



HAL
open science

CGT 1999-2013 : les années Thibault

Dominique Andolfatto

► **To cite this version:**

Dominique Andolfatto. CGT 1999-2013 : les années Thibault. Les études sociales et syndicales, 2013.
hal-03496741

HAL Id: hal-03496741

<https://ube.hal.science/hal-03496741v1>

Submitted on 20 Dec 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Dominique Andolfatto (Credespo, Université de Bourgogne)

CGT 1999 - 2013 : les années Thibault

Publié par *Les Etudes sociales et syndicales* (IST, Paris)

14 mars 2013.

En ligne : <https://www.istravail.com/10570-cgt-1999-2013-les-annees-thibault.html>

Que retenir des quatorze années de Bernard Thibault au secrétariat général de la CGT ? Ce dernier quittera en effet ses fonctions lors du 50e congrès confédéral de la CGT de mars 2013 après avoir été désigné à la tête de la CGT lors de son 46e congrès, en 1999. Plus au fond, entre changements et résistances au changement, comment a évolué la CGT de 1999 à 2013 ?

En 1999, Bernard Thibault était porté à la tête de la CGT. Né en 1959, entré à la SNCF après un CAP de mécanique, syndiqué à dix-huit ans et très vite permanent, le militant syndical a tiré les leçons du déclin de la CGT dans les années 1980. La grève des cheminots de 1986 révèle ses talents d'organisateur et de fédérateur, tout en consolidant son leadership. Cela le catapulte à la direction de la fédération CGT des cheminots. Puis le mouvement social de l'automne 1995 en fait un leader emblématique.

Dès lors, Bernard Thibault apparaît comme un symbole pour le renouveau de la CGT. Cependant populaire et médiatique, il doit aussi se conformer aux mécanismes de sélection des « cadres » de la CGT, alors en vigueur et encore contrôlés par le Parti communiste. Ainsi, en 1996, il intègre en urgence le comité national (ex-comité central) du PCF. C'est encore le sésame indispensable pour accéder, en 1997, au bureau confédéral – le « gouvernement » – de la CGT, puis en devenir le secrétaire général – c'est-à-dire le numéro 1 – lors du congrès de Strasbourg, en 1999.

Une CGT émancipée

Les délégués de ce même congrès se prononcent pour l'adhésion de la CGT à la Confédération européenne des syndicats (CES), ralliant tardivement l'Union européenne. Sans renoncer aux « luttes », le congrès légitime aussi pleinement le syndicalisme de proposition et la négociation.

Le nouveau secrétaire général va s'attacher à émanciper la CGT du PCF. Il commence par prendre ses distances avec la manifestation pour l'emploi organisée par les communistes en octobre 1999. Il quitte également la direction du PCF (tout en conservant la carte de celui-ci). Puis, en juillet 2001, lors d'une déclaration solennelle, la direction de la CGT s'efforce de tourner la page – d'un écosystème PC-CGT de plus d'un demi-siècle – en mettant dans la balance « l'histoire commune » qui la soude au Parti communiste et « l'autonomie de réflexion et de prise de décision » qui doit prévaloir. Malgré tout, bien des liens, culturels ou individuels, vont perdurer.

Sur le front social, la CGT peine davantage à sortir du syndicalisme du refus. Elle participe néanmoins à la « refondation sociale » – projet de révision du droit social qui prend appui sur la négociation collective –, lancée par le MEDEF en 1999. Lors de son congrès de 2003, elle admet également que le retour à 37 ans et demi de cotisations pour tous les salariés ne peut suffire à la réforme des retraites.

Mais, dans les branches d'activité, son taux de signature des accords n'évolue guère. En fait, la confédération entretient un certain laconisme, ne s'engage que fort prudemment, semble même paralysée sur bien des sujets, cherchant à ne pas opposer trop ouvertement des fédérations plutôt réformistes à d'autres plus « orthodoxes », selon le terme en vigueur. L'attitude de la confédération lors du conflit sur les retraites, au printemps 2003, traduit cet attermoisement : refus d'accord avec le gouvernement, rejet de la grève générale.

Vers de nouvelles règles du jeu

Pour autant, la CGT entend contribuer plus globalement à la relance du dialogue social, ce qui la conduit, en 2003, à donner son aval à l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie (qui aboutira à la loi Fillon de 2004 à l'intitulé éponyme). Puis, avec la CFDT, elle se mobilise pour une réforme en profondeur des règles de la représentativité syndicale et de la négociation collective, qui aboutit, en 2008, à une « position commune » avec le MEDEF et la CGPME contre les autres organisations syndicales et l'UPA (puis à la loi du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale » qui va refonder les relations professionnelles dans les entreprises). Mais la CGT – pas plus d'ailleurs que le MEDEF – ne parle pas de « démocratie sociale ». En dépit de changements, une vision en termes de rapports de classe continue de prévaloir.

S'inspirant de diverses propositions d'experts économiques et sociaux, la CGT lance également un ambitieux projet de « sécurité sociale professionnelle » qui constitue sans doute son apport le plus original et le plus marquant au débat social dans la décennie 2000. Il s'agit de penser ensemble travail, chômage et formation et de promouvoir un véritable « statut du salarié ». Mais, là aussi, la notion de « flexisécurité », importée des social-démocraties du nord de l'Europe, demeure tabou.

Fractures internes

Cependant, en 2005, les débats sur le traité constitutionnel européen remettent en cause le « nouveau cours » de la CGT et manquent de provoquer la démission de Bernard Thibault. Le Bureau confédéral souhaite, en effet, adopter une position de neutralité à l'égard de ce traité afin de démontrer que la centrale ne se trouve plus à la remorque de consignes politiques, quelles qu'elle soient, mais aussi de ne pas paraître en contradiction avec la CES, dont la CGT a intégré l'exécutif, majoritairement favorable au traité. Pour Joël Decaillon, représentant de la CGT au sein de la CES, ce traité constitue d'ailleurs un « socle de normes sociales et de droits politiques [sur lequel] les syndicats et les mouvements sociaux pourraient s'appuyer pour marquer des points ».

Mais le comité confédéral national (CCN) de la CGT ne l'entend pas ainsi. Il contraint le bureau confédéral à rejeter le traité, désavouant au passage le secrétaire général (ce qui est pour le moins inédit). Cela rouvre des plaies internes, Bernard Thibault dénonçant une « rupture » avec le congrès de 2003 et de « graves carences en matière de démocratie interne ». Pareil désaccord entre le secrétaire général de la CGT et le CCN qui l'a désigné est en effet historique.

B. Thibault réaffirme finalement son leadership en accélérant la préparation du congrès confédéral d'avril 2006, touchant également au passage les dividendes de la victoire des organisations syndicales lors du mouvement social contre le « contrat première embauche ». Si le congrès donne quitus à l'équipe Thibault et confirme donc le « nouveau cours » inauguré à la fin des années 1990, il se prononce également pour que la CGT promeuve au sein de la CES « une démarche revendicative plus offensive ».

Rationaliser l'organisation

La confédération retrouve une nouvelle affiliation internationale en adhérant au Confédération syndicale internationale (CSI) qui voit fusionner fin 2006, la CISL (Confédération internationale des syndicats libres) et la CMT (Confédération mondiale du travail). Mais le vote le plus disputé du congrès de 2006 concerne une question apparemment technique et purement interne : la mise en place d'un nouveau système de cotisation (et, en l'occurrence, comme à la CFDT, d'un système centralisé de collecte des cotisations : le « cogétise »). Ce faisant, il s'agit de « rationaliser » le financement des diverses organisations de la CGT, d'esquisser un système de péréquation des ressources, de remettre à plat certaines structures, coûteuses en moyens militants et matériels, mais aussi inefficaces et, parfois, causes de divisions, sinon de fractures idéologiques.

Les congrès de 2009 et de 2013 poursuivent ce travail de rationalisation de l'organisation. Il s'agit de dépasser certains « réflexes patrimoniaux », autrement dit remettre en cause des prés-carrés pour mieux imbriquer structures professionnelles et structures interprofessionnelles. Cela doit à la fois favoriser des économies d'échelle et relancer une syndicalisation au mieux stagnante.

Malgré l'impasse des mobilisations contre la réforme des retraites de 2010, une légère reprise de la syndicalisation – au tournant des années 2010 – tend à indiquer que cette politique de restructuration porterait ses fruits. Cela n'exclut pas la persistance de déchirements internes, comme en témoignent, en 2012, les divisions pour la succession de B. Thibault... et sur le moyen et long terme une baisse continue des effectifs.