

# UN SIÈCLE D'UNION ET DE DÉSUNION SYNDICALE

La division syndicale a été poussée jusqu'à l'absurde dans notre pays, avec pas moins de cinq organisations représentatives dans le secteur privé et huit dans le secteur public. Cela induit deux problèmes : le manque d'efficacité dans un contexte périlleux, et une dénaturation de l'identité profonde du syndicalisme. Celui-ci recrute sur une base professionnelle et non idéologique, il a pour vocation d'organiser et représenter l'ensemble des salariés. Les ouvriers anglais ont fait au XIX<sup>ème</sup> siècle cette précieuse découverte : l'union fait la force. Or, plus le syndicalisme se divise, plus la logique concurrentielle pousse les organisations à se définir sur une base idéologique, aggravant les clivages du salariat.



Cela dit, ces fractures ont une base objective, que le discours unifiant et général des OS ne parvient pas toujours à dépasser. Le syndicalisme inclut donc obligatoirement des options diverses en son sein, ce pluralisme<sup>1</sup> pouvant tout aussi bien s'exprimer par une diversité d'organisations ou à l'intérieur d'une structure unique, en procédant généralement à des élections internes, pour canaliser les divergences.

En France, la division syndicale est ancrée dans la réalité sociale, les traditions propres à chaque structure s'étant cristallisées depuis 1948 en autant de cultures militantes.

Deux raisons militent pour la persistance de cette situation : la première est l'existence de deux blocs, l'un modéré, qui s'envisage d'abord comme un groupe d'intérêt dont le rôle de service public est de négocier le compromis social et l'autre contestataire,

à la culture conflictuelle, qui se voit comme un contre-pouvoir.

La seconde est la lutte pour la survie des appareils. Avec la diminution des cotisations, les ressources du syndicalisme dépendent de plus en plus des échéances électorales, le contraignant à souligner les désaccords. On l'a encore vu cette fin d'année 2023, avec les élections du secteur privé qui ont distendu les liens forgés lors du mouvement sur les retraites.

Mais, contrairement à une vision qui essentialise la situation actuelle, l'histoire de notre syndicalisme ne se résume pas à des scissions. En 1895, la création de la CGT concluait un processus de centralisation et d'unification des syndicats créés dans les entreprises, qui s'étaient regroupés par métier (les fédérations).

Cependant, beaucoup de syndicats restèrent autonomes parce qu'ils ne se reconnaissaient pas dans les positions de la nouvelle confédération, dirigée par des militants anarchistes et qui se voyait comme une minorité agissante.

En 1914, la direction confédérale, emmenée par Léon Jouhaux soutient l'effort de guerre et se tourne vers le réformisme.

L'aile de la CGT qui reste syndicaliste-révolutionnaire, ou devient communiste (le groupe de La Vie Ouvrière, dirigé par Gaston Monmousseau) scissionne en 1923. Mais les deux forces se réunifient en 1936, avant une exclusion des communistes en 1939, puis une réunification en 1943 (les accords du Perreux) et enfin une dernière scission sous la pression de la guerre froide entre la CGT, FO et la FEN en 1947. Trente ans pour un divorce, cela atteste de la persistance d'éléments communs.

La FEN devient un terrain de confrontation entre ces deux cultures militantes, les unitaires se définissant comme ceux qui voulaient rester à la CGT. Un dirigeant du SNES, Kreisler, écrit en 1949 dans le journal de la FEN que le but des majoritaires (les « autonomes ») consiste à accepter « la coexistence (...) de tendances qui, partout ailleurs à travers le monde, s'affirment inconciliables et antagonistes, tout en se réclamant des mêmes principes et des mêmes fins ». Il conclut ainsi : « En un certain sens, s'il existe quelque part un

rideau de fer, il passe aussi à l'intérieur de la FEN »<sup>2</sup>. Exemple à méditer : l'unité n'exclut pas la confrontation des idées, elle vise à l'organiser dans un cadre commun, pour plus d'efficacité.

Tant que la majorité de la FEN autonome détient l'essentiel des leviers du pouvoir, que l'appareil est renforcé par la reconnaissance étatique comme quasi confédération (par Jacques Chirac en 1976), l'unité est célébrée. Les ex-cégétistes disposaient de la masse critique pour créer leur syndicat (plusieurs milliers de militants motivés) mais avec 25 à 30 % des voix, leur audience est plus grande dans un syndicat hégémonique (80 % au moins des instituteurs étaient syndiqués à la FEN, plus de 50 % des professeurs).

Après 1967, Unité & Action devient majoritaire au SNES, au SNEP et au SNESup et dans 30 sections du SNI. La majorité commence à réfléchir à l'exclusion de la « contre-FEN », envisagée publiquement dès 1973.

Ce projet n'aboutit qu'en 1992, au bout de vingt ans de tensions et lorsque la majorité se persuade que la chute du mur de Berlin discrédite la minorité Unité & Action. On sait ce qui est advenu.... Pour FO comme pour l'UNSA, les instigateurs de la scission sont sanctionnés par les salariés, et se retrouvent en minorité.

Dans le cas de la CFTC / CFDT, les ruptures ont un impact différent. En 1964, une minorité refuse la déconfessionnalisation et maintient la CFTC. Dans les années 1990 et surtout après 2003, les minoritaires, proches de l'extrême gauche, sont exclus ou quittent la CFDT. Dans les deux cas, la majorité de l'organisation reste soudée et reconquiert le terrain perdu.

Cependant, les clivages idéologiques, très visibles et prégnants chez les militants, ne doivent pas occulter les réalités professionnelles. Plusieurs confédérations ont prospéré en représentant des secteurs périphériques du salariat (les cadres avec la CGC en 1944, les employés avec la CFTC en 1919). Aujourd'hui encore, une vision nationale, ne regardant que les stratégies confédérales, occulte la répartition différentielle des organisations dans les différents secteurs professionnels.



Laurent Frajerman

## Conclusion

Le regroupement organisationnel de tous les syndicats - l'unification - apparaît aujourd'hui comme un mirage, dont rien ne prouve qu'il soit désirable, d'autant que le lien entre le faible taux d'adhésion du syndicalisme français et ses divisions n'est pas automatique. Gérard Adam remarque que « des taux de syndicalisation élevés existent souvent là où la concurrence entre les syndicats est vive ».<sup>3</sup> La chronologie indique que la vague de syndicalisation de 1936 provient plus des grèves victorieuses du Front populaire que du retour à l'unité syndicale.<sup>4</sup> Les débats sur l'unité oublient souvent cette question de l'efficacité, de l'utilité de l'organisation en syndicat. Toutefois, la plupart des exemples de syndicalisation massive mettent en exergue des organisations hégémoniques dans leur milieu, qui profitent de cette sursyndicalisation. L'unité syndicale ne représente donc pas une condition suffisante pour un fort taux de syndicalisation, même si elle y contribue généralement.

La particularité de la FEN résidait dans son caractère de véritable syndicat de masse, qui négocie au nom de ses adhérents, et non de ses électeurs. Le syndicat organisait la profession, qu'il pouvait prétendre connaître intimement, puisque des procédures de consultation régulières existaient.

Cette tradition subsiste en partie à la FSU, même si désormais, le syndicat est partout confronté à une concurrence variée, avec des taux de syndicalisation bien moindres.

Laurent Frajerman,  
professeur agrégé d'histoire au lycée Lamartine,  
et chercheur associé au Cerlis-Université de Paris Cité ●

<sup>1</sup> Laurent Frajerman, *La fédération de l'Éducation nationale (1928-1992)* Chapitre 8. <https://books.openedition.org/septentrion/39822?lang=fr>

<sup>2</sup> *L'Enseignement Public* n° 7, avril-mai 1949.

<sup>3</sup> Gérard Adam, « *Appartenance syndicale et carrière professionnelle* », Paris, Pouvoirs, n° 26, septembre 1983 - p. 47

<sup>4</sup> Georges Pruvost, Pierre Roger, *Unissez-vous !* op. cit. - pp. 116-117

