



NUMÉRO 15 nouvelle série
30 juin 2023

ÉDITORIAL

Les IRP en débat (Instances de Représentation des Personnels)

Un récent gouvernement a modifié profondément les institutions représentatives du personnel (IRP). Il est trop tôt pour en tirer les conséquences à l'échelle de l'histoire ; mais la question des relations du syndicat avec ces institutions s'est posée aux travailleurs de l'Etat une première fois avant même ces réformes, à la longue expérience des transformations du statut des poudreries (1970), des arsenaux terrestres (1989), puis maritimes (2003). Il nous a donc paru intéressant d'interroger le passé à ce sujet, d'autant qu'une réflexion de l'IHS sur les modèles syndicaux est en cours et ne pourra manquer d'aborder le sujet. Sujet complexe, touffu : le style de ce numéro de Hier et Demain sera peut-être jugé plus... dense que d'habitude, mais le but est de faire le point, de marquer un moment et son ressenti...

La première représentation des salariés : le syndicat

Au début de la révolution industrielle, la seule question posée est celle d'une représentation des ouvriers. Dans le pays le plus avancé, le Royaume uni, l'existence de ce qu'on appelle des « unions » de professionnels (« trade-union », ou syndicats de métiers, d'activité marchande) est d'abord tolérée puis autorisée (1824). Ces unions de fait étaient reconnues

.../...

DANS CE NUMÉRO :

Éditorial

Les IRP en débat Page 1

Actualité et arguments

Dossier IRP Page 4

Une longue expérience Page 5

Un quart de siècle de
transformations de l'activité
syndicale de DCN
à Naval Group Page 9

Le syndicalisme au cœur de la société

La CGT dans l'histoire
du festival de Cannes Page 13

A lire et faire
Connaître Page 14

Histoire et souvenir

Un camarade
nous a quittés Page 16

Adhésions Page 17

.../...

comme interlocuteurs logiques dans la négociation du contrat de travail, composante du marché où tout se négocie de gré à gré. Jusqu'à Thatcher, l'Etat légifère peu sur les modalités des marchandages considérés comme de l'ordre de la règle commune régissant les rapports entre acteurs économiques (« *Common law* », et non « *state law* »). Sur le plan politique, après des expériences de soutien aux libéraux, le Trade-Unions Congress (TUC) construit le travaillisme. Le modèle anglo-saxon n'en n'est pas moins coercitif pour autant, la répression n'épargne pas les actions menées. Mais les *trade-unions* conservent dans la durée un monopole de représentation et de négociation dans l'entreprise, la profession, l'industrie.

A quoi servent les instances représentatives

En France, depuis 1792, la culture politique commune veut que le peuple travailleur soit moteur des révolutions politiques, et que le combat pour l'égalité prolonge celui de la liberté. En même temps, la loi d'Allarde supprime les corporations, la loi Le Chapelier interdit aux ouvriers « *tout syndic* » et la « *coalition* ». Il faut attendre 1864 pour que les chambres syndicales et la grève soit tolérées, 1884 pour la légalisation du syndicalisme, non sans restrictions. L'Etat intervient donc dans les relations de travail et le syndicalisme se construit pour une large part contre lui... laissant une porte ouverte à des institutions de négociation. L'Etat arbitre en faveur d'une élection de délégués d'abord pour partager la représentativité avec les jaunes lancés par le patronat, puis entre les obédiences diverses, enfin pour faire surgir un interlocuteur collectif sinon unifié.

Un bref tour d'Europe montre que la physionomie des IRP révèle et fige un rapport de forces entre la représentation syndicale et des institutions électives plus ou moins dépendantes de l'interlocuteur patronal : les commissions ouvrières espagnoles ont été, avant de devenir en 1976 une confédération,

un mouvement d'organisation largement spontané contre la dictature franquiste : il en reste par exemple la composition du comité d'entreprise, exclusivement composé d'élus des travailleurs. La codécision à l'allemande qui passe par de larges pouvoirs incluant certains droits de veto des conseils d'entreprise et de surveillance est le fruit de deux situations : la révolution de 1918-19 à laquelle la social-démocratie au gouvernement répond par la généralisation de ces « *conseils* » pour faire diversion aux conseils ouvriers prétendant au pouvoir, et la reconstruction post 1945 avec des élites patronales temporairement discréditées.

On peut discerner dans ces variations un enjeu entre deux dynamiques : l'une tend à rassembler le plus de travailleurs autour d'objectifs communs, c'est la logique fédéraliste et confédérale – bref syndicale, l'autre accentue les disparités qui sont autant de distinctions, c'est une logique électorale formatée par des campagnes. Les deux pourtant ont leur intérêt, même si ce n'était pas le but recherché par les Etats ou les employeurs : l'unité crée le rapport de forces, mais la distinction fait surgir des revendications nouvelles mobilisant des catégories émergentes ou marginales.

Les salariés de l'Etat, une différence lourde de sens

Les fonctionnaires et les ouvriers d'Etat ont en France une expérience spécifique : le droit syndical ne leur est pas reconnu en 1884. Les députés considèrent en majorité qu'ils ne pourraient s'organiser que contre leur employeur, et donc contre la nation pourtant indivisible ! On leur promet donc un « *statut* » spécifique, entérinant le rôle des parlementaires en défense de leurs intérêts. Mais, on le sait, ils s'organisent tout de même, en amicales, syndicats, assemblées générales... et surtout, lorsque les ouvriers des arsenaux obtiennent le statut de 1897, la hiérarchie militaire passe outre la Chambre et reconnaît la nécessité d'un interlocuteur permettant de

l'appliquer, donc un syndicat. Le même chemin sera suivi lorsque sera élaboré le statut de la fonction publique après 1945. Au résultat, les deux dynamiques sont autrement mêlées : il y a une élection de référence qui détermine les droits de syndicats qui sont l'interlocuteur des ministres et de la hiérarchie, siègent au CTP... Les commissions élues assument des fonctions délimitées. Il n'y a ni CE, ni DP, à l'exception parfois des délégués à la sécurité. Les conseils (d'administration, de discipline etc.) sont élus mais d'emblée en charge de questions de gestion courante de l'activité dans le cadre des lois et règlements. Après 1968, la « participation » accorde à certains de ces conseils des pouvoirs accrus, notamment dans les établissements scolaires et universitaires.

Le passage au droit privé des arsenaux, un peu plus tard, ouvrirait donc un risque d'émiettement de l'action et d'affaiblissement de la dynamique unitaire, tout en ouvrant le chemin à des préoccupations des salariés jusque-là plus ou moins ignorées. Enfin, la réorientation des lois Macron sur le « *dialogue social* » réorienterait le syndicalisme vers une pratique de collaboration aux objectifs patronaux. Quelle pourrait être la réponse à cette situation nouvelle ? Ce n'est plus de l'histoire...

P. Mortal



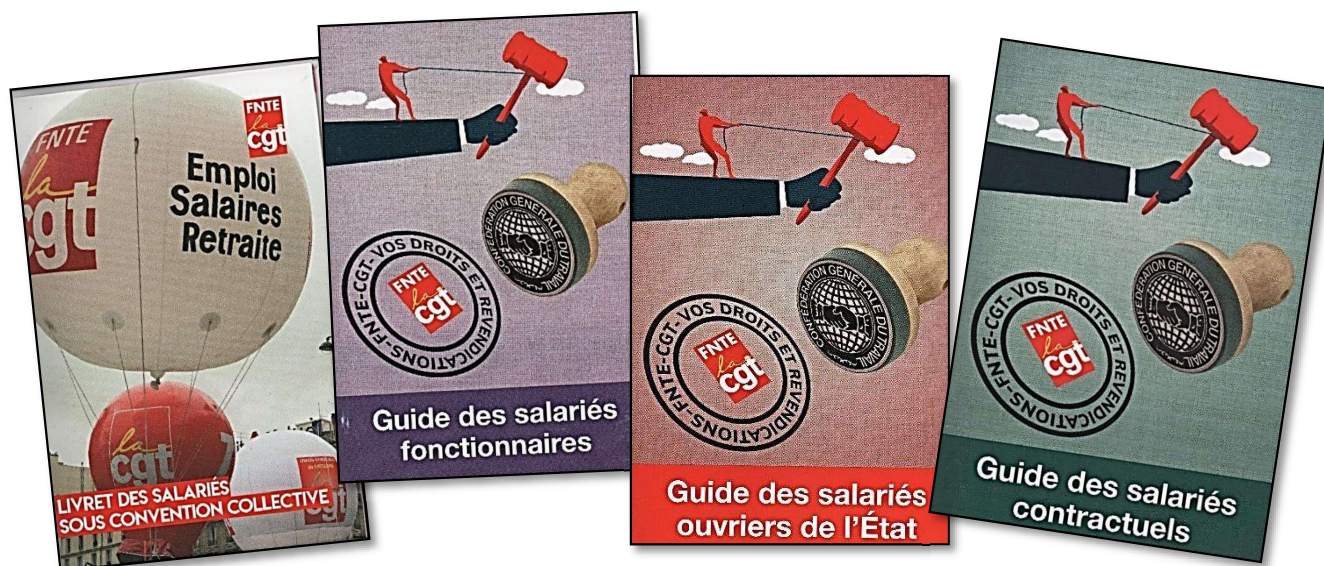
Affiche postérieure à 1971 (année d'ouverture de la Maison des syndicats du Val de Marne rue Tirard à Créteil).

Une illustration de la guerre des deux dynamiques...



Manifestation à Brest en 1950. Le vaste mouvement qui embrasa la ville l'année suivante, soutenu au plan national, fut à l'origine du décret salarial unifiant le statut de tous les ouvriers d'Etat des arsenaux terrestres et maritimes.

Photo : Wiki-Brest - Centre de Recherche Bretonne et Celtique fonds Berlivet DR



La multiplication des références légales, facteur d'émiettement de la revendication et de la négociation... un obstacle au rassemblement ?

Les institutions représentatives des personnels en France Une longue expérience

14 juin 1791 : Loi le chapelier interdit la grève, les « *coalitions* », et la nomination de tout représentant ou « *syndic* » des travailleurs.

1804 (Vendémiaire An XIII) : Les ouvriers de la Manufacture Impériale d'Armes de Tulle sont appelés à élire leurs « *syndics* » au Conseil d'Administration de leur « *masse de secours* », mesure étendue à toutes les manufactures d'armes de Terre les années suivantes : elle traverse les siècles. Il y a 3 élus par poste à pourvoir, entre lesquels l'Inspecteur (plus tard appelé directeur) fait un choix.

25 mai 1864- 6 juin 1868 : l'Empire libéral **abolit le délit de coalition et l'interdiction des réunions** ; les chambres syndicales sont de fait autorisées, car si les syndicats n'ont pas d'existence légale, en former n'est plus un délit. Le régime cherche à se concilier le prolétariat. Ce sont alors en majorité des Chambres de métiers qui se forment.

1884 : la loi Waldeck-Rousseau abroge la loi Le Chapelier et donne la personnalité civile aux syndicats professionnels, mais pas aux unions interprofessionnelles qui ne peuvent pas ester en justice ; les syndicats d'une profession et métiers « *similaires* » peuvent avoir leurs locaux, mais les bourses du travail doivent demander aux mairies de les loger. Les statuts et les noms des dirigeants doivent être déposés en mairie, et les débats se limiter aux questions corporatives. Toutefois, la loi encourage la formation de sociétés de secours ou de bureaux de placement. Les syndicalistes socialistes et anarchistes, dont la loi voulait ainsi réduire l'influence, très critiques, en profitent néanmoins. Cette loi ne concerne pas les fonctionnaires ni les ouvriers de l'Etat, qui vont former soit des syndicats non légaux, soit des Amicales, voire des « *Assemblées* ».

18 juillet 1890 : **création des délégués mineurs à la sécurité** par une loi Jaurès. Plus tard on trouvera des Délégués ouvriers à la sécurité dans les poudreries et certains arsenaux.

1892 : le Président Loubet rend un **arbitrage** dans le conflit des mineurs de Carmaux, sans grand succès.

1895 : formation à Limoges de la **Confédération Générale du Travail**, appellation qui signifie sa volonté de représenter tous les travailleurs.

2 février 1897 : le nouveau **statut des armuriers de l'Etat** conduit les officiers qui les dirigent à organiser, pour l'appliquer, le droit syndical dans les établissements, malgré la réticence des députés.

7 octobre 1899 : la même procédure qu'à Carmaux est mise en œuvre au Creusot : le président du Conseil Waldeck-Rousseau rend un arbitrage. La sentence arbitrale précise : « *les délégués seront nommés à raison d'un par corporation* ». Pour la première fois des ouvriers sont appelés à élire des **délégués**. Toutefois, cette sentence est favorable au patron, Eugène Schneider : lors d'une précédente grève en mai, celui-ci a déjà commencé à former un syndicat « *jaune* » : le *Syndicat des corporations ouvrières*, afin de contrer le syndicat « *rouge* ». Aussi l'une des revendications majeure des grévistes de l'automne est-elle la reconnaissance du syndicat affilié à la CGT comme seul interlocuteur du patron. La sentence, d'abord acceptée car elle confirme les augmentations promises, estime qu'on ne peut imposer un interlocuteur à l'un des deux protagonistes, les ouvriers ou le patron. Résultat : une division profonde des travailleurs et une victoire patronale, sans compter l'émergence d'un syndicalisme dit « *jaune* », corporatiste et conciliateur.

17 janvier 1917 : Le ministère de l'Armement institue des **délégués d'ateliers** dans ceux qui, appartenant à des entrepreneurs privés, travaillent pour la Guerre. Une circulaire du 3 septembre précise leur mission de conciliation. De plus, s'appuyant sur le Contrôle de la main d'œuvre, le ministère met en place des commissions mixtes, sur un modèle déjà éprouvé avant-guerre dans les arsenaux d'Etat, pour harmoniser les salaires. A la paix tout cela disparaît, mais le débat continue dans les rangs syndicaux, une majorité d'organisations considérant les délégués d'ateliers comme une concurrence dangereuse pour l'unité syndicale.

L'accord Matignon du 7 juin 1936 est confirmé par la loi du 12 novembre 1938, suspendue par le régime de Vichy, mais confirmée par la loi du 16 avril 1946 : des **délégués du personnel** sont élus dans chaque établissement d'au moins dix salariés.

4 octobre 1941 : la Charte du travail, concoctée par l'ancien dirigeant de la tendance anti-communiste de la CGT (« *Syndicats* »), René Belin, devenu ministre de la Production Industrielle, confirme l'interdiction de la grève, du lock-out et des syndicats qui doivent entrer dans des corporations rassemblant ouvriers et patrons. A la base, les syndicats doivent se fondre dans des **comités sociaux** organisant l'entraide au niveau des établissements. En pratique les syndicats plus ou moins légaux fonctionnent sans trop se compromettre dans la charte, même quand leurs dirigeants sont collaborateurs ; le syndicalisme de classe se reconstitue dans la clandestinité, se réunit lors de l'accord du Perreux (17 avril 1943), et s'engage dans la Résistance, y compris dans ses instances dirigeantes : Assemblée d'Alger, direction militaire. A la base certains militants adhèrent un temps au syndicat légal, tout en construisant la CGT clandestine.

Libération : des entreprises sont réquisitionnées par les personnels, des comités divers voient le jour dans certains établissements ; dans les arsenaux, le ministre communiste Charles Tillon institue des **comités mixtes à la production** qui fonctionnent jusqu'au début des années 1950, et dont il subsistera les CHS (comités d'Hygiène et de Sécurité).

22 février 1945 : ordonnance créant les **Comités d'Entreprises** dans les établissements d'au moins cinquante salariés, avec une double fonction : recevoir et transmettre aux salariés l'information sur la marche de l'entreprise (ils émettent des avis non contraignants), gérer les activités sociales parfois issues du paternalisme, maintenant financées par une dotation dont un décret fixe la quotité minimum.

5 octobre 1946 : premier statut général de la Fonction publique, emportant reconnaissance du droit syndical ; désormais, comme pour les ouvriers d'Etat, le syndicat représente les personnels, et des représentants sont élus à des commissions paritaires aux divers niveaux administratifs.

1^{er} août 1947 : décret instituant les **Comités d'Hygiène et de Sécurité**.

11 février 1950 : loi fixant les critères de **présomption de représentativité irréfragable** des confédérations syndicales ; les critères sont l'indépendance, l'ancienneté, les effectifs et les cotisations, l'expérience et l'ancienneté, et l'attitude patriotique sous l'Occupation. Sont admis la CGT, la CGT-FO, la CFTC, la CGC. La CFDT héritera plus tard de la représentativité de la CFTC dont elle est issue sans léser cette dernière. Ces organisations ont le monopole de la présentation de candidats aux élections diverses, de participation aux organismes paritaires et de signature d'accords.

1968 : lois et décrets d'application du « **constat de Grenelle** » des 25 et 26 mai ; création de la **Section syndicale d'entreprise** : jusque-là seuls les rapports de forces avaient permis à certains syndicats d'apparaître publiquement sur les lieux même du travail. Désormais des sections peuvent y être créées par un délégué syndical d'une organisation représentative, percevoir des cotisations, diffuser des écrits, avoir des locaux. Les sections se multiplient dans un premier temps.

1982-83 : Les **lois Auroux**, ministre du travail du gouvernement Mauroy, instituent un droit d'expression directe des salariés sur les conditions et l'efficacité du travail ; les modalités font l'objet d'une négociation par entreprise, les réunions induites sont rémunérées comme temps de travail. Dans la Fonction publique et le secteur étatique sont mises en place des heures mensuelles d'information qui peuvent de fait devenir des assemblées générales du personnel. Par ailleurs, le contrôle des représentants ouvriers dans la marche de l'entreprise est renforcé : droit d'expertise des CE sur la gestion et l'investissement, fusion des CHS et des Comités de conditions de travail avec droit d'expertise, institution de comités de groupes industriels. Diversement appliquées, ces mesures se perdent peu à peu dans le quotidien.

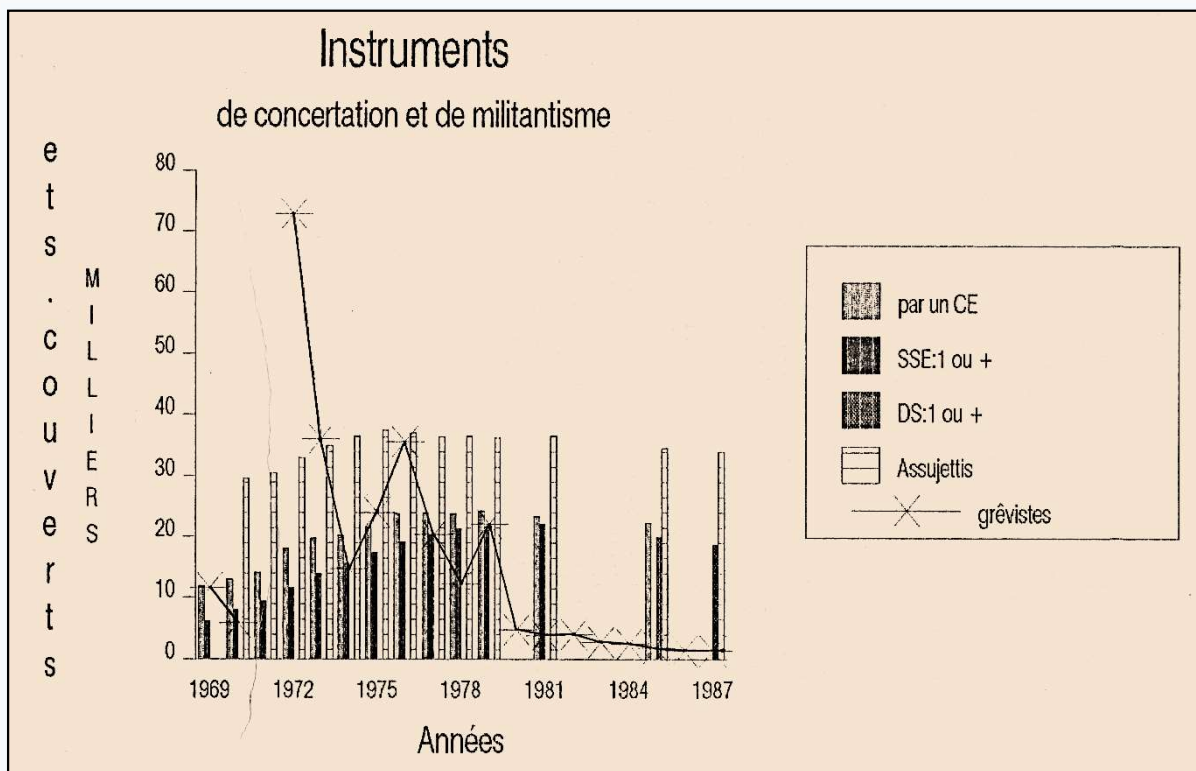
20 août 2008 : une loi est votée à la suite d'une « *position commune* » des partenaires sociaux (9 avril), qui **supprime la présomption irréfragable** de représentativité. L'essentiel est l'élargissement des critères de représentativité, notamment aux **résultats électoraux**. (10% dans l'établissement, 8% au niveau de la profession et à l'échelle confédérale). Le droit de négocier est réservé aux organisations ayant des résultats suffisants, mais les délégués syndicaux, hier désignés librement par les syndicats, doivent désormais être choisis parmi les candidats ayant obtenu 10% des voix au premier tour des élections de référence. Le critère « *patriotique* » est exprimé sous la forme floue : « *respect des valeurs républicaines* ». Les syndicats peuvent désigner un représentant de section syndicale là où ils ne sont pas encore reconnus représentatifs. Les accords d'entreprise doivent être signés par des organisations ayant obtenu 30% au premier tour des élections de référence, mais des accords peuvent aussi être signés par les élus ou des mandataires syndicaux. Le temps de travail, notamment le nombre d'heures supplémentaires, peut être régulé par des accords locaux.

2015 : la loi Rebsamen sur le « **dialogue social** » (!) permet dans les grands établissements de fusionner tous les élus dans une **délégation unique (DUP)**, les réunions étant communes, et les négociations obligatoires réduites à trois domaines : c'est une réduction de la spécialisation des élus et, de fait, du temps qu'ils peuvent consacrer à leur mandat.

2016 : Loi travail dite El Khomri : « **l'inversion des normes** » signifie qu'un accord d'entreprise peut déroger à un accord de branche ou à la loi, et un accord de branche à la loi. Auparavant, un accord devait être plus favorable aux salariés que la loi ou l'accord de branche.

Décembre 2019 : fusion de toutes les IRP au sein d'un **Comité Social et Economique** dans tous les établissements d'au moins 11 salariés, impliquant une nouvelle réduction du nombre et de la spécialisation des élus, qui tend à placer la négociation sous la contrainte de la situation économique apparente de l'établissement.

PM



Au lendemain de 1968, qui voit la création de la section syndicale d'entreprise, autorisant donc le fonctionnement des syndicats à l'intérieur des établissements, la combativité reste grande : entre 15 et 40 000 établissements sont touchés chaque année par au moins une grève recensée par le ministère du travail. Le nombre des CE, ici considérés comme organe de concertation, augmente, mais le nombre d'établissements ayant au moins une section syndicale, catégorisée comme outil de militantisme, augmente plus encore. Après 1979, la combativité chute, la présence syndicale résiste mais diminue lentement. (Source : Ministère du travail, graphique réalisé par **P. Mortal Ss dir. Emmanuel Chadeau** : *L'audace ou la raison, les équipes militantes dans les entreprises de 1966 à 1986*, Mémoire de maîtrise, Lille 3, 1993).



© Mer et Marine <https://www.meretmarine.com/fr/energies-marines/plus-de-400-collaborateurs-brestois-de-dcns-demenagent> DR.

Le site du Froustven, à Guipavas près de Brest, ci-dessus, accueille depuis 2016 des...



Photo Var Matin DR.

...catégories jusque-là employées sur la base navale. A **Toulon**, un millier de salariés sont installés à **Ollioule**, ci-contre un jour de lutte des personnels de sécurité. Idem à Lorient ou Cherbourg : la ségrégation des lieux de travail éloignés ne facilite évidemment ni les solidarités spontanées ni le rassemblement des forces organisées !

Un quart de siècle de transformations de l'activité syndicale de DCN à Naval Group

L'évolution des instances représentatives du personnel au sein des arsenaux de Marine aura été marquée lors des 25 dernières années par le passage du droit administratif au droit commun. Il est donc difficile de ne pas évoquer les changements successifs du statut de l'établissement étatique DCN, puis société à compétence nationale (SCN) vers la société anonyme à capitaux d'état aux deux tiers, Naval Group. Ces événements ont provoqué les évolutions des instances pour ne pas dire révolution au sein des syndicats tant ils ont s'adapter ou plutôt jongler entre statut public et privé. Bilan d'expérience :

Au début des années 2000 la DCN fonctionnait avec des instances de droit public

Le **CHSCT** faisait l'objet d'élections auprès de tous les personnels et les résultats faisaient office de référence pour la représentativité et pour le nombre de nominations dans les autres instances.

L'ASA (Action Sociale des Armées) : ces élections mêlant toutes les composantes relevant du Ministère de la Défense, tous les civils votaient pour élire leurs élus ASA. [On peut noter qu'au passage en SCN, DCN a eu ses propres instances pour l'action sociale. Cette séparation des autres services du Ministère fut les prémices de la privatisation dénoncée par la seule CGT !]

Les **commissions d'avancement des ouvriers d'Etat** étaient aussi un grand enjeu électoral pour les syndicats. En effet, les ouvriers d'Etat étant largement majoritaires dans les effectifs, leurs commissions exclusives sur DCN mesuraient l'influence des syndicats. Les autres personnels dont les cadres et administratifs étaient fonctionnaires. Leurs élections aux **CAP (Commissions Administratives Paritaires)** concernaient l'ensemble des autres services du Ministère donc étaient moins visibles pour jauger l'importance des syndicats sur DCN.

Les **commissions de réforme et de discipline des ouvriers** étaient sur nomination et le nombre de mandatés en fonction des résultats des élections.

Les **CIES** (Comité d'information économique et sociale) étaient des instances très importantes car le Directeur en personne venait y présenter les activités, les orientations du Ministère pour l'établissement ainsi que les chiffres qui vont avec. Autrement dit, nous avions le bilan social et la stratégie décidée par le Ministère pour l'établissement sur 2 ou 3 réunions à l'année. Les mandatés peu nombreux étaient les secrétaires du syndicat (le secrétaire général et son adjoint principalement). A l'annonce de l'ordre du jour, nous avions toutes les opportunités de mobilisation avec les salariés. Manifestation, déclaration liminaire sur l'avenir de DCN émaillaient ces rencontres et parfois avec la participation des salariés.

Il en allait de même pour les **CPLFPC** (Comité paritaire local de la formation professionnelle et continue), autre instance présidée par le Directeur ou du moins le plus souvent par son adjoint. On y discutait sur la formation des personnels et forcément pour la CGT, cela donnait l'occasion d'évoquer la stratégie de l'établissement ! Le seul autre moment d'échange sur la stratégie était **la rencontre annuelle avec le Préfet Maritime** où les syndicats déposaient les revendications de toutes les Directions de son périmètre. Le secrétaire général du syndicat était le délégué du Port.

Pour les **mandatés**, l'actuelle loi de la représentativité n'existait pas. Chaque centrale (CGT, CFDT, CFTC, FO et CGC) pouvait être représentée.

Le dialogue social avec le Directeur était limité et se faisait plutôt avec les responsables du Service Main d'œuvre ou DRH par la suite. Nous étions plus dans **un syndicalisme militant** où les instances étaient limitées en nombre. Cela était plus propice à des expressions ou des interventions très ciblées dans les chantiers et ateliers avec les responsables directs. Il n'y avait pas de statut d'élus pour les militants de secteur et la section syndicale de secteur n'était pas non plus reconnue en tant que telle.

Les secrétaires du syndicat étant reconnus dans un statut de « permanent syndical », ils devaient être présents là où les chefs de secteur, bien souvent des militaires, refusaient de dialoguer avec les militants et les personnels.

Beaucoup de réunions syndicales se déroulaient également dans les lieux à discrétion comme les vestiaires, bien que des heures puissent être allouées. Au début des années 80, certaines sections de proximité se réunissaient toujours dans les arrières salles de cafés.

2003 : privatisation de DCN et arrivée des instances de droit privé une révolution.

Les **délégués syndicaux (DS)** apparaissent, ce sont souvent les secrétaires du syndicat. Le nombre d'élus augmentent de façon significative avec l'arrivée des **Délégués du personnel**, des élus du **Comité d'établissement** ; ceux du **CHSCT** augmentent aussi.

Les instances paritaires de droit public comme **l'avancement des ouvriers d'état** restent et gardent toute leur importance au vu du nombre de ces derniers. Ce sujet reste un élément incontournable de lutte comme avant le changement de statut.

Les militants ont plus facilement des statuts d'élus et la Direction représentée souvent par d'anciens militaires avance, au début, à pas mesuré dans ces nouvelles instances. **Les élus CE** sont souvent en majeure partie des secrétaires du syndicat avec quelques militants. **Les élus CHSCT** sont plus nombreux qu'auparavant donc certains militants y trouvent aussi une place d'élus jusqu'à lors peu accessible. **Les délégués du personnel** sont des élus de proximité, bien souvent des militants de secteur. Le RS, **responsable syndical**, est un secrétaire voire le secrétaire général pour le CE, voire le CHSCT, c'est selon les syndicats. Il

garde tout le rôle politique dans l'instance. **Le tournant est aussi la place que prend le CE dans la vie syndicale.** Pour les syndicats CGT qui sont majoritaires, il faut trouver **un secrétaire et un trésorier** pour le CE.

On peut observer qu'avec ces nouvelles instances, l'aspect économique et les activités sociales et culturelles (ASC) prennent le pas au fur et à mesure sur le CHSCT. C'est nouveau et beaucoup d'énergie s'investissent sur ces nouveaux droits. **Le côté pervers pour l'activité syndicale** est que toute interrogation est suspendue à une instance mensuelle CE ou DP et de fait, les actions de proximité s'estompent plus facilement.

La Direction va, au fur et à mesure, prendre les instances comme garantie de dialogue social dans le cadre des restructurations ou réorganisations incessantes entre 2004 et 2018. Et si, au départ, elle consulte à tout va, ces consultations vont diminuer ou se centraliser pour mieux museler les instances locales. **Les lois Rebsamen en 2015 avec les instances de coordination de CHSCT** seront un premier pas vers le déplacement d'un sujet local en central lorsqu'une problématique dépasse un seul établissement. **La direction de DCNS puis NAVAL GROUP** va enlever toute consultation ou négociation des sites au fur et à mesure. **L'instance centrale CCE (comité**



Frégate en construction à Lorient (Photo *Le Marin*, Anne-Laure Grosmolard DR)

central d'entreprise), puis CCUES (Comité central de l'unité économique et sociale) et CSEC (comité social et économique central) va

capter beaucoup de sujets et donner à l'instance locale un rôle d'observateur. On revient en sorte à un centralisme « parisien » comme au temps de l'étatique. Les **Délégués syndicaux centraux** vont hériter malgré eux de tous les sujets de négociation au détriment du dialogue social local et des **DS**. Les DSC sont aussi des nouvelles fonctions issues du droit privé, comme les administrateurs salariés.

2018 : Les Comités Sociaux et Economiques avec les ordonnances de Macron.

Le fait principal est la fusion des instances CE, DP et CHSCT en un seul CSE et par la même d'éparpiller les prérogatives des CHSCT à tout élu CSE. Force est de constater que cela fonctionne car ces derniers s'en remettent souvent à leurs collègues mandatés à la commission SSCT qui ne sont plus très nombreux (pour exemple à Brest 15 actuellement au lieu de 30 avec les RS auparavant). **Le nombre d'élus CSE** augmentent mais les élus CE, DP et CHSCT ont disparu. On peut considérer qu'après 2018, un tiers des élus ont disparu. **Les représentants de proximité** remplacent plus ou moins les DP avec un statut d'élus mais des prérogatives très limitées et muselées. **La BDES** est un recueil numérique où l'on trouve toute information à travers les compte rendus, les déclarations, les réponses aux avis motivés ...Mais on noie surtout les élus sous un flot d'informations à trier. Dans les CIES d'avant privatisation, nous avions finalement des chiffres plus concrets et lisibles. La « *surinformation* » est aussi entrée dans l'entreprise !

**Une évolution ? Peut-être pas !
Le grand perdant est la santé et le rapport au travail.**

Nos élus sont aujourd'hui accaparés par la situation économique, la défense des droits individuels quel que soit le statut mais aussi la gestion des activités sociales et culturelles. La santé au travail n'est plus véritablement au centre des préoccupations comme sur la

pénibilité ou la prévention. Pire, la Direction développe ses marottes comme tous les plans de bien-être au travail qui occultent les vrais problèmes sur la santé et les conditions de travail dont le premier : les organisations anxigènes imposées par l'employeur... Comme le gouvernement le fait actuellement, les décisions sont prises sans véritable dialogue ni écoute. Notre syndicalisme est poussé dans des réunions incessantes, vitrine d'un pseudo dialogue social. Naval Group reproduit les schémas du « *vieux plan Azur* » avec la spécialisation des sites et la disparition des activités non rentables. Rien de neuf chez eux, juste un semblant de dialogue dans lequel les personnels se sont fait flouer au départ.

La logique d'actions et de luttes avait tout de même perduré avec les **Négociations Annuelles Obligatoires**. Ce fut le sujet prolifique de début d'année pour les manifestations et grèves **surtout jusqu'en 2014**, année où le PDG décida de les avancer avant les fermetures de Noël **pour mieux décourager les actions de masse**. Lors des accords sur l'organisation du temps de travail en 2017, les actions locales vont aussi secouer les directions et infléchir un peu cette tendance centrale toujours trop présente à l'heure actuelle. **Les salariés ont renforcé leur intérêt à la CGT depuis 2017** même si le profil des effectifs a fortement changé. **La CGT est arrivée première des organisations syndicales en 2022.**



Déconstruction à Cherbourg Photo ASA, DR.

Pourtant, même si la perception de la CGT est tout autre, des questionnements demeurent. Il **Lancement à Cherbourg** ©Naval Group

est difficile de ne pas tomber dans un syndicalisme où l'on s'en remet beaucoup aux élus. De façon paradoxale, les droits des élus s'étendent mais le militant sans mandat s'expose de plus en plus. La CGT lutte pour maintenir son ADN mais les tentations sont grandes de tomber dans ce syndicalisme d'élus formaté à l'unique entreprise.

Une nouveauté également : l'arrivée de moyens financiers via les instances et de fait, **l'apparition des cabinets de conseil avec experts** prêts à analyser pour les élus. Ceci peut se faire au détriment de la formation, de l'analyse CGT et de l'action collective aussi. Le recours juridique est aussi plus fréquent avec des retombées non maîtrisées. Par exemple, l'inscription des établissements de Toulon et Brest au décret amiante de la métallurgie pour les salariés de droit privé a échoué sur la forme. La CFDT des 2 sites avait fait le choix de la voie de la justice plutôt que celle de l'action collective ; le rejet du tribunal en cassation a classé une affaire toujours très discutable sur le fond. Dans le même temps, nos camarades de la navale civile réussissait à prolonger leurs inscriptions au décret par des mobilisations et manifestations de masse mettant la pression sur les élus politiques et les employeurs directement sans passer par la case « justice ».

L'apparition **des syndicats de site** suite au 49^{ème} congrès confédéral, a permis d'ébranler la Direction de Naval Group notamment sur les travailleurs détachés et sur la santé au travail des sous-traitants. La loi de 2017 sur la vigilance des donneurs d'ordre a pu appuyer cette démarche. **Remettre le travail au cœur de notre démarche revendicative comme décidé au 50ème congrès confédéral est aussi une belle opportunité pour que la CGT reste encore le premier syndicat de tous les salariés.**

Juin 2023, Roland Guilcher.

L'avait-on bien monté ?...

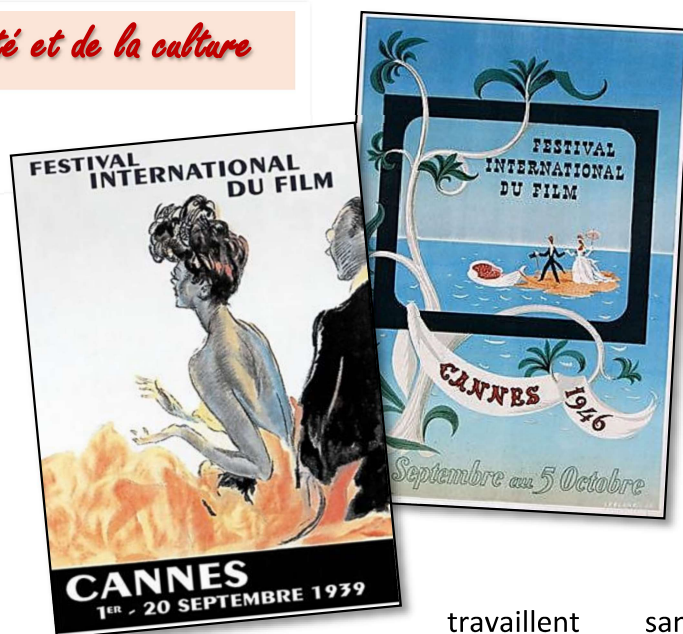
Le Festival...

La CGT dans l'histoire du Festival de Cannes.

Enfant tardif du Front Populaire, réaction contre l'influence des nazis et fascistes à la « Mostra » de Venise, le premier Festival de Cannes aurait normalement dû avoir lieu en septembre 1939. L'ouverture était prévue le 1^{er} septembre, or c'est ce même jour que les troupes allemandes envahissent la Pologne. La guerre a commencé, le Festival n'aura pas lieu.

Il faudra attendre la fin de la guerre pour voir la première édition du festival apparaître. Le grand public l'ignore le plus souvent mais la CGT a joué un rôle essentiel dans la création du Festival de Cannes.

Mais en 1946 il faut reconstruire le pays, et le gouvernement manque de moyens, la culture n'est pas la priorité en période de crise. C'est à ce moment que la CGT joue un rôle primordial. Elle investit alors un important travail militant, le premier palais des festivals, le « Palais Croisette » n'aurait pas pu être achevé sans les syndiqués qui ont aidé bénévolement à sa construction : ouvriers du bâtiment et couturières CGT



travaillent sans relâche jusqu'à la veille de l'inauguration du bâtiment, en 1947. La CGT va intervenir dans le financement de cette première édition.

Lors de la première édition, le film « La bataille du rail » de René CLEMENT est récompensé du Grand Prix International.

Le rôle de la CGT dans l'histoire du festival de Cannes est remis en cause, ou du moins oublié. Le Festival de Cannes tient ses racines dans le Front Populaire et a traversé des luttes sociales importantes.

Dès 1946, la Fédération Nationale du Spectacle CGT fait partie du Comité d'organisation du Festival, ce qui est encore le cas aujourd'hui. Nos Secrétaires Généraux, Bernard THIBAUT (2007) et Philippe MARTINEZ (2015, 2017) se sont rendus au Festival.

Michel LUCOT, IFHS-TE.

A lire à faire connaître

Quand les militants prennent la plume... ou le clavier

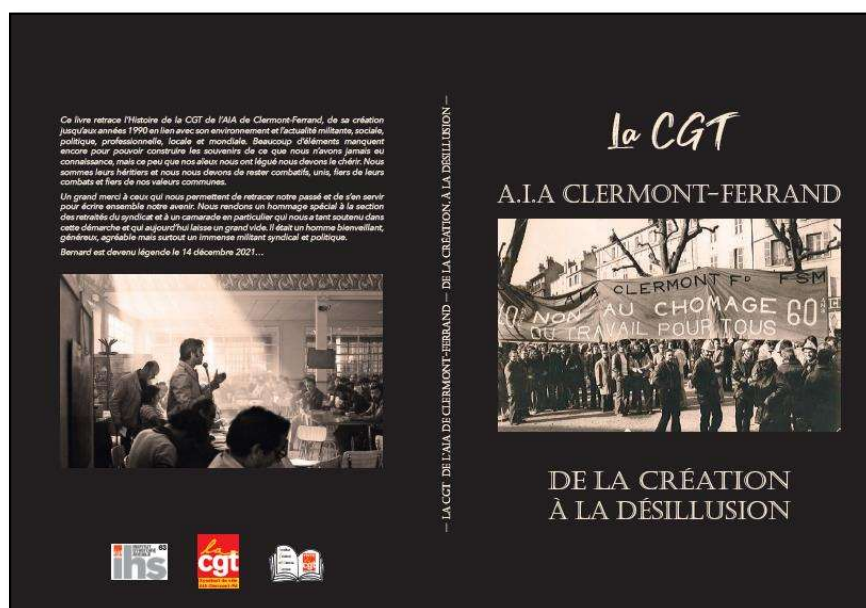


Nous évoquons dans ce livre la solidarité aux Républicains espagnols dans la période de 1936 à 1939, des actions de solidarité que sont les collectes de fonds, de vivres, de vêtements à l'accueil des enfants espagnols, de la mise en place d'une compagnie de navigation pour acheminer armes et munitions (malgré le blocus dû à la politique de non-intervention) à l'engagement dans les Brigades Internationales ou à l'accueil des réfugiés, les organisations de la CGT et leurs syndiqués ont joué un rôle essentiel dans l'aide à la République espagnole et à ses combattants.

La CGT n'a certes pas été la seule à agir pour développer la solidarité au peuple espagnol, mais elle en a été le pivot essentiel. Elle vient de se réunifier au congrès de Toulouse de mars 1936 et a renforcé son enracinement avec les grèves de juin 1936. Avec environ cinq millions d'adhérents, c'est une force incontournable au sein du Front Populaire, mais une force qui n'est pas monolithique. Elle est traversée de courants. La non-intervention participe de ces clivages.

D'autre part, les fédérations et les syndicats ont une grande autonomie. Les organisations de la CGT n'auront donc pas toutes la même approche, ni le même degré d'implication. Enfin, notre IHS varois a voulu rendre hommage aux milliers de varoises et varois qui, durant près de trois ans, se sont mobilisé-e-s, sous différentes formes, jusqu'à s'engager dans les Brigades Internationales, pour soutenir la République espagnole et combattre le fascisme.

5€, à commander auprès de l'IHS du Var.



La CGT à l'AIA de Clermont-Ferrand : présence du passé.
20€, commande : histoirecgtia@gmail.com



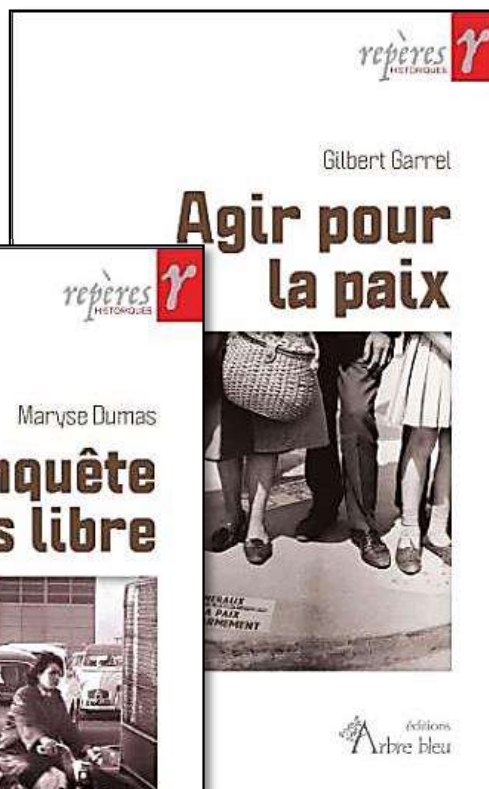
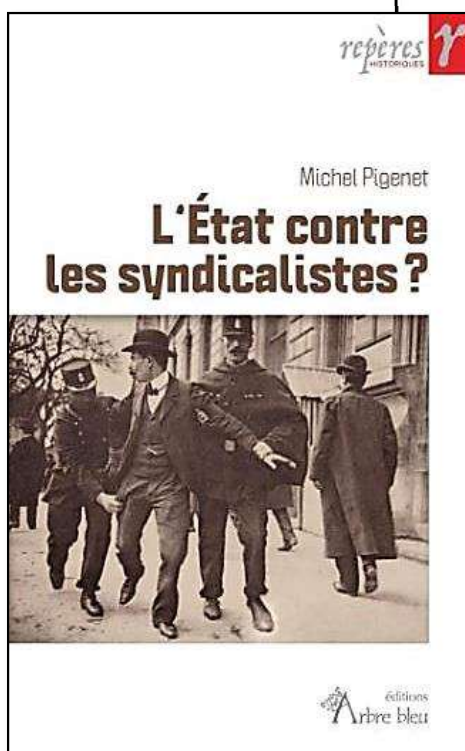
Ce livre retrace **l'Histoire de la CGT de l'AIA** de Clermont-Ferrand, de sa création jusqu'aux années 1990 en lien avec son environnement et l'actualité militante, sociale, politique, professionnelle, locale et mondiale. Beaucoup d'éléments manquent encore pour pouvoir construire les souvenirs de ce dont nous n'avons jamais eu connaissance, mais ce peu que nos aïeux nous ont légué nous devons le chérir. Nous sommes leurs héritiers et nous nous devons de rester combattifs, unis, fiers de leurs combats et fiers de nos valeurs communes.

Nous rendons un hommage spécial à la section des retraités du syndicat et à un camarade en particulier qui nous a tant soutenus dans cette démarche et qui aujourd'hui laisse un grand vide. Il était un homme bienveillant, généreux, agréable mais surtout un immense militant syndical et politique.

Bernard est devenu légende le 14 décembre 2021...

Repères historiques

L'IHS, dans le cadre d'une politique présentée lors de son AG annuelle, distinguant travaux savants d'élaboration et diffusion large d'un état des connaissances utiles, met en route une nouvelle collection. Les trois premiers ouvrages peuvent être commandés dès maintenant.





Un Camarade nous a quittés.

Jean - Marie JEGOU, militant CGT, retraité de l'Arsenal de Toulon et adhérent de notre IFHS depuis plusieurs années, est décédé subitement à la mi-juin.

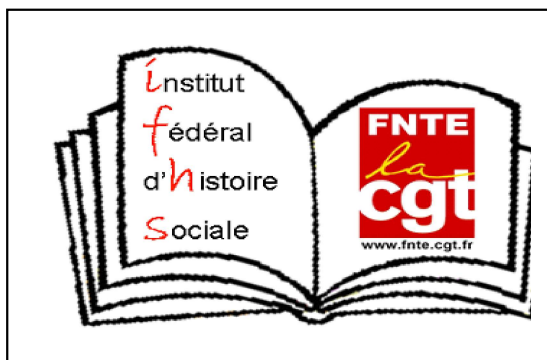
Notre institut n'oubliera pas ce camarade combatif et fraternel et s'associe à la peine de sa famille et de son syndicat.

Son souvenir restera à tout jamais dans notre histoire.

Photo prise lors du dernier stage à Courcelle : mobilisé jusqu'au bout !

Le malheur nous apprend ce décès lorsque nous préparons ce numéro sur les IRP. Qu'il nous soit permis un constat militant : un hommage de *Var-matin* rappelle entre autres le rôle de Jean-Marie au CHSCT... et nous voyons partir une compétence que d'autres n'auront plus l'occasion de poursuivre ou d'acquérir... signe des temps !

INSTITUT FÉDÉRAL D'HISTOIRE SOCIALE TRAVAILLEURS DE L'ETAT



BULLETIN D'ADHÉSION 2023

Individuel

NOM :PRÉNOM :

ADRESSE :

VILLE : CODE POSTAL :

ADRESSE E-MAIL (obligatoire pour recevoir les informations) :

Montant minimum de ma cotisation : 15 €

Montant libre de ma cotisation :€. Indiquez le montant de votre cotisation supérieur à 15 €

Règlement par virement ☐ règlement par chèque ☐

Vous avez la possibilité de régler votre adhésion soit directement par virements (bien signaler le nom de la personne dans l'intitulé) ou par chèques à l'ordre de : **IFHS-TE-CGT**

Adresse courrier :

IFHS-FNTE
(Fédération Nationale des Travailleurs de l'Etat CGT)
263 rue de Paris – Case 541 –
93515 MONTREUIL CEDEX)

Adresse mail : ifhs-te-cgt@fnte.fr



RELEVÉ D'IDENTITÉ BANCAIRE

Titulaire
IFHS-TE-CGT

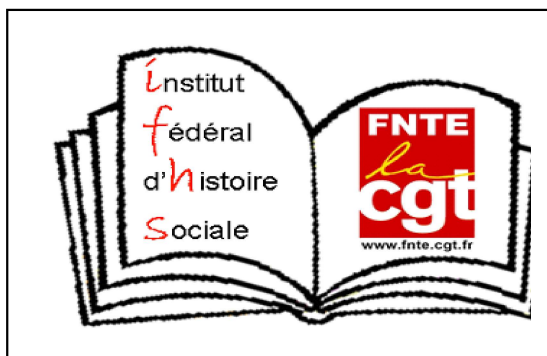
Domiciliation
SG NEUILLY-S-SEINE (03908)
122 AV CH. DE GAULLE
92200 NEUILLY-SUR-SEINE

Référence bancaire

Code banque	Code guichet	N° compte	Clé RIB
30003	03908	00037260011	65

IBAN : **FR76 3000 3039 0800 0372 6001 165**
BIC-ADRESSE SWIFT : **SOGEFRPP**

INSTITUT FÉDÉRAL D'HISTOIRE SOCIALE TRAVAILLEURS DE L'ETAT



BULLETIN D'ADHÉSION 2023 Syndicats et Associations

L'Organisation:..... Adhère à l'IFHS-TE-CGT

ADRESSE :

VILLE : CODE POSTAL :

ADRESSE E-MAIL (obligatoire pour recevoir les informations) :

Montant minimum de la cotisation : 30 €

Montant libre de la cotisation :€. Indiquez le montant de votre cotisation supérieur à 30 €

Règlement par virement ☐ règlement par chèque ☐

Vous avez la possibilité de régler votre adhésion soit directement par virement (bien signaler le nom du syndicat ou de l'association dans l'intitulé) ou par chèques à l'ordre de :

IFHS-TE-CGT

Adresse courrier :

IFHS-FNTE
(Fédération Nationale des Travailleurs de l'Etat CGT)
263 rue de Paris – Case 541 –
93515 MONTREUIL CEDEX)

Adresse mail : ifhs-te-cgt@fnte.fr



RELEVÉ D'IDENTITÉ BANCAIRE

Titulaire
IFHS-TE-CGT

Domiciliation
SG NEUILLY-S-SEINE (03908)
122 AV CH. DE GAULLE
92200 NEUILLY-SUR-SEINE

Référence bancaire

Code banque	Code guichet	N° compte	Clé RIB
30003	03908	00037260011	65

IBAN : **FR76 3000 3039 0800 0372 6001 165**
BIC-ADRESSE SWIFT : **SOGEFRPP**