unedic depuis 1992, elle n'avait aucune envie d'avoir des chômeurs organisés qui pourraient venir mettre un grain de sable dans cette jolie mécanique. Quant à Fo, sa manière de voir les associations de chômeurs était totalement caricaturale, au point d'avoir osé faire l'amalgame avec les Sections d'assaut (SA) de Hitler... Les chômeurs avaient donc bien du mal à pouvoir se reconnaître dans des organisations qui, de plus, passent leur temps à se diviser. Il fallait mettre en place un outil de lutte contre le chômage pour conquérir des droits et dépasser ces difficultés.

C'est l'ensemble de la société qui est confrontée à la question du chômage et pas seulement les syndicats. Que ce soient les associations de quartiers qui font du soutien scolaire ou des permanences sur le surendettement, les organisations féministes ou féminines, les organisations antiracistes, tous les mouvements de luttes, syndicaux ou associatifs, sont directement percutés par cette question. Il fallait une autre démarche que celle des organisations caritatives dont l'action permet bien sûr d'éviter que l'on meure de faim mais ne permet pas à des centaines de milliers de gens de sortir d'un régime de soumission et de non-droit. Nous voulions mettre en place un réseau de lutte contre le chômage qui rassemble toutes les forces intéressées. Une structure souple qui mette en œuvre de nouvelles formes de démocratie, de mises en mouvement, qui allie l'envie des individus de s'impliquer et des prises de conscience plus collectives. Nous voulions pouvoir à la fois être en mesure d'agir sur les choses les plus immédiates mais aussi nous inscrire dans un projet de société alternatif plus large.

La dynamique créée par AC! a permis de renforcer les liens entre toutes les organisations de chômeurs et celles des salariés qui finalement ne se connaissaient pas trop.

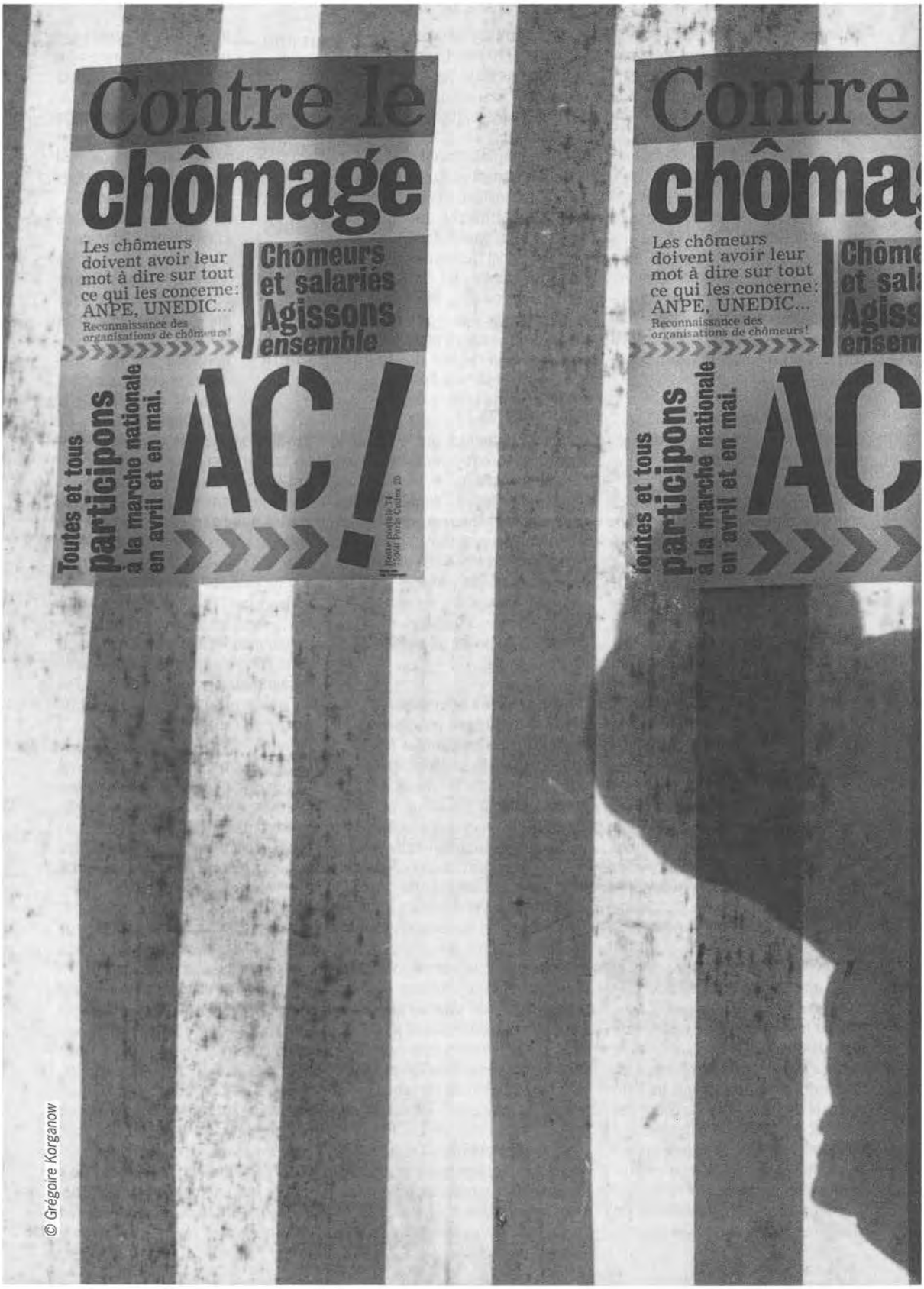
Cinq ans après la création d'AC!, quel regard peut-on porter sur ce pari initial ?

H.C. : AC! a été un formidable outil d'action. Les associations de chômeurs seules n'avaient pas été capables de créer des mobilisations fortes et suffisamment actives pour modifier le rapport de force. Les militants syndicaux ont apporté dans AC! une expérience revendicative que ne possédaient pas nos associations. La dynamique créée par AC! a permis de renforcer le lien entre toutes les organisations de chômeurs et les organisations de salariés qui finalement ne se connaissaient pas trop. Nous nous sommes tous retrouvés dans le mouvement de l'hiver 1997. Si la participation de certaines organisations syndicales a été soulignée, l'absence de Fo et de la Cfdt n'est pas passée inaperçue. On peut légitimement regretter que ces grosses organisations syndicales n'aient toujours pas compris quel était l'intérêt de soutenir les organisations de chômeurs. Elles devraient pourtant comprendre notre combat. A travers nos actions, nous ne faisons rien d'autre que nous battre pour améliorer notre sort, ce que font normalement les syndicats pour les salariés...

AC! s'est construit sur une conception fédératrice et c'est cela qui fait sa force. Elle a une double vocation : celle, plus immédiate, de lutter pour l'amélioration des conditions de vie des chômeurs et celle, plus générale, de revendiquer la réduction du temps de travail et la création d'emplois. Mais on assiste aujourd'hui à un glissement fort dans AC! qui tend à privilégier les revendications immédiates sur les mots d'ordre plus généraux contre le chômage, plus difficiles à mettre en œuvre. Il nous faut tous être attentifs à cette évolution car elle porte en germe le risque de placer AC! en concurrence avec les associations de chômeurs pour lesquelles les revendications concrètes, immédiates, sont le terrain d'intervention «naturel». Si l'on n'y prend pas garde, AC! risque de perdre sa capacité à rassembler.

C.V. : Depuis cinq ans, on s'acharne à ne pas faire d'AC! une organisation classique. Mais ce n'est pas si simple. Notre projet initial de construire un réseau d'organisations a, dans les faits, beaucoup évolué. Dès la tenue de nos premières assises, en janvier 1994, des gens sont venus qui n'étaient pas organisés et qui ont désiré nous rejoindre. Nous avons donc fait le choix d'accepter aussi les individus.

Ensuite, notre plate-forme elle-même a évolué. L'appel initial était un appel de syndicalistes très axé sur l'abolition du chômage avec, comme levier principal, la réduction du temps de travail. Un seul petit paragraphe mentionnait qu'il s'agissait aussi d'obtenir des moyens d'existence convenables pour tout le monde et que cela nécessitait des luttes quotidiennes. Mais toutes les chômeuses et les chômeurs qui ont rejoint AC! ont vite fait de donner à ces revendications ■■■

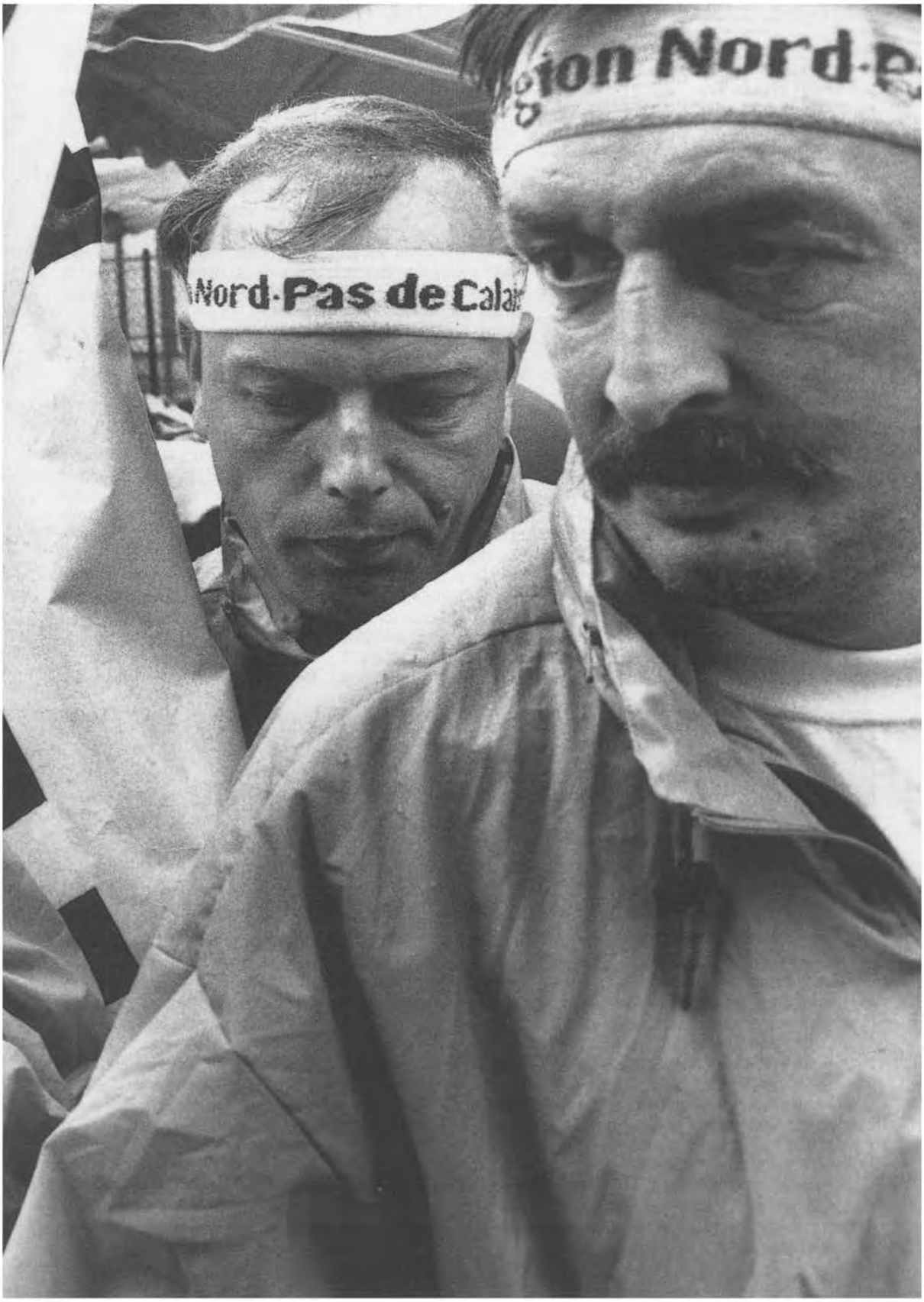


© Grégoire Korganow





© Grégoire Korganow


ion Nord-P
Nord-Pas de Cala

■■■ concrètes une toute autre importance : ne pas se faire virer de son logement, avoir de quoi se nourrir, se déplacer, c'était pour eux de la première urgence. Nous, syndicalistes, nous avions par exemple largement sous-estimé la question des transports. Nous ne l'avions même pas envisagée. Les luttes pour la gratuité des transports sont apparues au printemps 1994 et elles n'ont pas cessé depuis, avec de très grosses mobilisations unitaires comme à Toulouse. Pourquoi sont-elles autant parvenues à mobiliser ? D'abord parce que c'est une revendication concrète, immédiate et qui peut aboutir. On retrouve là d'ailleurs l'un des ressorts de ce que devrait être le syndicalisme, la volonté de gagner des choses : l'action collective ne peut faire la preuve de son utilité que lorsqu'elle est efficace. Mais cette revendication des transports gratuits exprimait aussi la volonté de

> Quand on n'a que 2 000 F par mois pour vivre, on ne peut pas passer des années à se demander si c'est le bon moment pour lutter.

repères. C'est aussi parce qu'AC! a su construire des collectifs locaux : près de 200 sur l'ensemble du territoire, c'est un trésor inestimable.
Un autre point fort d'AC!, c'est sa volonté unitaire, son refus de se comporter en organisation hégémonique. Notre bilan devrait d'ailleurs inspirer le mouvement syndical : plus on est unitaire et fédérateur, mieux on se construit. Et pas besoin d'être d'accord sur tout pour agir ensemble. C'est vrai à l'intérieur de AC! et c'est vrai avec les autres, c'est ça notre conception de l'unité. Aucune des quatre organisations impliquées dans les luttes de l'hiver dernier n'est ainsi d'accord sur ce que devrait être le niveau de l'indemnisation des chômeurs : AC! pense que ce devrait être le Smic, l'Apeis et le Mncp disent environ 4 000 F, et la Cgt-chômeurs 80 % du Smic revendiqué. Mais nous sommes tout de même parvenus à faire l'unité sur une revendication intermédiaire, 1 500 F de plus pour tout le monde, tout



se réapproprier l'espace, de retrouver une vie sociale, de sortir de l'enfermement domestique du quartier. Nous n'avions pas compris combien, pour un chômeur, ne pas avoir les moyens de se déplacer c'était comme d'être assigné à résidence !
Si AC! a pu devenir une référence, c'est d'abord parce que son existence a reposé et repose encore sur un réseau très large de militants syndicaux, politiques, associatifs, qui avaient, même issus d'organisations différentes, l'habitude de travailler ensemble et partageaient les mêmes

de suite. AC! a conservé de sa construction initiale l'idée de ne pas être une association de chômeurs de plus mais bien une fédération de forces. Mais les copains chômeurs qui se reconnaissent dans AC! revendiquent leur place, leur autonomie et le débat revient sur le tapis à chacune de nos assises avec plus ou moins de force. C'est assez compliqué et nous ne sommes toujours pas parvenus à trouver une solution adaptée à cette difficulté. Les chômeurs apportent aussi dans AC! un autre rapport au temps, à l'action. Quand on n'a que 2 000 F par mois pour vivre, on ne peut pas passer des années à se demander si c'est le bon moment pour lutter, si c'est la bonne revendication... Alors, il n'y a pas une seule réunion d'AC! où l'on se quitte sans une décision d'action. C'est très bien mais il faut prendre garde à ce que ce rapport à l'urgence ne conduise pas à un activisme qui serait le fait de militants radicalisés, mais très minoritaires, abandonnant le souci de construire un mouvement large.

Comment percevez-vous l'implication des salariés par rapport aux actions des chômeurs ?

H. C. : Les salariés ne sont pas suffisamment sensibles au vécu quotidien des chômeurs et les chômeurs ne sont pas suffisamment conscients de ce qui est subi dans les entreprises par les salariés. Pendant la marche contre le chômage de 1994, les copains salariés ont eu beaucoup de mal à comprendre et à gérer certaines marches parce qu'elles comptaient de nombreux Sdf, complètement démunis, hors circuit. Même si chacun a tenté d'y mettre du sien, le fossé entre les uns et les autres était trop important pour se combler au cours de la marche et cela ne s'est pas toujours bien passé.

C. V. : Il faudrait que les salariés puissent comprendre, et particulièrement ceux qui jouissent d'un travail à peu près stable, combien le chômage, la précarité, peuvent être une situation d'une intolérable violence. Ce n'est pas seulement l'absence de travail ou de revenu mais c'est être soumis quotidiennement à un terrible contrôle social. Il faudrait qu'un jour on réalise

par exemple un film sur les entretiens d'embauche : de véritables procédures psychologiques d'anéantissement, de destruction, de mise en morceaux. Quand on a subi cela 150 fois et que, jamais, on n'a été retenu, on a envie d'envoyer tout promener. Comme on ne peut pas vivre avec cette souffrance pendant des années, il faut la retourner. Comme on n'est pas dans la capacité de la retourner dans une action collective, on la retourne contre soi : «Puisqu'ils ne veulent pas de moi, et bien moi je veux plus d'eux. De leur boulot j'en veux pas...»

Au-delà de leur engagement de principe, les organisations syndicales ont du mal à inscrire la question du chômage dans leur pratique.

Nous sommes dans un système capitaliste où l'emploi est à la fois source d'insertion sociale et induit un rapport de domination qui est source d'aliénation. Le mouvement de lutte contre le chômage pose de vraies questions de fond : Quelle place peuvent avoir ceux et celles qui n'ont pas de travail dans cette société ?



Peut-on combattre le capitalisme en étant totalement à l'écart des rapports de production ou peut-on construire des rapports de production qui échappent à la domination ?... Ce sont des questions essentielles pour l'avenir et c'est le mouvement des chômeurs qui les porte. Si le syndicalisme était en mesure de les poser dans ces termes, on aurait accompli beaucoup de progrès !

Quel regard portez-vous sur l'engagement des syndicalistes dans AC! ?

H. C. : J'aurais surtout des reproches à faire aux organisations syndicales que l'on ne voit pas. Ensuite, j'attends d'une structure syndicale qu'elle soutienne en fonction de la demande qui lui est faite et non pas qu'elle tente d'imposer sa vision des problèmes. Elle doit être à l'écoute de ce qui est demandé et répondre à cette demande. A chaque fois que nous l'avons sollicité, aussi bien pour AC! que pour le Mncp, Sud-Ptt a répondu présent de cette manière. Mais Sud se heurte à la même difficulté que les autres organisations syndicales impliquées dans AC! : elle n'est pas sûre de mobiliser beaucoup de ses adhérents pour soutenir une action de chômeurs... Comme, à l'inverse, les associations de chômeurs peuvent avoir du mal à soutenir les luttes des salariés.

C. V. : Les organisations syndicales qui étaient parties prenantes de la création d'AC! ont du mal à maintenir un engagement permanent dans la durée, les militants qui s'y investissent sont happés par beaucoup d'autres activités. Seuls Sud-Ptt, le Snui, la Cfdt-Anpe étaient présents lors des dernières assises nationales d'AC!. Mais, au-delà de leur engagement de principe, ces organisations ont du mal à intégrer la question du chômage dans leur pratique quotidienne...

Aujourd'hui, dans toutes les entreprises dans lesquelles elles négocient la réduction du temps de travail, elles devraient solliciter les organisations de chômeurs pour mener des initiatives communes. Coller sur tous les lieux de travail des affiches : «La réduction du temps de travail pourrait créer tant d'emplois dans cette entreprise, prenez contact avec la section syndicale». Susciter, par exemple dans les cantines, des débats entre salariés et chômeurs pour que s'atténue la méfiance réciproque des uns envers les autres, peut-être plus encore des salariés à l'égard des chômeurs. Mettre en relief les intérêts communs qu'ont les uns et les autres comme lors de cette opération sur un bureau de poste à Asnières, à l'initiative des syndicats Sud-Ptt et Cgt, des organisations de quartiers et des organisations de chômeurs : les usagers qui en ont marre de faire la queue le samedi matin, les salariés qui dénoncent leurs conditions de travail, les chômeurs qui voudraient du travail... tous peuvent s'entendre pour la création de postes supplémentaires.

Il faudrait renforcer la présence des militants syndicaux dans les collectifs AC ! en ce sens qu'elle favorise aussi la structuration des copains chômeurs et précaires : la précarité, c'est aussi la destruction de la vie, l'incapacité à construire dans la durée... Des militants qui ont une insertion sociale plus stable, une expérience militante plus importante sont d'un apport précieux dans la construction d'une organisation. Ce que fait Guy, de Sud-Ptt, à la Maison des ensembles à Paris est essentiel : une présence et un lien avec les associations qui luttent sur le terrain de l'exclusion, et avec les exclus eux-mêmes, une présence sur un terrain duquel les confédérations sont absentes comme si elles avaient peur des pauvres...

Les chômeurs font peur aux salariés et effrayent même certains militants syndicaux. Le chômage, c'est comme si c'était contagieux : on n'a pas envie de militer avec des gens qui sont justement ce qu'on n'a pas envie de devenir. Alors toutes les possibilités de rencontres, de discussions sont à saisir pour modifier cet état d'esprit et démontrer que l'on peut parler avec des chômeurs, des chômeuses, sans devenir chômeur pour autant le lendemain.

Un an après le mouvement des chômeurs de l'hiver dernier, peut-on espérer de nouvelles mobilisations ?

H. C. : Regardons le chemin parcouru. En 1992, lors des négociations Unedic, la dégressivité des allocations était imposée aux chômeurs. Le Mncp avait appelé à un rassemblement devant le siège du patronat où se déroulaient les négociations : nous n'étions qu'une poignée. Mais 20 000 lors de la dernière manifestation organisée devant le siège de l'Unedic en 1998. Je reste donc optimiste. Les choses évoluent,

nos réseaux s'organisent et se donnent des moyens pour mobiliser. Résultat de nos luttes, des comités de liaison Anpe vont se mettre en place auxquels nous participerons pour assurer le relais de toutes les informations vers nos militants et les chômeurs. Les grandes organisations syndicales qui ne nous ont pas soutenus, qui nous ont même parfois mis des bâtons dans les roues, n'auront bientôt plus d'autre choix que de nous rencontrer et même de travailler avec nous. Nos associations finiront bien par être reconnues comme partenaires de l'ensemble des forces syndicales. Le fait d'être reconnu par le gouvernement, suite aux luttes, est un résultat important même s'il est insuffisant. Bien sûr, j'ai du mal à croire que demain il n'y ait plus de chômage, mais nous n'avons pas d'autre choix que de continuer à nous battre, nous n'avons rien à perdre... Nous battre pour créer des emplois et diminuer le taux de chômage, nous battre pour améliorer la vie des chômeurs et obtenir un revenu minimum le plus proche possible du Smic, nous battre aussi pour que les salariés qui bossent dans les entreprises aient plus que le Smic pour vivre.

C. V. : Il nous faut d'abord élargir le mouvement des chômeurs aux chômeurs. Mais il faut aussi trouver des modes d'actions qui intéressent les précaires et cela concerne aussi les organisations syndicales. Pourquoi ne pas organiser par exemple la tenue de grandes assises des précaires ? Ne devrions-nous pas nous emparer de la campagne contre le temps partiel imposé, impulsée par le Collectif national des droits des femmes ? Cette question suscite d'importants débats dans AC!. Une partie des camarades pensent que le temps partiel imposé n'est pas un problème, que l'essentiel est de parvenir à obtenir un complément d'indemnisation, à transformer en fait ce temps partiel en chômage partiel. C'est une position qui peut sembler aujourd'hui logique mais elle ne s'attaque pas au phénomène du temps partiel. Ne risque-t-on pas ainsi de tomber dans le piège tendu par le patronat qui aimerait limiter le montant des salaires et faire reposer le reste sur la solidarité nationale? La revendication du complément d'indemnisation, si elle peut sembler offensive, peut aussi s'inscrire dans la défaite, le renoncement.

En fait, AC! et les luttes des chômeurs reposent toutes les questions liées au travail, à l'emploi, à sa nature, sa structure, son lien avec le salaire... Leurs actions s'inscrivent au cœur de ces débats, avec des errances, des hésitations, des compromis, des difficultés... Aujourd'hui, trop de chômeurs et de précaires acceptent encore leur situation. Ils ont intégré leur exclusion, sont convaincus qu'il n'y aura plus jamais de travail pour tout le monde. Quand on conteste, que l'on argumente sur la réduction du temps de travail, la possibilité de travailler tous vingt heures, ils hésitent mais en même temps cette perspective leur paraît tellement lointaine... Comment avancer ? Nous souhaitons fédérer toutes les forces autour du refus de la précarisation de la société : tout le monde peut se retrouver là-dessus, chacun peut s'emparer de cette position pour la décliner sur son propre secteur, à partir de sa réalité syndicale ou associative.

Plus les chômeurs auront des droits, seront correctement indemnisés, moins ils accepteront n'importe quoi et moins les employeurs pourront baisser les salaires.

Nous voudrions aussi parvenir à ce que toutes les plates-formes syndicales intègrent des revendications sur les minima sociaux et les allocations chômage. Cette préoccupation à l'encontre des chômeurs était une constante du mouvement ouvrier avec laquelle le syndicalisme doit renouer. Il n'y a pas si lontemps, en 1974, le dernier grand accord entre la Cgt et la Cfdt portait cette exigence d'un revenu de remplacement en cas de chômage égal au minimum à 90% du salaire ou du Smic... Il faut reprendre ces questions, en débattre largement parce que c'est loin d'être clair pour les salariés. J'imagine un salarié qui gagne à peine au dessus du Smic, il se dit : «Moi, je bosse dans des conditions pas terribles et l'autre qui ne fait rien gagnerait presque autant que moi...» C'est une discussion difficile à mener, mais qu'il ne faut pas hésiter à avoir. Elle oblige à réfléchir en terme de stratégie et à comprendre combien l'augmentation des minima sociaux pourra profiter aux salariés. Plus les chômeurs auront des droits, seront correctement indemnisés, moins ils accepteront n'importe quoi, moins les employeurs pourront baisser les salaires. Si les minima sociaux augmentaient de 1 500 F, comme on le demande, ils s'éléveraient à 3 500 F et alors personne n'accepterait d'être caissière à Carrefour pour 2 000 F par mois !

Dans nos perpectives, il ne faut bien sûr pas oublier le travail mené au niveau international, avec l'organisation d'une nouvelle marche européenne contre le chômage sur Cologne, le 5 juin 1999, au moment de la réunion des chefs d'Etat européens. Nous avions eu, en 1997, le culot de nous lancer dans ce pari un peu fou et cette dynamique de réseau a plutôt bien fonctionné au niveau européen. Nous voulons continuer.

Pour finir, une interrogation. Le mouvement de l'hiver dernier était plus un mouvement des chômeurs pour leurs droits qu'un mouvement de lutte contre le chômage. Quelle conclusion doit-on en tirer ? Que ce mouvement des chômeurs, comme la manière dont AC! s'organise aujourd'hui, sont révélateurs de l'incapacité à organiser un réel mouvement de lutte contre le chômage très large, très fort ? Ou bien que cette situation est une étape obligée parce qu'il ne peut pas exister réellement de mouvement contre le chômage avant que les chômeurs et les précaires soient parvenus à arracher quelques droits ? Je parie plutôt sur cette dernière hypothèse. Cela prendra du temps, mais j'y crois.

AC!
42, rue d'Avron, 75020 Paris.
Tél. 01 43 73 36 57.



© Françoise Bautz

Conclus

Dix ans après, nous pourrions nous satisfaire d'un bilan largement positif de la construction de Sud-Ptt et de la place que nous occupons dans le paysage syndical français. Nous n'allons pas bouder notre plaisir et jouer les faux modestes : les dix ans parcourus donnent raison à ceux et celles qui, fin 1988 et depuis, ont choisi de construire Sud aux Ptt.

Pavé jeté dans la mare du syndicalisme officiel, le pari était un peu fou. Il montre en tout cas qu'il faut parfois ne pas hésiter à sortir des sentiers battus, plutôt que d'opter toujours pour la ligne droite, celle qui apparaît comme le plus court chemin d'un point à un autre...

Un outil pour résister et agir sur le monde

Sud est devenu une référence dans le paysage syndical. Beaucoup décrié, parfois surestimé, Sud-Ptt veut d'abord prouver que le syndicalisme reste d'actualité. Mais pas n'importe quel syndicalisme : celui qui n'a

ion

pas peur d'explorer des chemins nouveaux, sans pour autant oublier les références de l'histoire. Ni passéiste, ni avant-gardiste, un outil au service des intérêts collectifs de ceux et celles qui n'ont pour exister dans cette société, ni le pouvoir financier, ni le pouvoir politique, ni le pouvoir intellectuel : le monde du travail dans ses multiples facettes actuelles. Un outil pour résister et agir sur le monde : le transformer et non s'y adapter. Utopie que tout cela, diront certains hérauts de l'horizon indépassable du capitalisme pour qui changer le monde est devenu un archaïsme quasi vulgaire ! Notre volonté est de ne pas accepter le monde tel qu'il est. Le syndicalisme est le premier outil d'organisation collective face à l'arbitraire, à l'injustice ; il reste un des facteurs de progrès social, à condition de ne pas vendre son âme pour devenir l'interlocuteur officiel qui ne sait plus démêler les intérêts des salariés de ceux des patrons... ou du pouvoir officiel. Le syndicalisme a subi bien des avatars de par le monde ; il n'en reste pas moins un outil indispensable à condition de ne pas devenir un arbre sec, incapable de se régénérer.

En créant Sud-Ptt, nous avons voulu redonner sens à un syndicalisme à l'écoute des salariés dans ce qu'ils vivent quotidiennement, capable de relier cela à une vision globale et à une réflexion collective sur le monde dans lequel nous vivons.
Dix ans après, notre succès même et nos principes fondateurs nous imposent de garder la tête froide et de ne pas sombrer dans un espèce d'autosatisfaction qui masquerait les difficultés du syndicalisme français et les propres limites de l'expérience de Sud-Ptt. Sud-Ptt a la volonté de participer à la rénovation du syndicalisme à partir de son expérience originale, mais en la confrontant aux autres forces du mouvement social : syndicalistes d'autres structures, militants associatifs avec qui nous nous sommes souvent retrouvés ces dernières années. Les problèmes que nous avons rencontrés depuis dix ans ne sont pas spécifiques à Sud-Ptt, ils sont posés à tout le mouvement syndical ; Sud-Ptt a essayé d'y répondre à sa manière. C'est cela que nous voulons verser au débat collectif.

Redonner du crédit au syndicalisme

Pour que les travailleurs adhèrent à un syndicat, il faut d'abord qu'ils en voient l'utilité et s'identifient assez facilement à ses représentants. Cela suppose un syndicalisme qui ne soit pas englué dans des réunions institutionnelles dont personne ne voit jamais le résultat ; des représentants facilement accessibles et au service des salariés, qui ne soient pas vécus comme des «zombies» venant d'une autre planète et qui, par leurs fonctions, auraient perdu tout contact avec la réalité.
Les organisations syndicales ont obtenu des moyens de fonctionnement non négligeables dans les grandes entreprises et le secteur public ; ces moyens ne doivent pas servir à créer des privilégiés et à faire du clientélisme. Ils doivent au contraire permettre au syndicat de se mettre au service des travailleurs qui lui ont accordé leur confiance. Une information de qualité, complète et transparente, est un des éléments essentiels du combat syndical pour faire vivre cette

démarche. C'est à travers le délégué local que se fait souvent la première prise de contact avec l'organisation syndicale, d'où l'importance pour Sud-Ptt d'avoir des militants de terrain nombreux et formés.
Le syndicat doit respecter les droits, en particulier des plus faibles, résister à ce qui est néfaste pour le plus grand nombre, ne pas se résigner à l'ordre établi comme s'il était immuable et intangible, combattre le sexisme et le racisme, redonner la possibilité collective et individuelle de ne plus subir mais d'agir...

Retrouver le chemin de l'unité

L'histoire syndicale de notre pays est marquée par la division. Division souvent due au manque d'indépendance du syndicalisme vis-à-vis des partis politiques, des pouvoirs publics ou du patronat et qui a contribué aux défaites sociales de ces dernières années. L'unité syndicale n'est pas un but en soi, c'est un outil pour l'action et pour créer un rapport de force. L'urgence, pour Sud-Ptt, c'est de contribuer à rassembler au moins les forces qui se sont retrouvées dans les luttes ces dernières années. L'urgence, c'est de proposer le plus unitairement possible des actions, des alternatives aux choix économiques actuels.
Des rapprochements semblent se dessiner actuellement du côté des confédérations Cgt et Cfdt. Si c'est l'unité pour faire avancer les revendications et organiser la mobilisation, nous disons bravo. Mais, avouons-le, nous avons du mal à voir comment les différences fortes qui ont existé entre ces deux organisations dans un passé récent vont être dépassées, et au profit de quelles positions : celles de la direction de la Cfdt soutenant le plan Juppé et condamnant les actions des chômeurs ou celles de la Cgt partie prenante du mouvement de décembre 95 ou dénonçant, avec les chômeurs, les accords Unedic qui aggravent la misère des sans-emploi ! Discuter des points de vue différents, des divergences, est une bonne chose, essayer de construire les convergences, tout cela est aujourd'hui nécessaire. Encore ne faut-il pas y perdre son âme !

Retrouver le chemin de la démocratie et du débat collectif

Le syndicalisme ne peut se développer que s'il pratique la démocratie, seul gage de crédibilité et d'efficacité. Fini le temps (s'il a jamais existé) où il suffisait d'un mot d'ordre pour mobiliser. Aujourd'hui, il y a une aspiration forte des salariés à exister comme individus, à comprendre, à décider pour eux-mêmes et par eux-mêmes. C'est le produit de deux phénomènes : d'une part, un niveau scolaire plus élevé, d'autre part la faillite des régimes de l'Est...
Les salariés veulent donner leur avis, s'exprimer, être consultés pour tout ce qui les concerne. Il s'agit de susciter les débats et de faire en sorte qu'émergent des revendications et des projets collectifs, décidés et portés en toute connaissance de cause.
C'est au syndicalisme de proposer les moyens adaptés pour favoriser cette démocratie : information, réunions, consultation, assemblées générales, comités de luttes syndiqués / non-syndiqués... Il s'agit que les salariés aient leur mot à dire, que l'expression démocratique soit favorisée par le syndicalisme. Il ne s'agit pas de faire à la place de, mais de faire avec... Il nous semble important que, lorsque se discutent des accords d'entreprise, les salariés concernés puissent donner leur avis, l'organisation syndicale donnant ses analyses, ses propositions mais ne les imposant pas.
L'exigence de démocratie concerne tant le rapport aux salariés que le fonctionnement de l'organisation syndicale. Rénover le syndicalisme, cela signifie aussi rompre avec la diabolisation, laisser la place au débat et permettre l'expression publique des divergences. C'est aussi faire de la place aux plus jeunes, à ceux qui sont moins expérimentés ; c'est partager les responsabilités et les décisions ; c'est ne pas faire des permanents «à vie» qui oublient la raison de leur engagement militant et pour qui le syndicalisme devient un travail comme un autre, ou un moyen d'avoir du pouvoir, de la promotion sociale... Cela suppose de favoriser la rotation des responsables, de limiter les durées de mandat.

Donner toute leur place aux femmes

Les femmes n'occupent la place qui leur revient ni dans le travail ni dans le syndicalisme. L'égalité entre hommes et femmes est loin d'être acquise : la place des femmes dans notre société reste avant tout le produit d'une construction sociale basée sur un rapport d'oppression. Cela a forcément des conséquences sur leurs conditions de travail, leur vie personnelle, mais aussi sur le syndicalisme.

Le syndicalisme s'est bâti dans les bastions masculins ; il en reste profondément marqué aujourd'hui dans son fonctionnement : les postes de responsabilité sont rarement occupés par des femmes. Le fonctionnement des structures fait la part trop belle aux fonctionnements traditionnels des univers et des modèles masculins. Il prend rarement en compte le poids des charges familiales qui reposent encore beaucoup trop sur les femmes ; les revendications sur lesquelles les femmes se sentent les plus concernées, comme la question du temps de travail, ont été peu portées par le syndicalisme. Ainsi, celui-ci s'est assez facilement accommodé des politiques de développement du temps partiel qui perdurent dans le débat sur la réduction du temps de travail et qui renforcent les inégalités entre les hommes et les femmes.

Pour répondre à cette situation, le syndicalisme doit répondre aux revendications et aux besoins des femmes et transformer ses modes de fonctionnement pour qu'elles s'y sentent à l'aise et y prennent la place qui leur revient. Si le syndicalisme ne relève pas ce défi, il continuera de se priver d'une partie importante du salariat actuel et ne pourra prétendre le représenter dans toute sa diversité et sa richesse.

Proposer des lieux spécifiques de débats, comme les commissions femmes, tout en étant volontariste pour intégrer collectivement des femmes à tous les niveaux de structures : c'est en ce sens que nous pourrons avancer... Encore faut-il faire preuve d'une vigilance de tous les instants ! A Sud-Ptt comme ailleurs!

Reconstruire l'interprofessionnel

Ce n'est rien de dire que le monde du travail a beaucoup changé sous les effets du chômage, de la précarité, du développement de la sous-traitance... On assiste à l'éclatement des statuts. Tous les secteurs professionnels sont touchés par les mêmes politiques économiques. Les grandes questions sociales transverses du mouvement ouvrier remontent à la surface sous le coup des remises en cause des garanties collectives du salariat, acquises au fil des luttes. Le contrat de travail, la protection sociale, le logement et la quasi-absence de chômage assuraient une certaine cohésion sociale. Sous l'effet des politiques libérales, tout a volé en éclat dans le secteur public comme dans le secteur privé. Les remises en cause des services publics ont des effets non seulement sur les personnels (précarisation, niveau d'emploi, logique commerciale...) mais aussi sur leur qualité et leur accessibilité pour l'ensemble de la population. Le chômage et tout ce qui l'accompagne en terme de pauvreté déstructure et met à mal des choses que l'on pouvait croire définitivement réglées dans une société aussi riche que la société française : logement, santé, éducation des enfants, etc.

Dans cette situation de déstructuration sociale forte, la démocratie même se vide petit à petit de son contenu: abstention électorale en progression, rejet des partis politiques, banalisation de l'extrême droite, retour en force d'un discours sécuritaire et xénophobe, d'un ordre moral remettant en cause les acquis obtenus par les femmes (avortement, droit au travail...).

Il s'agit pour le syndicalisme de faire face en occupant le terrain revendicatif, en recréant du lien social par l'action et la syndicalisation. En intervenant à partir de ses valeurs d'égalité et de ses revendications, sur des terrains qui relèvent de la citoyenneté. Soutenir les actions des chômeurs, être aux côtés des sans-papiers, manifester contre le G7, être actifs dans le Collectif des droits des femmes relèvent de nos valeurs syndicales. Cela doit aller de pair avec des actions interprofessionnelles sur la protection sociale, le droit à la retraite ou la réduction du temps de tra-

vail. Même si des actions locales sont nécessaires, elles doivent aussi dépasser le cadre de l'entreprise. Cela est particulièrement vrai lorsqu'il s'agit de combattre les choix gouvernementaux. Enfin, et ce n'est pas une des moindres questions posées aujourd'hui au mouvement syndical, comment organiser les salariés précaires, intérimaires, des entreprises de sous traitance... ceux et celles qui ne font que quelques heures dans une entreprise, qui n'ont ni le même statut, ni parfois le même employeur, tout en étant sur le même lieu de travail ? Toutes ces questions correspondent à un nouveau défi qu'il faudra relever sous peine de se couper d'une partie de plus en plus importante du salariat et devenir impuissant à mener des actions et à construire un rapport de force.

Les structures interprofessionnelles confédérales sont considérablement affaiblies. Elles ne sont pas en mesure aujourd'hui de répondre à tous ces défis. Elles sont devenues des «coquilles vides», instrumentalisées pour imposer les orientations des directions confédérales, ou encore de simples permanences juridiques utiles pour la défense de cas individuels mais incapables de recréer une dynamique d'action interprofessionnelle. Le récent mouvement des chômeurs a montré l'urgence de tisser des liens entre chômeurs et salariés.

Le syndicalisme peut être l'outil pour créer ce lien. Encore faut-il qu'il ne soit pas largement mouillé dans des décisions scandaleuses sur le revenu des chômeurs et qu'il reconnaisse les instruments de lutte que se sont donné les chômeurs. Même si parfois la confrontation est rude...

La question interprofessionnelle est donc plus que jamais d'actualité ; il s'agit de réinventer des structures dans lesquelles salariés du public et du privé, chômeurs, précaires pourront se retrouver avec la volonté de construire des mobilisations permettant à chacun de s'y retrouver, tout en étant capable de tisser les solidarités indispensables.

C'est le principal enjeu pour le syndicalisme dans les années qui viennent.

Dépasser les frontières

Face aux dégâts sociaux de la mondialisation, des résistances voient le jour dans différents pays : de la lutte des indiens du Chiapas au mouvement social de décembre 1995 en France, en passant par les grèves des travailleurs sud-coréens ou les actions des chômeurs en Europe... Hélas, force est de constater que l'action syndicale coordonnée entre les différents pays ne se fait pas. Les organisations syndicales internationales, malgré leurs énormes moyens financiers, ne se donnent aucun moyen d'action internationale. La puissante Ces (Confédération européenne des syndicats), forte de millions d'adhérents, qui devait permettre au mouvement syndical de dépasser les frontières pour construire des actions européennes, internationales, dérive vers une institutionnalisation démesurée et a bien du mal à jouer un rôle de contre-pouvoir face à la construction européenne faite de déréglementation et de reculs sociaux. Il aura fallu la fermeture de Vilvoorde au printemps 1997 pour voir enfin une manifestation appelée par la Ces exigeant un volet social à la construction européenne ! Il est clair que le mouvement syndical a des longueurs de retard à rattraper pour faire face aux dégâts de la construction européenne et pour répondre aux besoins de solidarité internationale, tant les choix économiques décidés par les grandes institutions internationales comme le Fmi, la Banque mondiale ou l'Omc (avec l'accord des gouvernements des différents pays) pro-

Au moment où les gran toute leur perversion, i d'un travail collectif de réalistes, capables de n les consciences. [Pierre Bourdie

duisent de la pauvreté et de l'exclusion dans les pays du Sud comme dans ceux du Nord.
Les choses évoluent sensiblement ces derniers temps. Les Marches européennes contre le chômage et la précarité ont beaucoup aidé à ces contacts, ainsi que les questions posées par le renouveau du syndicalisme dans d'autres pays... Des liens se sont tissés entre syndicalistes de différents pays, entre militants présents dans des organisations affiliées à la Ces ou dans des organisations qui n'y sont pas ; les méfiances commencent à être dépassées... Il faudra bien trouver le moyen d'actions communes pour créer un rapport de force au delà des frontières !
Finalement, une question perdure : est-il possible d'imaginer un outil syndical utile dans la défense immédiate et quotidienne, capable de porter un projet social émancipateur sans perdre son rôle de contre-pouvoir en toute circonstance, de se situer sur un terrain politique, de maîtriser les choix de société, sans perdre son indépendance ou devenir la courroie de transmission, la force d'appoint de tel ou tel parti, ou le relais de telle ou telle politique gouvernementale ?
Cette interrogation conserve tout son sens pour Sud-Ptt, dix ans après sa création. Elle est aussi posée à l'ensemble du mouvement syndical, ou du moins à celui qui ne se contente pas de gérer au jour le jour, en accompagnant d'un zeste revendicatif, les choix politiques générateurs de souffrance et de destructuration sociale...
Il ne peut y avoir de projet syndical qui réponde vraiment aux difficultés vécues chaque jour par les travailleurs sans remettre en cause le fonctionnement actuel de la société. Il nous appartient de montrer et de convaincre les salariés que d'autres choix sociaux sont nécessaires et possibles ; le syndicalisme doit retrouver le chemin de la transformation sociale, ce qui nécessite d'y réfléchir collectivement. C'est à cela que doivent, de façon urgente, s'attacher tous ceux et toutes celles, militants associatifs et militants syndicaux qui, ces dernières années, se sont souvent retrouvés au coude à coude, au-delà des étiquettes de chacun. En acceptant la confrontation, en agissant ensemble, en acceptant les questionnements plutôt que les certitudes, en mettant en avant les possibilités de convergences plutôt que la défense sectaire de chaque boutique, le syndicalisme sera recrédibilisé. En construisant des réponses alternatives, le syndicalisme redonnera du sens aux batailles collectives et permettra de sortir de la désespérance et de l'individualisme. C'est finalement pour cela que Sud-Ptt s'est créé, c'est aussi pour cela que Sud veut continuer son chemin en apportant sa pierre à la reconstruction d'un outil syndical à la hauteur des enjeux nationaux et internationaux des prochaines décennies.

Annick Coupé – novembre 1998

es utopies du XIXe siècle ont livré est urgent de créer les conditions econstruction d'un univers d'idéaux obiliser les volontés sans mystifier

ntretien publié dans Le Monde, 14 janvier 1992]

La charte identitaire

Résolution « Identité » adoptée lors du 1er congrès de la fédération Sud-Ptt - 1989

La fédération des syndicats Ptt Solidaires, Unitaires et Démocratiques a pour fonction prioritaire la défense des intérêts matériels et moraux des salariés, c'est-à-dire de leur dignité.

A cet effet, elle assure :
- par une seule organisation fédérée, l'unité du personnel de la Poste et des Télécommunications,
- au travers de l'activité de ses adhérents et de ses élus, la défense des agents sanctionnés ou lésés à titre individuel ou collectif,
- l'information du personnel des Ptt sur ses droits ainsi que sur la politique de l'Administration et les conséquences qui en découlent pour lui,
- l'élaboration, la mise en débat et la popularisation des revendications les plus aptes à solidariser les travailleuses et les travailleurs des Ptt autour d'objectifs de changements réels des conditions de travail et de vie,
- la recherche sur le terrain, comme à tous les niveaux, des bases d'accord et d'unité les plus larges du personnel et des organisations syndicales permettant la construction de l'indispensable rapport de forces face à l'Administration,
- l'impulsion, l'animation et l'extension des mobilisations en participant et en s'appuyant sur les structures démocratiques (coordinations, assemblées générales décisionnelles, comités de grève, élections de délégués...) dont les travailleurs se dotent dans l'action pour contrôler son déroulement et renforcer son efficacité.

Pour cela, Sud se fixe pour objectif une rénovation profonde du syndicalisme en s'appuyant sur les aspirations des salariés et leurs expériences récentes de mobilisations, tout en reprenant à son compte les principaux acquis du mouvement syndical en France et dans le monde.

Lutte pour les revendications

La mode actuelle des cercles de qualité, de la communication d'entreprise, de la concertation ne saurait le faire oublier : l'histoire des conflits sociaux n'est pas une longue suite de malentendus, mais la lutte entre des intérêts diamétralement opposés, où le rapport de force est déterminant. Même si, pour nous, la concertation et la négociation font partie intégrante de l'action, les luttes sont le principal moteur du changement, non la capacité de telle ou telle boutique syndicale à bien négocier, en connaissant à fond les dossiers, ou encore à s'auto-proclamer défenseurs exclusifs des travailleurs.

La fédération Sud ne fait pas de sa propre existence une fin en soi : elle entend se construire et se développer comme outil des travailleurs au service des travailleurs, en œuvrant pour convaincre, rassembler, unir, et faire de toutes et tous les acteurs du changement général.

Lutte pour le changement social

Consciente de ne devoir qu'aux circonstances sa naissance fin 1988 dans les seuls Ptt, la fédération Sud n'entend pas réduire sa réflexion et son champ d'intervention à ce seul domaine professionnel, sous peine de tomber dans un syndicalisme de corporation.

La guerre économique dans laquelle le capitalisme est engagé exacerbe partout les impératifs de rentabilité, l'agressivité commerciale et l'esprit d'entreprise, basant la gestion des services publics en entreprises performantes sur l'unique critère de rentabilité économique et financière. Mais dans le même temps elle exclut toujours davantage de chômeurs, précarisant l'emploi, multipliant les attaques contre le pouvoir d'achat et les acquis sociaux des travailleurs.

De ce point de vue, la mise en place du marché unique européen pour 1993 n'est qu'une pièce dans le nouvel ordre économique mondial que le capitalisme moderne tente d'imposer au prix d'une misère grandissante des populations du Tiers-Monde et de la destruction de l'environnement.

Au-delà des discriminations de statut, de nationalité, de race, de couleur ou de sexe entretenues par le système capitaliste pour diviser, morceler le monde du travail, la fédération Sud affirme la communauté d'intérêts qui nous lie tous et toutes ensemble en tant que travailleurs : la nécessité de nous battre contre l'organisation sociale actuelle du travail (organisation hiérarchique, parcellaire et souvent aliénante) pour améliorer nos conditions de travail, de vie... et plus largement la volonté de pouvoir maîtriser nous-mêmes, collectivement et démocratiquement, l'organisation du travail, de la vie sociale, le contenu et la répartition des richesses que nous produisons en fonction de la satisfaction des seuls besoins sociaux et écologiques des aspirations individuelles et collectives : ce qui suppose de rompre avec les systèmes d'exploitation en vigueur dans le monde, à l'Ouest comme à l'Est.

C'est pourquoi la fédération Sud se prononce pour une rupture profonde avec la logique capitaliste.

En cela elle inscrit 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(ses) et lutte pour une transformation d'ensemble de la société, cela en toute indépendance des partis politiques.

Elle se reconnaît aussi dans l'apport pour le mouvement

syndical par la Cfdt des années soixante-dix, du projet de socialisme autogestionnaire comme objectif de transformation sociale.
Projet d'émancipation à terme des salariés et de l'ensemble de la société. Le socialisme autogestionnaire n'est pas un projet figé ; il doit être enrichi au fur et à mesure que s'expriment de nouvelles aspirations des salariés.
C'est aussi une conception d'ensemble qui détermine notre démarche syndicale au quotidien.
L'émancipation des travailleurs sera le fruit de l'action consciente, collectivement déterminée et mise en œuvre, et librement consentie par les travailleurs eux-mêmes.

Indépendants mais pas neutres

Si notre intervention se situe principalement dans le milieu du travail, elle s'exerce également dans tous les domaines de la vie sociale de par les conséquences qui en découlent sur les conditions d'existence des travailleurs.
C'est à partir de cette conception globale de l'intérêt des salariés que Sud se réserve notamment le droit de porter tout jugement qu'il estime nécessaire sur les orientations, les décisions et les actions des différentes forces économiques, politiques et des gouvernements.
Pour autant, la fédération Sud, outil des travailleurs au service des travailleurs, organisation syndicale pluraliste visant à unifier les salariés pour la défense de leurs revendications, ne confond pas son rôle avec celui d'un parti politique.
L'expérience le prouve : pour avoir aliéné leur indépendance au profit des gouvernements et des partis politiques, les grandes confédérations syndicales ont ces dernières années largement contribué à décourager, démobiliser et désorienter les travailleurs, affaiblissant ainsi considérablement leur capacité de riposte collective.
La fédération Sud élabore ses orientations et détermine son action dans la plus totale indépendance vis-à-vis des organisations politiques, des gouvernements, de l'État, des groupes économiques et financiers, du patronat et des logiques que les uns et les autres véhiculent.
Elle entend en toutes circonstances demeurer auprès des travailleurs pour la défense intransigeante de leurs intérêts.
La fédération Sud se doit d'avoir un mode de fonctionnement en rapport avec son projet de société.

Démocratiques

Dans Sud, nous devrons veiller à ce que la liberté d'expression soit totale. Les décisions sont prises par les adhérents ou leurs délégués. Parce qu'il est en lien direct avec les travailleurs, le syndicat (ou à défaut le collectif) est la structure politique de base de la fédération. C'est à lui qu'il appartient de faire des propositions, d'être à l'initiative et d'évaluer, en fonction de sa réalité propre, le bien-fondé de la reprise ou non des décisions centrales.
Dans ses rapports avec les travailleurs, la fédération Sud devra veiller à faire preuve d'une transparence totale, tant au niveau de son propre fonctionnement syndical que des éléments touchant à l'action revendicative (déroulement des grèves, état de la mobilisation). Elle privilégie le débat et le travail de conviction pour rassembler le personnel. De façon générale, elle s'attache à permettre aux agents de se situer en toute clarté sur l'ensemble des questions les concernant sans qu'ils aient besoin de s'en remettre à des responsables.

L'information et la formation sont les nerfs du syndicalisme ; par sa pratique démocratique, Sud entend favoriser une participation beaucoup plus large à la vie syndicale et un renforcement des capacités de mobilisation du personnel. C'est la condition pour développer la volonté de toutes et tous d'être les acteurs de la transformation de leurs propres conditions de vie.

Solidaires

La nécessité de la solidarité de l'ensemble des travailleurs, quels que soient leur sexe, leur nationalité, leur couleur, leur race ou leur statut, ne relève pas du simple humanisme. Elle repose sur le constat que les travailleurs du monde entier produisent les bases matérielles de toute société, alors que, partout dans le monde, même si les formes varient, ils se voient confisquer les fruits de leur travail.
Contre les lois du marché et la mise en concurrence qu'elles entraînent parmi les travailleurs, à travers l'information et le soutien actif que nous apportons aux luttes des peuples du tiers monde, des travailleurs à l'Est comme à l'Ouest, nous nous attachons à mettre en relief l'identité d'intérêts qui nous relie tous, et la nécessité de substituer une organisation sociale solidaire dirigée par les travailleurs en fonction de la satisfaction des besoins sociaux et écologiques à l'actuel gâchis parasitaire qui met en péril l'existence même de la planète.
La France exerce encore une domination coloniale dans un certain nombre de territoires (Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion, Nouvelle-Calédonie...). Nous devons soutenir tout particulièrement le mouvement de ces peuples pour leur émancipation et combattre toute politique allant à l'encontre de cette aspiration.
De même en France, le chômage massif, l'extension du travail précaire, les discriminations contre les femmes, le développement du racisme et de la xénophobie sont indissociables de la diminution du pouvoir d'achat, des baisses d'effectifs que nous vivons dans les services publics.
Notre conception de la solidarité nous amène à reconnaître l'oppression spécifique des femmes, non seulement dans la production (discriminations à l'embauche, au niveau des rémunérations...) mais dans l'ensemble de la vie sociale. C'est pourquoi nous sommes partie prenante à notre niveau des luttes menées contre les causes et les conséquences de cette oppression spécifique.
C'est pourquoi nous luttons au plan général :
- contre le chômage, pour la réduction du temps de travail, pour le partage du travail entre toutes et tous,
- pour la parité des salaires hommes/femmes, contre les inégalités salariales, contre la précarisation des statuts,
- contre les discriminations envers les femmes, les immigrés, les jeunes, les handicapés,
- pour la défense et l'amélioration de la protection sociale,
- contre l'esprit d'entreprise, le corporatisme, le chauvinisme,
- pour une transformation des rapports sociaux au sein des Ptt,
- pour dépasser dans les mobilisations les limites catégorielles ou de statut,
- pour les créations d'emplois,
- pour l'amélioration des qualifications et des conditions de travail de toutes et tous,
- pour la progression du pouvoir d'achat avec priorité aux bas salaires,
- pour un statut unique du personnel des Ptt.

À cette fin, nous nous efforçons de développer une pratique de débats et d'actions en commun avec les travailleurs et les syndicats d'autres secteurs professionnels et d'autres pays, et nous ne nous résignons pas à rester une organisation non-confédérée.

Unitaires

De même, la fédération Sud n'a pas de l'unité une conception incantatoire. L'unité, c'est permettre qu'au-delà des différences philosophiques, morales, religieuses, politiques ou syndicales, l'ensemble des travailleurs se retrouvent dans l'action pour défendre ce qu'ils ont en commun.

C'est pourquoi, dans les mobilisations, Sud soutient sans disparaître toutes les pratiques d'auto-organisation permettant de dépasser les divisions syndicales (assemblées unitaires du personnel, élection de délégués, comités de grève, coordinations).

Pour Sud, l'existence de divergences entre les organisations syndicales ne doit pas être un obstacle à l'action commune. Sud a pour ligne de conduite de dégager ce qui fait consensus et qui permet à toutes et à tous d'exprimer leurs aspirations, leurs revendications et leur volonté d'action collective. Sud se veut l'instrument de cette volonté collective.

Schéma organisationnel de la fédération Sud-Ptt

Syndicats Sud-Ptt départementaux

- Ils regroupent les adhérents de La Poste et de France Télécom sur un même département.
- Les adhérents peuvent être organisés en section (sur un établissement ou une localité). Les adhérents désignent des représentants au Conseil syndical. Le Conseil met en place un exécutif (bureau, secrétariat) au sein duquel se trouvent le secrétaire, le trésorier.

Congrès national

- Il se réunit tous les trois ans.
- Il procède au bilan d'activité, définit les orientations, et élit le bureau fédéral (exécutif de 45 membres - 1/3 de province, 1/3 de femmes - deux collèges : un Poste de 24 membres et un France Télécom de 21 membres).
- Il est composé des délégués, désignés par tous les syndicats départementaux de la fédération, et du bureau fédéral sortant. Les syndicats disposent d'un nombre de mandats correspondant à leur nombre d'adhérents ; chaque membre du bureau fédéral sortant dispose d'un mandat.

Comité fédéral

- Il se réunit trois fois par an sur trois jours en séance ordinaire.
- Organe politique de la fédération entre deux congrès, il précise les orientations dans le respect des mandats du dernier congrès ; il contrôle l'activité du bureau fédéral.
- Il est composé de délégués mandatés par tous les syndicats départementaux et des membres du bureau fédéral. Le nombre de délégués, comme le nombre de mandats, est proportionnel au nombre d'adhérents. Les membres du BF disposent d'un mandat.
- A la possibilité de retirer son mandat de permanent à un membre du secrétariat fédéral.

Bureau fédéral

- Se réunit une fois par mois sur trois jours (dont une journée consacrée aux secteurs Poste et Télécom).
- Chargé de mettre en œuvre les décisions du comité fédéral.
- Procède en son sein à l'élection de l'exécutif permanent : le secrétariat fédéral.

Secrétariat fédéral

- Exécutif permanent, dont le secrétaire général et le trésorier général.
- Composé de trois secrétariats fonctionnels :

Poste, France Télécom, généraliste (formation, information, trésorerie, développement interpro)

- Mandat des permanents limité à trois congrès (9 ans).

Organisations nationales membres (ou observatrices[1]) de l'Union syndicale-Groupe des dix

septembre 1998

Sapap : Syndicat autonome des personnels aéroports de Paris.

Snabf : Syndicat national autonome de la Banque de France.

Snapcc : Syndicat national autonome du personnel des chambres de commerce.

Snj : Syndicat national des journalistes.

Snmsac : Syndicat national des mécaniciens au sol de l'aviation civile.

Snuccrf : Syndicat national unitaire de la concurrence, consommation, répression des fraudes.

Snuddi : Syndicat national des douanes et droits indirects.

Snui : Syndicat national unifié des impôts.

Su : Syndicat unifié des Caisses d'épargne.

Su au Trésor : Solidaire-Unitaire au Trésor.

Sud-Ptt : Solidaires, unitaires, démocratiques, La Poste et France Télécom.

Sud-Aérien.

Sud-Anpe.

Sud-Banques.

Sud-Cam : Crédit agricole mutuel.

Sud-collectivités territoriales

Sud/Crc-santé-sociaux : Coordonner, rassembler, construire.

Sud-Culture

Sud-Éducation

Sud-Transports : rail, route, urbains, manutention, autoroutes.

Sud-Rural : ministère de l'Agriculture

Sud-Travail : ministère du Travail.

Supper : Syndicat unitaire pluraliste du personnel (métallurgie).

Usp : Union syndicale pénitentiaire.

Uspnt : Union syndicale du personnel navigant technique.

1. Dans les statuts de l'Union syndicale, il est prévu que toute organisation demandant à intégrer le Groupe des dix passe par un statut d'observateur (au minimum 6 mois, au maximum 24 mois) : cette phase permet à l'organisation postulante, comme aux organisations déjà présentes, de vérifier qu'il n'y a pas de désaccord sur la pratique et les orientations de l'Union syndicale. Cette démarche va de pair avec l'existence d'un droit de veto pour chaque organisation, droit de veto qui doit être «exceptionnel et motivé», qui est la garantie pour chaque organisation qu'une position du Groupe des dix ne sera pas prise en contradiction avec ses propres positions.

Les secteurs professionnels dans lesquels existent des syndicats Sud

La plupart sont membres, comme Sud-Ptt, de l'Union syndicale - Groupe des dix.

Ministère de l'Agriculture

Ministère de la Culture et établissements culturels

Ministère de l'Equipement - site de La Défense

Ministère des finances
Douanes
Insee

Ministère de la Justice - Montpellier

Défense nationale (région Rhone-Alpes)

Collectivités territoriales et assimilés

Cepii (service du Premier ministre : plan - études prospectives et information)
Afpa

Anpe

Protection sociale (Lille, Paris, Toulouse)

Éducation nationale

Santé - Sociaux

Transports
Rail (y compris sous-traitance de la Sncf)
Autoroutes (Rhin-Rhône, Est),
Routiers (Dentresangle à Grenoble)
Aérien
Ratp
Transports urbains (Versailles, Toulouse, Brest)

Edf (Montpellier, Ile-de-France, Alsace...)

Secteur bancaire
Crédit agricole mutuel
Fédération banques

Coordination nationale Métallurgie
Supper-Thomson,
Trait d'Union,
Sud métallurgie Gironde et Eure
Alsthom Belfort
Seitp Orléans (filiale de la Cge)

Chimie
Rhône-Poulenc - Elbeuf (76)
Chimie Finistère
Chimie Eure

Commerce et divers :
Fnac Paris
Taxis Paris
Hippique Ile-de-France
Casterman Paris
Informatique Châteauroux
Halles aux chaussures Groupe André
Urbanisme - Toulouse
Lidl (grande distribution)

Presse
Dauphiné Libéré
Libération
FR3 Bourgogne-Franche-Comté

Étudiants

Taxis

Repères chronolo

1987-1988

Mai 1987: Congrès de la fédération Cfdt-Ptt à Metz. Décision de parrainer chaque syndicat Cfdt-Ptt d'Ile-de-France par un membre du bureau national de la Cfdt-Ptt.

Novembre 1987-mars 1988: Putsch au sein de la direction de la Cfdt-Ptt. Le secrétaire général Denis Tonnerre est évincé, ainsi que deux autres responsables, par Jean-Claude Desrayaud.

Octobre 1988: Journée d'action fonction publique.

20 octobre au 13 novembre 1988: Grève des chauffeurs de camions jaunes.

3 novembre: Les responsables de la section Cfdt-Ptt du centre de tri de Lille-Lezennes se voient retirés leur mandat syndical. Première mesure disciplinaire interne.

7 novembre: Lettre de la fédération Cfdt-Ptt au directeur des services Dmt (direction du matériel et transport) pour l'informer du retrait du mandat syndical de cinq des représentants locaux de la Cfdt.

21 au 25 novembre 1988 Congrès national de la Cfdt à Strasbourg. Edmond Maire laisse la place à Jean Kaspar et fustige les «moutons noirs».

28 novembre : Réunion du bureau national de la Cfdt-Ptt qui propose de retirer leur mandat syndical aux responsables de l'Union régionale Cfdt-Ptt Ile-de-France et au syndicat des postaux Paris.

30 novembre : Le comité national de la Cfdt-Ptt (qui regroupe les représentants des unions régionales) avalise les décisions du bureau national et en informe immédiatement le ministre des Ptt, les directions de la Poste et de France Télécom.

7 décembre

- Descente d'un commando de la fédération Cfdt-Ptt dans les locaux de l'union régionale Ile-de-France.
- Congrès départemental du syndicat Cfdt des postaux de Paris.

15 décembre : Congrès maintenu de l'Union régionale. Huit syndicats sur douze y participent et décident de créer une nouvelle organisation. Ils laissent un délai d'un mois à la fédération Cfdt-Ptt pour revenir sur les sanctions. Le nom de Sud (solidaires, unitaires, démocratiques) est retenu.

16 décembre : Dépôt des statuts de la fédération Sud-Ptt à la mairie de Paris.

21 décembre : Nouveau comité fédéral pour demander aux 11 autres syndicats Cfdt Ptt Ile-de-France d'accepter les mesures disciplinaires prises à l'encontre des postaux et de l'union régionale. Ceux qui refusent (7 syndicats sur 11) sont traités de la même façon : les mandats de leurs responsables sont retirés.

1989

15 mars : Elections professionnelles aux Ptt, les Cap (commissions administratives paritaires). Sud-Ptt réalise 4,95% au plan national.

Mai : Grèves dans les services parisiens de France Télécom. Sud-Ptt est très présent.

Juillet : Manifestation «ça suffat comme ci» (contre le sommet du G7 qui se tient à Paris). Une des premières apparitions de Sud-Ptt (300 personnes) sur le terrain interprofessionnel.

Septembre : Premier congrès fédéral de Sud-Ptt à La Plaine-St-Denis (93).

Novembre : Grève d'une heure par jour au Centre de tri de Lille-Lezennes à l'appel de l'intersyndicale Cgt-Cfdt-Fo-Sud.

Décembre : La direction régionale de la Poste demande la révocation de 7 militants Sud du centre de tri de Lille-Lézennes. C'est le début de l'affaire des 7 de Lille-Lezennes.

1990

Janvier : La fédération quitte son installation précaire du 40, rue de Malte pour de vrais locaux : 9, rue du Charolais dans le 12e arrondissement à Paris.

Février : Conseil disciplinaire national des 7 de Lille-Lezennes et grève de la faim de 10 jours de 4 d'entre eux.

Printemps : Mobilisations contre le projet de loi Quilès.

Juin : Le syndicat Cfdt-Ptt de Seine-Maritime vote très majoritairement en congrès départemental sa désafiliation de la Cfdt et son adhésion à la fédération Sud.

Juillet : Vote de la loi Quilès qui divise l'administration des Ptt en deux entreprises : La Poste et France Télécom.

Septembre : En congrès départemental, le syndicat départemental Cfdt du Doubs vote très



giques

majoritairement sa désafiliation de la Cfdt et son adhésion à Sud.

Novembre : Grève fonction publique sur les salaires.

1991

Janvier : Guerre du Golfe. Sud-Ptt participe aux initiatives contre l'intervention militaire.

Mars : Election des représentants des salariés aux Conseils d'administration de La Poste et de France Télécom. Sud-Ptt est interdit de candidature.

Septembre : Sud-Ptt abrite la coordination des assistant(e)s sociaux.

Octobre

- IIe congrès national de Sud-Ptt.
- Journée de grève interprofessionnelle à l'appel de Fo et de la Cgt. Aux Ptt, la grève appelée par Sud, la Cgt et Fo est un succès.
- Mise en place d'une convention collective commune à La Poste et à France Télécom pour le personnel de droit privé. Elle est signée par la Cfdt, Fo et la Cftc, mais dénoncée par Sud et la Cgt, notamment sur l'introduction de Cdii (contrat à durée indéterminée intermittent).

Novembre : Signature du premier contrat de plan à La Poste et à France Télécom.

1992

Janvier

- États généraux pour le droit à l'avortement et à la contraception à l'appel de la Cadac (Coordination des associations pour le droit à l'avortement et à la contraception).
- Réintégration de Michel Mercier au centre de tri de Lille-lezennes : il avait été affecté dans un autre service après avoir été sanctionné par trois mois d'exclusion dans le cadre de la répression des 7 de Lezennes.

Avril

- Processus de scission engagé à la Fen ;
- Sud-Ptt publie une brochure contre le programme du Front national.

Juillet-Août : A propos du projet de référendum sur le traité de Maastricht, Sud-Ptt organise une consultation de ses adhérents. 65 % d'entre eux se prononcent pour que Sud-ptt se positionne publiquement contre le traité de Maastricht.

Octobre

- Scission dans la Fen et création de la Fsu .
- Démission forcée de Jean Kaspar, secrétaire général de la Cfdt, au profit de Nicole Notat.
- Grève européenne des cheminots.
- Nombreux conflits dans les centres de tri.
- Sud-Ptt devient membre à part entière du Groupe des dix.

Décembre : Exclusion dans la Cfdt à Thomsom et création du syndicat Supper (Syndicat unitaire et pluraliste du personnel).

1993

Janvier : Loi sur le harcèlement sexuel.

Février : Publication par la fédération Sud-Ptt du livre *L'Acharnement* sur la répression des 7 de Lille-Lezennes (Éditions Syllepse).

Premier trimestre : Multiplication des luttes contre les suppressions d'emplois à La Poste/

Juin

- Début du conflit des facteurs au bureau de poste de Toulouse qui durera 152 jours, mené par Sud et la Cgt.
- Manifestation contre les lois Pasqua sur l'immigration.

Juillet

- Plus de deux ans après les faits, le Conseil d'Etat donne raison à Sud contre le ministre des Ptt dans l'affaire des élections au conseil d'administration. Un nouveau décret doit sortir donnant à Sud-Ptt la possibilité de se présenter aux prochaines élections.
- Édouard Balladur, Premier ministre, décide de remettre en cause le droit à la retraite à 60 ans dans le secteur privé. Dorénavant il faudra avoir cotisé 40 annuités et le calcul se fera sur les 25 meilleures années (et non pas les 10). La Fsu, le Groupe des dix et la gauche Cfdt expriment leur désaccord mais les confédérations ne réagissent pas.

Août

- Le ministre des Ptt, Gérard Longuet, annonce un projet de loi pour ouvrir France Télécom aux capitaux privés.
- Sud-Ptt s'installe dans des locaux plus spacieux au 23, rue de la Mare dans le 20e arrondissement.

Octobre

- Grève historique aux Ptt (75% à France Télécom et 50% à La Poste). Longuet recule.
- Création d'AC! (Agir ensemble contre le chômage !).

Novembre : IIIe congrès fédéral de Sud-Ptt.

Décembre : Elections dans l'Education nationale. La Fsu devient la première organisation syndicale, devançant la Fen.



1994

Janvier

- Soulèvement des Indiens zapatistes du Chiapas au Mexique contre la mise en place de l'Alena (accord de libre-échange nord-américain) dont une des conséquences est la remise en cause du droit historique des Indiens à la terre.
- Manifestation nationale à Paris pour défendre l'école publique : un million de personnes. Apparition très remarquée de la Fsu.

Mars

- 5 000 agents de France Télécom participent à Paris à une manifestation nationale contre les nouvelles classifications.
- Grèves dans les facs, les lycées et les Iut dans tout le pays contre le Cip (Contrat d'insertion professionnelle) mis en place par Balladur qui recule devant cette mobilisation.
- Élections professionnelles pour les cadres aux Ptt. Sud obtient 17,75 % à France télécom et 7,74 % à La Poste.

Avril : Démarrage des cinq marches d'AC!.

Mai

- Manifestation nationale pour l'arrivée des marches contre le chômage à Paris.
- 400 Agr (Antillais, Guyanais, Réunionnais) des Ptt se réunissent à Paris à l'initiative de Sud-Ptt.

Septembre : Le président de France Télécom, Marcel Roulet, remet un rapport au gouvernement préconisant à nouveau la privatisation.

Décembre : Elections professionnelles pour les non-cadres aux Ptt. Le total cadres et non-cadres donne à Sud 12,11% à La Poste et 22,48% à France Télécom. Sud devient représentatif dans les deux entreprises.

1995

Février

- Sud-Ptt s'engage dans des actions de solidarité avec la ville de Tuzla en Bosnie.
- L'association Dal (Droit au logement) occupe un immeuble rue du Dragon, dans le 6e arrondissement, à Paris.
- Manifestation contre sommet à Bruxelles à l'occasion du G7 sur les télécommunications.

Mars

- Lancement d'une campagne de pétition dans le pays contre la privatisation de France Télécom.
- Vague de grèves à La Poste dans de nombreux départements contre les suppressions d'emplois.

Avril : Élection présidentielle. Jacques Chirac est élu en faisant campagne sur le thème de la lutte contre la «fracture sociale», Alain Juppé devient Premier ministre. Manifestations dans toute la France contre la précarité et l'exclusion.

Mai : Grève massive aux Ptt. 65 % de grévistes à France Télécom et 30% à La Poste (grève aussi à Edf et Sncf).

Juin

- Journée interprofessionnelle sur la réduction du temps de travail à l'initiative de la Cfdt, de la Cgt, de la Fsu et du Groupe des Dix.
- Mobilisation contre le projet de loi d'amnistie (suite à l'élection présidentielle) qui comportait une clause favorable aux commandos anti-avortement.

Octobre

- Grande journée fonction publique et secteur public. Gros succès dans tous les secteurs (65 % à France Télécom).
- Elections aux conseils d'administration aux Ptt. Sud peut cette fois s'y présenter et obtient 27,5% à France Télécom et 14,5% à La Poste.

Novembre

- Annonce du plan Juppé sur la Sécurité sociale, la remise en cause des régimes spéciaux de retraite. Nicole Notat pour la Cfdt soutient ce plan.
- Vague de grèves. En premier lieu les étudiants (Rouen, Toulouse...). Grèves importantes du secteur public contre le plan Juppé le 24. La grève se poursuit à la Sncf ainsi que dans de nombreux centres de tri.
- Succès important de la manifestation pour le droit des femmes le samedi 25 novembre.

Décembre

- Le 4 décembre la grève s'étend à tout le secteur public.
- Jusqu'au 16 décembre, des journées de manifestations très importantes se succèdent (5, 7, 12, 16 décembre) dans toute la France.
- Les associations de chômeurs et de lutte contre les exclusions participent aux manifestations. Les «sans» occupent le centre Georges-Pompidou.
- Le gouvernement recule sur les retraites des fonctionnaires et sur le contrat de plan Sncf.
- Les derniers secteurs en grève ont été les traminots de Marseille et les postiers du centre de tri de Caen pour l'embauche des précaires sous statut stable.

21 décembre : Sommet social qui accouche d'une souris.

1996

Janvier

- Mise en place des Etats généraux du mouvement social.
- La gauche Cfdt débat de son avenir, décide majoritairement de ne pas sortir et crée «Tous ensemble». Sud-Rail se crée fin janvier.
- Forum d'AC! sur les 32 heures.
- Le gouvernement prépare une loi sur la déréglementation du secteur des télécommunications.

Février : La Fsu propose une journée de manifestation nationale unitaire pour donner une suite au mouvement de décembre. Faible mobilisation des différents syndicats partie-prenante (G10, Cgt, gauche Cfdt).

Mars

- Début de la lutte des sans-papiers. Occupation de l'église Saint-Ambroise pour exiger des papiers. Sud-Ptt les accueille pour deux nuits dans ses locaux après leur expulsion.
- Manifestation nationale des associations de chômeurs pour défendre le droit à un revenu décent.

Avril

- Grève unitaire à France Télécom suivie à 50 %.



■ Le gouvernement annonce un projet de loi sur la privatisation de France Télécom.

Mai : Adoption de la loi de (dé)réglementation du secteur des télécommunications. Ouverture totale à la concurrence.

Juin

■ Grève à France Télécom. La grève n'est pas assez forte (35 %) pour permettre une vraie reconduction. Quelques militants continuent les 5 et 6 pour faire la jonction avec les journées d'action à Edf et à la Sncf.

■ G7 à Lyon. Un contre-G7 est organisé en parallèle par le collectif «Les autres voix de la planète». Mobilisation du Groupe des Dix.

Juillet-août

■ Adoption de la loi sur l'ouverture du capital de France Télécom.

■ Les sans-papiers occupent l'église Saint-Bernard, une grève de la faim commence. Expulsion le 23 août.

■ Participation de Sud-Ptt à la rencontre intercontinentale au Chiapas.

Octobre

■ Projet de directive européenne sur La Poste.

■ Grève du secteur public.

Décembre : IV[e] congrès de la fédération Sud-Ptt à Forges-les-Eaux (Seine-Maritime).

1997

Janvier

■ Accord social à France Télécom sur l'élargissement des horaires d'ouverture, l'insertion des jeunes et la promotion. Sud-Ptt conteste cet accord devant les tribunaux.

■ Mobilisation contre le projet de loi Debré sur l'immigration ; des cinéastes lancent l'appel à la désobéissance.

Mars

■ Grève fonction publique peu suivie.

■ Elections professionnelles, les Cap, à France Télécom. Sud-Ptt obtient 26,5% des voix.

■ Succès des Assises nationales pour les droits des femmes.

Avril

■ Grève nationale des centres de tri à l'initiative de Sud rejoint par la Cgt, Fo et la Cnt.

■ Départ des Marches européennes contre le chômage, la précarité et les exclusions.

■ Chirac annonce la dissolution de l'Assemblée nationale et des élections législatives anticipées.

■ Annonce du report au mois de juin (au lieu de mai) du lancement du processus de mise en vente d'une partie du capital de France Télécom.

■ Le Parti socialiste se prononce contre la privatisation de France Télécom.

■ Vague de répression en Guyane contre des syndicalistes.

Mai

■ I[er] mai unitaire (Cgt, Cfdt, Fo, Unsa, Groupe des dix et les associations) à Paris, une première depuis 14 ans.

Juin :

■ Succès de la «gauche plurielle» aux élections législatives.

■ Le nouveau gouvernement gèle provisoirement l'ouverture du capital de France Télécom prévue pour le 5 juin.

■ Le 10 juin, grève unitaire à La Poste et France Télécom, faiblement suivie.

■ 50 000 personnes à Amsterdam pour l'arrivée des Marches européennes contre le chômage.

■ Décès de Christian Chartier, l'un des fondateurs de Sud-Ptt, membre du bureau fédéral.

Juillet-août

■ Le nouveau gouvernement charge Michel Delbarre d'un rapport sur France Télécom.

■ Sud-Ptt organise un référendum parmi le personnel de France Télécom sur l'ouverture du capital.

Septembre

■ Lionel Jospin décide de mettre en œuvre l'ouverture du capital de France Télécom.

■ Sud et la Cgt appellent à la grève le 30 septembre contre la privatisation (16 %).

Octobre

■ Le gouvernement annonce une loi sur les 35 heures.

■ La grève des routiers paralyse le pays pendant une semaine.

■ Colloque sur les services publics organisé par Sud-Ptt.

Novembre : Elections professionnelles, les Cap, à La Poste. Sud-Ptt obtient 16,3% des voix.

Décembre

■ Début du mouvement des chômeurs.

■ Elections prud'homales : le Groupe des dix se présente dans une vingtaine de départements et réalise en moyenne 3% sur ses listes.

1998

Janvier

■ Le mouvement des chômeurs se poursuit.

■ Congrès de fondation de l'Union syndicale-Groupe des dix.

Février : Lancement du manifeste pour le 150[e] anniversaire de l'abolition de l'esclavage.

Mars : Manifestation nationale des chômeurs.

Avril : Vote à l'Assemblée de la loi sur les 35 heures.

Mai

■ Après le mouvement des chômeurs, le gouvernement propose une loi contre les exclusions.

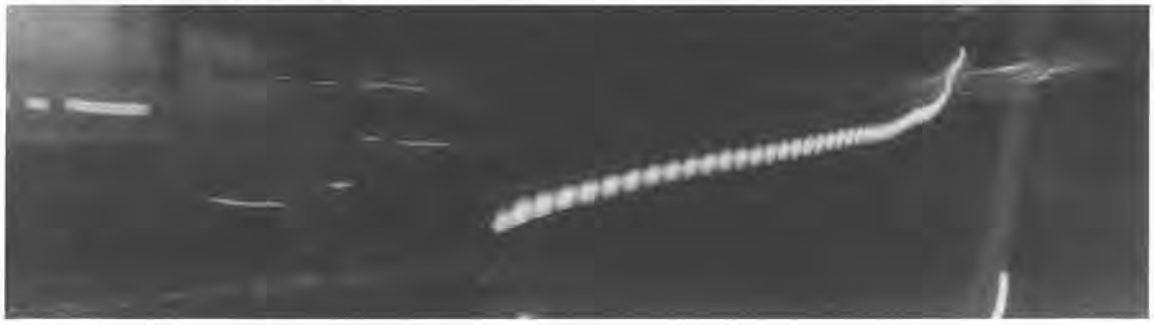
■ La Poste ouvre les négociations sur les 35 heures.

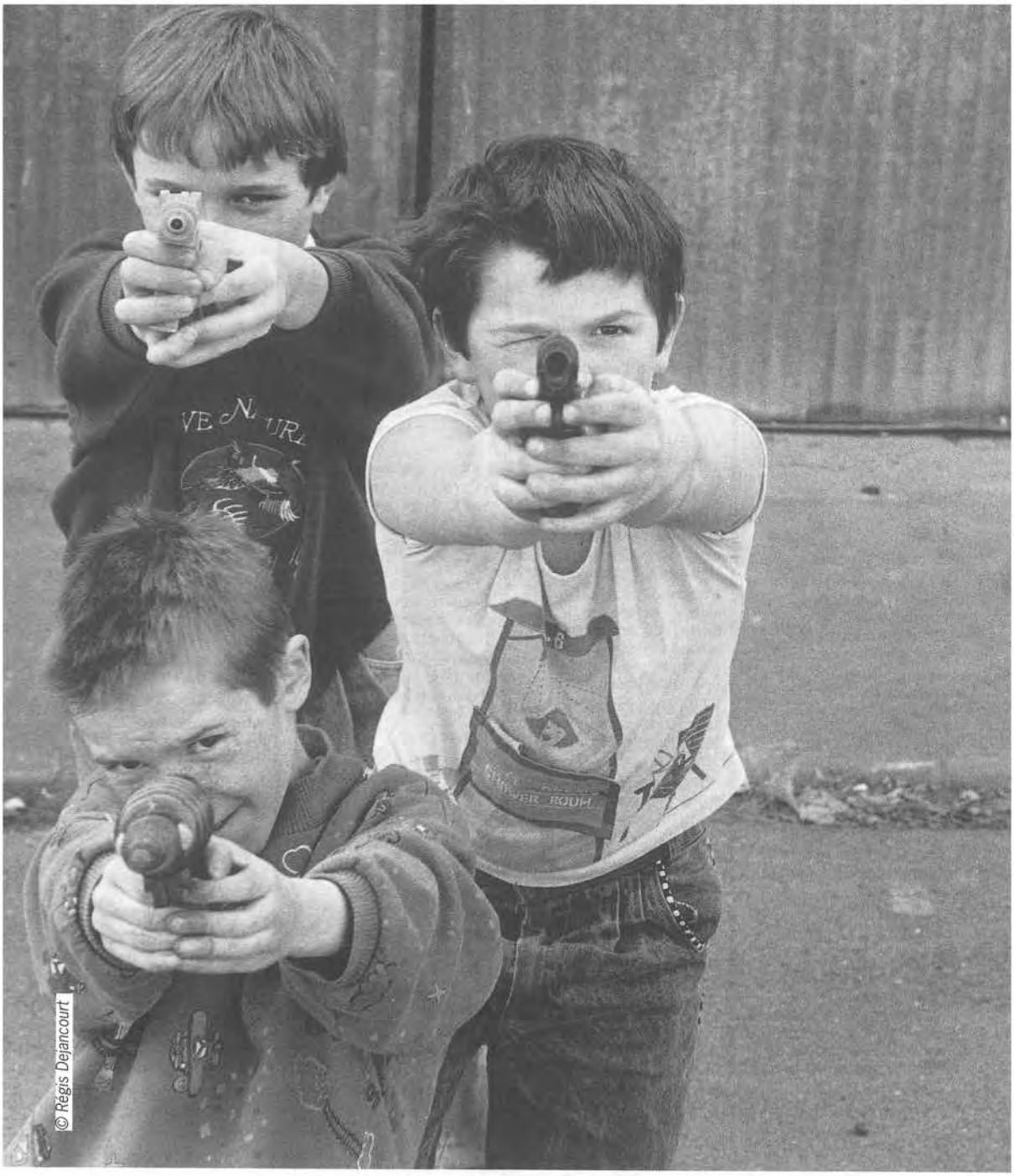
Octobre

■ Sud-Ptt lance la proposition d'une grève nationale à La Poste.

■ Mobilisation des lycéens.

■ Début des négociations à La Poste et à France Télécom sur les 35 heures : rien sur les créations d'emplois.





© Régis Dejancourt



Sigles utilisés

AC! : Agir ensemble contre le chômage.

Aco : agent contractuel (à La Poste ou à France Télécom).

Afpa : Association pour la formation des adultes.

Agr : Antillais, Guyanais, Réunionnais.

Al : Alternative libertaire.

Anpe : Agence nationale pour l'emploi.

Apeis : Association pour emploi, l'insertion et la solidarité.

Asa : Autorisations spéciales d'absence.

Cadac : Coordination des assocations pour le droit à l'avortement et à la contraception.

Cap : Commissions administratives paritaires.

Ccp : Commissions consultatives paritaires.

Cdsl : Comité des sans-logis.

Ces : Confédération européenne des syndicats.

Ceres : Courant du Parti socialiste (animé dans les années 70 par Chevénement).

Ces : Contrat emploi solidarité.

Cfdt : Confédération française démocratique du travail.

Cftc : Confédération française des travailleurs chrétiens.

Cgc : Confédération générale des cadres.

Cgt : Confédération générale du travail.

Cnt : Confédération nationale des travailleurs.

Dal : Droit au logement.

Dom : Départements d'outre-mer.

Fen : Fédération de l'éducation nationale.

Fhar : Front homosexuel d'action révolutionnaire (constitué en 1972).

Fmi : Fonds monétaire international.

Fo : Force ouvrière

Fsu : Fédération syndicale unitaire.

G7 : Sommet des sept pays les plus riches du monde (Usa, France, Japon, Allemagne, Grande Bretagne, Italie, Canada)

Gisti : Groupe d'information et de soutien aux travailleurs immigrés.

Lcr : Ligue communiste révolutionnaire.

Ldh : Ligue des droits de l'homme.

Mncp : Mouvement national des chômeurs et précaires.

Omc : Organisation mondiale du commerce.

Pc : Parti communiste.

Ps : Parti socialiste.

Psu : Parti socialiste unifié.

Ressy : Recherches société syndicalisme, association qui rassemble syndicalistes et chercheurs.

Rmi : Revenu miminum d'insertion.

Smic : Salaire minimum interprofesionnel de croissance.

Uffa : Union des fédérations de fonctionnaires – Cfdt.

Unsa : Union nationale des syndicats autonomes.

SYLLEPSE

Collection «Le Présent Avenir»

Une syllepse est une forme grammaticale qui privilégie les accords fondés sur le sens plutôt que sur la règle.

Un éditeur associatif, engagé et non partisan.

Un éditeur à la charnière du monde des idées et du monde de l'action transformatrice.

Un éditeur qui offre aux acteurs du mouvement social, individuels et collectifs, la possibilité de s'exprimer.

Un éditeur à l'écoute et au service des mouvements sociaux

Un éditeur qui veut contribuer à la réinvention d'un mouvement de contestation des systèmes établis

Un éditeur qui veut interroger le quotidien pour faire apparaître ses potentialités, pour dessiner les contours d'autres mondes possibles, pour éclairer les richesses du présent.

Nos ouvrages

Le souffle de décembre

L'unité syndicale en France. 1895-1995, impasses et chemins

La liberté du travail

Comment nous ferons la Révolution

Les perspectives de la protestation

Les coordinations

Au service du public

Le cœur à l'emploi

Mémoire des ouvriers des ténèbres

Ceux qui croyaient au ciel. Enjeux et conflits à Air France

L'acharnement

La révolution mexicaine

Notre chute dans la modernité

La pensée de Che Guevara

Feuilleton mexicain

Les comptes d'une rébellion

Mourir sous les drapeaux

Les nouvelles passerelles de l'extrême droite

Négationnistes : les chiffonniers de l'histoire

Sida'venture

La résistible ascension du F. Haine

L'homme cet inconnu? Alexis Carrel, Jean-Marie Le Pen et les chambres à gaz

Le chemin de la trahison

Ben Barka, ses assassins

Le Maroc, du noir au gris

L'ennemi principal

Economie politique du patriarcat

L'ordre et les monstres

Mes années Caudron

Turquie-Europe : une relation ambigüe

Guerre froide, grèves rouges

La partie et le tout

L'Etat à l'épreuve du social

Du contrat de citoyenneté

Eléments de rythmanalyse

Données et arguments

Le communisme, autrement

Europe mode d'emploi

Mémoire et utopie au Mexique

Mai 68, l'irruption

Prométhée enchaîné

Le syndicalisme à mots découverts

La bourse ou la vie

Marx, l'Etat et la politique

Mai 68 ou le cinéma en suspens

La nuit des rois

Utopie critique

L'autre Amérique

La ville

Mauvais temps

Nos auteurs

AC! Chômage

Pascal Arbeille

Antoine Artous

Louis-Marie Barnier

Hasan Basri Elmas

Alain Bihr

Jean-Louis Bédouin

Mehdi Ben Barka

Sophie Béroud

Lucien Bonnafé

Pierre Bourdieu

Cfdt-Anpe

Pierre Cours-Salie

Didier Daeninckx

Charles Darwin

René Dazy

Claude Debons

Christine Delphy

Jean-Michel Denis.

Eshylle

David Faroult

Victor Fay

Fgte-Cfdt

Adolfo Gilly

Daniel Guérin

Detlef Hensche

Anne-Marie Hetzel

Valérie Igounet

Gérard Leblanc

Henri Lefebre

Josette Lefèvre

Jean-Marie Lefèvre

Jean-Marie Lempereur

Ligue des droits de l'homme

André Lorent

Michaël Löwy

Burkart Lutz

Jean Malaquais

Marche européenne contre le chômage et la précarité

Thierry Maricourt

Roger Martelli,

Fernando Matamoros Ponce

Robert Mencherini

Simonne Minguet

René Mouriaux

Pierre Naville

Benjamin Péret

Emile Pouget

Patrick Rozenblatt

Ras l'front

Abraham Serfaty

William Shakespeare

Sud-Ptt

Paco Ignacio Taibo II

Christian Terras

Patrick Tort

Maurice Tournier

Eric Toussaint

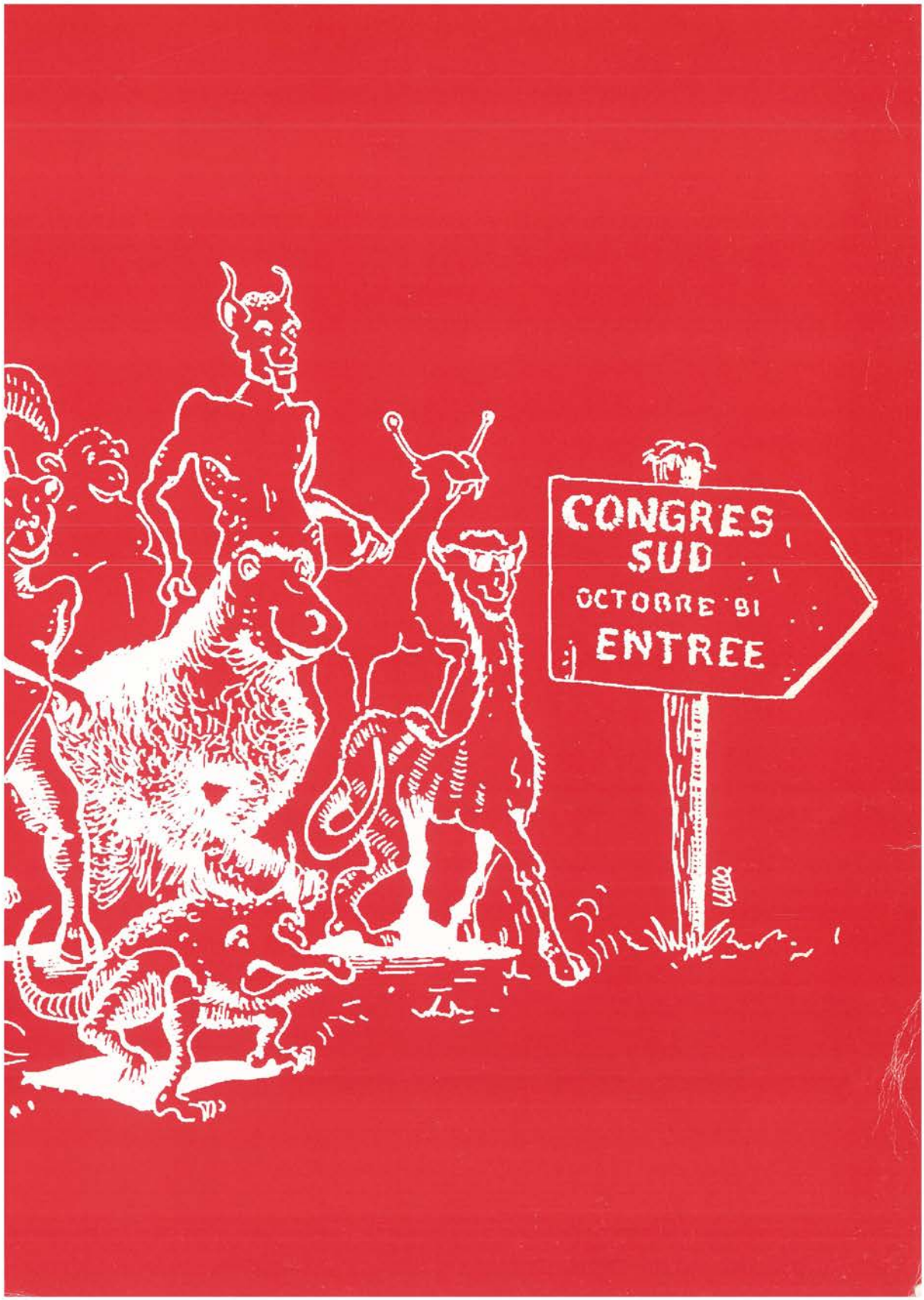
Philippe Videlier

Jean-Marie Vincent.

Catalogue complet sur simple demande aux éditions Syllepse,

42, rue d'Avron 75020 Paris
e-mail: sylleps@pratique.fr
http: //www.argyro.net/~syllepse

Achevé d'imprimer sur les presses de l'Imprimerie CHIRAT
42540 Saint-Just-la-Pendue
Dépôt légal : Janvier 1999
Premier tirage
N° d'impression : 6441
ISBN 2-907993-91-7


CONGRES
SUD
OCTOBRE 91
ENTREE

Collection « Le Présent Avenir »

Sud-Ptt, dix ans déjà ! Taxés de «moutons noirs» par Edmond Maire et poussés hors de la Cfdt à l'automne 1988, ils ont créé Sud et poursuivi leur chemin sous ce nouveau sigle, rejoints par des nouveaux syndiqués.

Souvent décrié comme archaïque, gauchiste ou corporatiste, parfois surestimé ou mythifié, le syndicat Sud-Ptt est devenu une référence dans le paysage syndical.

Ce livre donne des repères pour mieux cerner le sens de cette aventure, mais aussi ses limites et ses contradictions. Il donne la parole à divers observateurs qui ont côtoyé Sud-Ptt à un moment ou à un autre.

Ce livre restitue une mémoire individuelle et collective et permet de mieux comprendre ce qui fait courir les sudistes... Charles Piaget, figure emblématique de la lutte des Lip il y a vingt ans, a accepté de le préfacer. Il jette ainsi un pont entre les combats d'hier et d'aujourd'hui, réaffirmant l'urgence, pour le syndicalisme, de reprendre l'offensive.

Ce livre, coordonné par Annick Coupé (secrétaire générale de Sud-Ptt) et Anne Marchand (journaliste et militante associative sur le terrain de la solidarité Nord-Sud), a été réalisé en collaboration avec plusieurs responsables de la fédération Sud-Ptt : Bernard Borie, Alain Baron, Isabelle Aloujes, Serge Lequeau, Luc Lecornu, Martine Donio, Claude Taleb, Didier Bouchetaoui, Patricia Chapuis, Pierre Khalfa, Nelly Martin.

9 782907 993913 120 F