

Démarchander le travail pour contrecarrer le capital

Maryse Dumas¹

À la fin du XXe siècle, devant l'offensive néolibérale, le rapport de forces devient très défavorable aux salariés. La CGT estime alors le moment venu de construire une nouvelle vision de la condition salariale susceptible de donner des perspectives aux luttes et de rééquilibrer les rapports de forces en faveur de celles et ceux qui vivent de leur travail. Elle met alors en cohérence ses propositions revendicatives pour gagner un « Nouveau statut du travail salarié » et passer ainsi d'une démarche syndicale en « défense » à une démarche en « conquête ».

Depuis ses origines, la CGT s'assigne pour objectif d'en finir avec l'exploitation capitaliste et de le faire à partir de ce qu'elle estime être « la double besogne » du syndicalisme, comme le stipule la charte d'Amiens de 1906, c'est-à-dire en conjuguant défense des revendications quotidiennes et objectifs de transformation.

Le salariat s'est constitué au fil des luttes et des rapports de forces pour contraindre les apporteurs de capital et demandeurs de travail à reconnaître des droits à celui-ci. De fait, contrats de travail, conventions collectives, droits syndicaux et sociaux, protection sociale et retraites n'ont jamais été octroyés par une vision d'ensemble de la condition salariale. Ils ont été conquis par des luttes pied à pied tout au long du 20^e siècle.

La CGT a été une force active de cette histoire. Elle a largement contribué à donner au salariat les contours qu'il a aujourd'hui. Mais à la fin du 20^e siècle, devant l'offensive néolibérale, le rapport de forces devient très défavorable aux salariés. Éclatement du salariat et des garanties collectives acquises, chômage structurel de masse, précarité et autoentrepreneuriat, travail informel détricotent plus d'un siècle de luttes sociales. La CGT estime alors le moment venu de construire une nouvelle vision de la condition salariale susceptible de donner des perspectives aux luttes et de rééquilibrer les rapports de forces en faveur de celles et ceux qui vivent de leur travail. Elle met alors en cohérence ses propositions revendicatives pour gagner un « nouveau statut du travail salarié » et passer ainsi d'une démarche syndicale en « défense » à une démarche en « conquête ».

1 Ancienne secrétaire confédérale de la CGT, membre du bureau de l'IHS CGT.

Crise du capitalisme et triomphe du libéralisme

La fin du 20^e siècle est marquée par le triomphe à l'échelle internationale du libéralisme. En Grande-Bretagne, l'intransigeance de Margaret Thatcher, Première ministre depuis 1979, vis-à-vis, entre autres, du conflit des mineurs, a raison de la puissance des syndicats britanniques. Aux États-Unis, Ronald Reagan prend les rênes de l'offensive. La Chine se convertit à « l'économie socialiste de marché » en novembre 1980, tandis que l'URSS lance son offensive en Afghanistan, comme un chant du cygne avant son démantèlement en 1991.

« Il n'y a pas d'alternative », c'est le credo du néolibéralisme triomphant qui s'impose dans les États européens et dans les institutions internationales. Les mêmes recettes s'appliquent partout. Les États réduisent leurs dépenses sociales, privatisent les entreprises publiques et dérèglent à tout va.

En France, les années Mitterrand, après quelques mesures prometteuses, sont celles des reniements quant aux engagements et aux valeurs collectives qui avaient nourri la montée de la gauche au pouvoir. François Mitterrand réussit à faire croire que le tournant de la rigueur de 1982 n'est qu'une parenthèse alors qu'il met en avant les valeurs libérales de « l'esprit d'entreprise », de l'affairisme et de l'individualisme. Dans le même temps s'organisent la montée et la banalisation du Front national et de son « chef » Jean-Marie Le Pen.

En juin 1988, François Mitterrand nomme Michel Rocard Premier ministre. Celui-ci est un tenant de la « deuxième gauche », celle qui, depuis des années, veut se démarquer de la culture marxiste de la gauche historique, du « jacobinisme » et de « l'état providence » censés être ses références. Basée sur la social-démocratie et le réformisme, la deuxième gauche admet un capitalisme régulé. Elle valorise le dialogue et le compromis et trouve dans la CFDT, recentrée depuis 1978, son principal relais syndical.

Les restructurations industrielles commencées pendant les années 1970 se caractérisent par la disparition de millions d'emplois industriels, des filières entières sont démantelées et disparaissent quasiment du paysage économique français. Les luttes sont nombreuses, fortes, longues. Dans la plupart des cas, elles associent salariés en lutte pour la défense de leur emploi et populations unies sur l'objectif de pouvoir « vivre et travailler au pays ». La CGT, très présente et active pour la réussite de chacune de ces luttes, cherche à favoriser des convergences de fond afin de gagner une nouvelle politique industrielle, économique et sociale. Cependant ses forces s'amenuisent en même temps que disparaissent les « bastions syndicaux » qui ont servi de phare aux luttes et aux conquêtes sociales. Ces derniers sont souvent présentés par les tenants de la deuxième gauche et singulièrement par la CFDT comme des « privilèges » qu'il faudrait abolir au nom des « nouvelles solidarités ». Ce vocabulaire est destiné à justifier des choix qui affaiblissent les défenses des salariés à statuts ou à garanties collectives fortes, au nom d'un nouveau partage entre salariés qui, pour autant, ne revalorise pas la situation des plus démunis. Les vrais privilèges et aussi les pouvoirs détenus par les PDG, les détenteurs du capital, les grandes fortunes sont eux épargnés par ces théories.

L'emploi industriel s'effondre, le chômage s'installe comme une donnée structurelle de masse : en 1975, la France compte 500 000 chômeurs. Ils sont deux millions en 1987 et plus de trois millions en 1993. Après avoir visé principalement les jeunes, l'emploi précaire et flexible s'affirme comme une composante durable d'entrée dans la condition salariale. Le temps partiel, en particulier féminin, creuse les inégalités. Les « travailleurs pauvres » font leur apparition. La majorité des salariés en emploi travaillent désormais dans des entreprises de moins de cinquante salariés, souvent sous-traitantes de grands groupes. Les filialisations et les externalisations se développent avec pour objectif et pour conséquence un moins-disant social systématique. Le dogme européen de la

concurrence libre et non faussée a pour effet de faire jouer la concurrence sur les rémunérations et les niveaux de droits des salariés.

Des résistances nombreuses, des victoires plus rares

Si le nombre de journées perdues pour fait de grève ne cesse de diminuer, les luttes sont encore dures et nombreuses dans le privé et dans le public, lui-même soumis à des politiques de déréglementation et de privatisation tous azimuts. Mais force est de constater qu'elles sont rarement victorieuses et que le thème de la défense des acquis, encore très mobilisateur pour toute une partie du salariat, n'est plus suffisamment fédérateur dès lors qu'une grande partie des personnes au travail s'en considère exclue.

De 1975 à 1995, la CGT perd 75 % de ses adhérents. Elle recueillait 32 % des voix aux élections pour les comités d'entreprises en 1981-1982, elle n'en obtient plus que 22 % dix ans plus tard. Les licenciements de délégués censés pourtant être « protégés » se comptent par dizaines de milliers, la crainte des repréailles patronales devient le premier motif de non-syndicalisation avoué par les salariés du privé. Le collectif militant de la CGT présente de plus en plus une image inversée du salariat : vieillissant et majoritairement masculin, plus souvent issu du secteur public et des catégories les plus stables du salariat, il n'est plus en adéquation avec celles et ceux qu'il doit représenter et organiser.

Il est plus que temps que la CGT définisse une stratégie, une démarche et des propositions dans lesquelles chacune, chacun puisse se reconnaître et s'investir, qu'il ou elle fasse partie des catégories plus ou moins traditionnelles d'implantation syndicale ou de celles du nouveau salariat, à la fois plus féminin, plus diplômé et plus qualifié pour une part, et plus précaire, plus flexible, plus pauvre aussi pour une autre.

À la recherche d'issues à la crise

Dans ces années, la CGT analyse la crise comme étant celle du système capitaliste lui-même. Elle est structurelle et globale et touche à tous les aspects de la société. Pour la surmonter, la CGT estime qu'il faut prioritairement un redressement économique et industriel. Elle agit pour une nouvelle croissance fondée sur la réponse aux besoins des travailleuses et travailleurs et sur l'amélioration de leur niveau de vie et de leurs conditions de travail. Elle avance des propositions pour de nouveaux critères de gestion des entreprises et des services publics. Des pouvoirs accrus d'intervention pour les salariés sont à conquérir. Elle a l'ambition de réduire la césure entre propositions économiques d'une part et revendications sociales de l'autre et fait de la recherche de démocratie à tous les niveaux l'axe essentiel permettant de faire surgir des issues à la crise et plus fondamentalement au système capitaliste lui-même. À l'appui de cette démarche, elle avance, vers la fin des années 1990, des propositions à la fois économiques et sociales pour le plein-emploi solidaire d'une part, pour une nouvelle croissance d'autre part, pour des conquêtes démocratiques enfin.

La revendication, point cardinal des dimensions du syndicalisme CGT

En parallèle, la CGT mène une réflexion sur la démarche revendicative qu'elle se doit d'impulser. Elle estime que le fort investissement qui a été le sien dans le soutien au programme commun de gouvernement des partis de gauche l'a conduite à une démarche par trop globalisante. Elle s'est traduite par une certaine hiérarchisation des revendications et par une distance progressive avec le vécu concret et diversifié des salariés. Il s'agit donc de déployer un syndicalisme à la fois « banal », selon la formule d'Henri Krasucki, et porteur d'ambitions fortes de changement global de société.

Un profond travail est entrepris pour réévaluer le rôle et la place de la revendication dans la démarche syndicale. Elle est le moteur de l'action syndicale et le point cardinal autour duquel s'articulent toutes les dimensions du syndicalisme : du rapport aux salariés et à leurs attentes, de la légitimité de l'organisation à son identité, de la construction de rapports de forces concrets et immédiats à la perspective de rassemblements plus vastes. De plus, elle est au cœur des identités propres à chacune des grandes organisations françaises : chacune a en effet une vision différente du contenu et du périmètre des revendications, de la façon de les définir et de les porter, de la place de l'action, jusqu'à la négociation et à l'appréciation du compromis qui en découle.

Le périmètre de la revendication indique aussi le type de salariés que le syndicat veut représenter. Si l'on veut s'adresser et concerner la partie la plus fragile et exposée du salariat, la thématique de la « défense des acquis » n'est sans doute pas la plus appropriée, même si elle est juste au regard des politiques de régression sociale tous azimuts déployées dans ces années charnières de la fin du 20^e siècle. Il faut donc travailler des revendications dans lesquelles celles et ceux qui sont le plus éloignés des conquits sociaux et des forces organisées syndicales puissent aussi se reconnaître.

La question de l'élaboration de la revendication comme point nodal autour duquel s'opèrent et se confrontent toutes les dimensions du syndicalisme que veut incarner la CGT devient centrale dans les débats et réflexions stratégiques. Il s'agit d'élaborer les revendications avec les salariés dans les entreprises, au plus près du terrain. la démocratie devient un élément essentiel dans le rapport que la CGT veut entretenir avec les salariés et favoriser dans les rapports que les salariés entretiennent entre eux. La CGT veut parvenir à davantage de démocratie dans l'entreprise et, au-delà, dans la société. Elle interroge son propre fonctionnement en rapport avec cette exigence démocratique.

Dans un moment de début d'éclatement du salariat, la spontanéité des revendications n'est pas en soi un gage de résistance et d'exigence de nouvelles politiques économiques et sociales. Pour y parvenir, il y a besoin de militantes et militants ayant une bonne connaissance des points essentiels susceptibles de construire des rapports de forces assez larges pour faire basculer la situation globale en faveur des salariés. Le rôle de la confédération se trouve alors réévalué pour favoriser les convergences et les mises en commun, pas seulement sur les questions de dates ou de formes d'action, mais surtout sur les contenus revendicatifs. Ceux-ci en effet sont décisifs pour toucher le plus grand nombre et construire des solidarités de lutte là où les politiques managériales opposent et mettent en concurrence. C'est dans cet objectif que la confédération CGT fait évoluer son « programme d'action » vers des « repères revendicatifs ». Ces derniers ont pour vocation d'aider les militantes et militants à construire sur leurs lieux de travail des propositions concrètes élaborées au plus près du vécu de celles et ceux qui les entourent et cohérentes avec les repères revendicatifs confédéraux afin de permettre les convergences entre plusieurs professions et au plan national.

Pour un nouveau statut du travail salarié

C'est dans cette phase que la CGT élabore ce qui deviendra sa proposition majeure pour plusieurs congrès jusqu'à aujourd'hui : gagner un nouveau statut pour le travail salarié.

Son élaboration a commencé à la fin des années 1990 au niveau de l'espace revendicatif confédéral. La proposition est validée par la direction confédérale en 2001 et adoptée dans ses grandes lignes au 47^e congrès confédéral en 2003. Elle est, depuis, confirmée et enrichie à chacun des congrès. Les repères revendicatifs confédéraux lui font une place importante et le plus souvent transversale.

De quoi s'agit-il ? D'abord de garantir des droits à chaque personne salariée, dès son entrée dans la vie active et dès la première heure travaillée, jusqu'à la retraite, quel que soit son statut d'emploi. Ces droits seraient transférables d'une entreprise à l'autre et, pour certains, cumulables, comme les droits à la progression du salaire et de la qualification, les droits à la retraite, à la formation continue, etc. Il s'agit d'inverser sur nombre de points la situation actuelle où la nature du contrat de travail définit la nature des droits du salarié ou de la salariée. Cette situation conduit par exemple à ce qu'à qualification et ancienneté égales, les salariés soient plus ou moins bien rémunérés selon la taille de l'entreprise ou selon la branche à laquelle l'entreprise est affiliée. Cette disposition est puissamment utilisée par les employeurs pour obtenir des moins-disants sociaux en cascade au travers des sous-traitances, des filialisations ou des externalisations. L'ubérisation est le point ultime de cette dégradation.

Un nouveau service public de l'emploi et de la formation à destination de l'ensemble des salariés en emploi ou en demande d'emploi, du public et du privé, serait créé afin de garantir l'effectivité et la transférabilité des droits. Il aurait aussi pour mission d'accompagner les salariés en demande de formation, soit en vue de changement de filière professionnelle soit pour accéder à des qualifications supérieures.

La sécurité sociale professionnelle est une partie de ce nouveau statut du travail salarié, en ce sens qu'elle devrait garantir qu'en cas de suppression d'emploi, tous ces droits s'appliquent véritablement et que le contrat de travail et le salaire soient maintenus jusqu'à ce qu'un emploi de même niveau soit proposé au salarié concerné. elle serait financée par une cotisation mutualisée des entreprises de la branche professionnelle ou du bassin d'emploi. L'idée serait, par ce biais, d'inciter les entreprises à proposer des emplois en leur rendant le chômage plus cher que l'emploi.

Le projet est assorti de la définition d'une démarche syndicale qui vise à des conquêtes progressives en s'arrimant aux situations extrêmement diverses de travail et d'emploi. Ce n'est pas, loin de là, un projet clés en main. Depuis le début, la confédération le qualifie de « délibérément inabouti » pour signifier qu'il s'agit d'une colonne vertébrale de référence, la chair, les muscles et les organes qui compléteront le squelette découleront des luttes et des rapports de forces diversifiés qui seront créés.

Conjuguer droits individuels et garanties interprofessionnelles

Le plus fondamental dans la proposition de la CGT est sans aucun doute de conjuguer les droits qu'elle veut faire reconnaître à chaque personne, de son entrée dans la vie active à sa retraite, avec la création d'un socle de garanties interprofessionnelles, seul moyen de permettre l'effectivité de ces droits, notamment en cas de changement d'employeur ou de branche professionnelle.

Le droit du travail actuel s'est en effet construit d'une part sur la base d'un lien de subordination entre le salarié ou la salariée et son employeur, d'autre part sur l'idée d'un emploi relativement stable et à temps plein. Or, les droits qui ont pu être conquis dans ce cadre volent en éclats sous l'effet de trois réalités en pleine expansion : la mobilité, la flexibilité et la précarité.

Depuis au moins le début de ce siècle, l'entrée dans la vie active se fait par l'emploi précaire avant qu'il soit possible d'accéder à un véritable emploi. De plus, la précarité du travail est de durée d'autant plus longue que les personnes sont faiblement diplômées ou issues des catégories les plus populaires et les plus vulnérables, parmi lesquelles des femmes en grand nombre. À l'âge de la retraite, la plupart des salariés auront donc changé plusieurs fois d'emploi, voire de branche professionnelle. Leur assurer un certain nombre de droits, garantis au plan interprofessionnel et opposables aux employeurs successifs, est une condition indispensable pour que ces changements d'emploi ne soient pas contradictoires avec des carrières ascendantes et des droits confortés.

Dans le droit du travail actuel, ce sont les employeurs qui déterminent le champ des conventions collectives. Le contenu de celles-ci est souvent dépendant du groupe le plus important de la branche : le groupe ACCOR fait la pluie et le beau temps dans la branche de l'hôtellerie, McDonald's dans celle de la restauration rapide, etc. Depuis la fin du 20^e siècle, ces dispositions sont mises à profit par les employeurs pour, d'une part, multiplier les conventions collectives (certaines ne couvrent que quelques centaines de salariés) et, d'autre part, affaiblir leur contenu jusqu'à parfois, en toute illégalité, offrir des garanties inférieures au code du travail. Cette situation est à la base des mesures de sous-traitance en cascade et d'externalisation d'un certain nombre de fonctions, les employeurs trouvant là le moyen d'un moins-disant social, permettant l'accroissement des profits. La proposition de la CGT cherche d'une part à réduire le nombre de conventions collectives, à rehausser le contenu des garanties qu'elles offrent et à renforcer celles-ci par un haut niveau de garanties interprofessionnelles.

Les salariés en emplois précaires quant à elles et à eux sont exclus de la quasi-totalité des droits figurant dans les conventions collectives et perdent le peu qu'elles et ils ont acquis dès que le contrat de travail arrive à son terme. Elles et ils sont très peu, voire pas du tout concernés par les droits syndicaux et sociaux découlant des accords d'entreprises. L'objectif d'accès de toutes et tous à l'ensemble des droits en pleine égalité est fondamental dans la proposition de nouveau statut du travail salarié.

Favoriser les convergences revendicatives et de luttes

La CGT est une organisation confédérée, c'est-à-dire qu'elle rassemble des syndicats d'entreprises ou de sites, eux-mêmes affiliés à des unions départementales interprofessionnelles et des fédérations nationales professionnelles. Les principes de fonctionnement de la CGT reposent sur la démocratie syndicale et le fédéralisme, c'est-à-dire que chacune des composantes de la CGT décide pour elle-même de ses orientations et ses méthodes d'actions. La cohérence d'ensemble ne peut résulter que de visions partagées, donc de la qualité du débat interne et de l'élaboration collective qu'il permet.

Construire un cadre cohérent pour toutes les interventions, propositions et contre-propositions de la CGT, dans les luttes à tous les niveaux, dans les négociations nationales, les relations avec les pouvoirs publics et les organisations patronales est donc constitutif du rôle de la confédération.

À cela s'ajoute la volonté de se situer en conquête de nouveaux droits, thème générique du congrès confédéral de 1999. Ainsi, cette démarche encourage à la comparabilité entre les situations en vue

de la conquête de droits égaux pour tous : par exemple, pour obtenir que les salariés des entreprises sous-traitantes aient des droits égaux à ceux du donneur d'ordre, ou pour que des salariés de même qualification aient des salaires et des carrières équivalents entre le public et le privé ou entre des entreprises de conventions collectives différentes. D'un autre point de vue, il s'agit d'obtenir que des salariés d'un même site, zone industrielle ou commerciale, puissent bénéficier de droits interprofessionnels sur le site considéré : horaires d'ouverture, parking, restauration, sécurité, etc. Dans l'entreprise elle-même, cette démarche permet de déployer un certain nombre de revendications, par exemple dans le domaine salarial. Depuis des années, chaque augmentation du Smic conduit à ce que des centaines de milliers de salariés rémunérés juste un peu au-dessus de celui-ci soient « rattrapés » par le Smic, sans voir leur salaire augmenté. Beaucoup travaillent toute une vie à des niveaux de rémunération qui dépassent à peine le Smic. La CGT propose la conquête de la garantie d'un doublement du salaire en euros constants entre le début de la vie active et la retraite et la progression d'au moins un niveau de qualification, qu'on reste ou qu'on change d'entreprise ou de branche. La CGT est parvenue à faire intégrer cet objectif dans l'accord national interprofessionnel de 2008, dit « de modernisation du marché du travail », qu'elle n'a pourtant pas signé, car il comportait d'autres dispositions très dangereuses. L'accord ayant été transposé dans le Code du travail, cette disposition y figure maintenant. C'est un point d'appui important pour les luttes et les conquêtes futures. Dans le même ordre d'idée, la démarche de conquête de garanties interprofessionnelles à tous les niveaux pour favoriser des droits individuels de tous ordres inspire les propositions CGT dans les négociations collectives de sites, de bassins d'emplois, de territoires, mais aussi de conventions collectives de branches.

Des pistes pour la structuration syndicale

En favorisant les convergences revendicatives entre différents secteurs professionnels, la démarche conduit à des évolutions dans les manières de travailler. Elle encourage des rapprochements entre divers types de structures CGT et peut donner des idées sur des évolutions à promouvoir dans les configurations syndicales. Jusqu'ici, en effet, les structures syndicales se sont construites en fonction de l'organisation du salariat par les employeurs : syndicats d'entreprises, fédérations nationales en fonction des conventions collectives, syndicats nationaux dans certains groupes ou corps de la fonction publique, etc. Cette structuration a été longtemps efficace, mais elle peine aujourd'hui à répondre aux attentes de salariés de plus en plus mobiles qui, de plus, peuvent travailler côte à côte tout en dépendant d'employeurs et de conventions collectives différentes.

Depuis des années, la CGT veut faire évoluer sa structuration sans trouver une architecture qui convienne à toutes ses organisations, ce qui, du fait des règles du fédéralisme, lui rend très difficile une réforme qui est cependant souhaitable. Sans que ce soit l'objectif premier de la proposition de nouveau statut du travail salarié, on peut cependant imaginer que les perspectives revendicatives posées permettent de tracer les contours d'une nouvelle architecture autour de visées telles qu'obtenir un statut des énergéticiens ou des travailleurs du rail, ou encore des salariés de la communication, etc. Concevoir les structures syndicales et leurs contours comme moyen de faire progresser une vision d'avenir du travail et de son émancipation est peut-être la clé pour le futur.

Des réactions contrastées, des écueils récurrents

Qualifiée de « révolutionnaire » par les uns, « de réformiste » par les autres, la proposition de la CGT est, depuis le début, l'objet de réactions contrastées. Trop souvent résumée à un slogan qui s'avère vide de sens si on n'en travaille pas les contenus, elle est accusée à la fois de ne pas être un projet « clés en main » et d'être trop globale. Elle est sous-estimée dans l'exigence de démarche

syndicale à la fois offensive et près des réalités qu'elle nécessite et dans le travail d'élaboration concrète qu'elle appelle de la part des militantes et militants. Très ambitieuse et très pragmatique, elle nécessite un fort engagement, beaucoup de persévérance et de détermination, un lien important avec le terrain et des moyens pour favoriser les échanges transversaux. Pour tout cela, il faut une forte impulsion confédérale.

Elle se heurte à au moins trois écueils récurrents. D'abord, le rapport de forces, défavorable aux salariés, rend très difficile d'imaginer et de travailler à des revendications transformatrices. Ensuite, l'approche confédéralisée appelle à revoir les articulations entre les différentes structures de la CGT, pour favoriser les mises en commun, à un moment où domine au contraire la tentation du repli sur soi. Enfin, toute proposition novatrice de la confédération est soupçonnée par une partie du collectif d'orienter la CGT vers un syndicalisme d'accompagnement.

Ne sous-estimons pas non plus la question politique. En travaillant à une transformation profonde de la condition salariale qui lui permette de s'émanciper de la subordination imposée par le capital, la CGT est pleinement dans son rôle syndical. Mais il est évident que cela la conduit à réévaluer son rapport au politique. Même si cela est loin de lui être indifférent, elle n'attend pas un changement de gouvernement ou de pouvoir politique pour rendre possible sa proposition. Il lui faut au contraire obtenir de premiers acquis qui soient autant de points d'appui pour en obtenir d'autres : c'est donc un processus de conquêtes progressives qui est à envisager, pas seulement un grand projet politique, même si celui-ci n'est pas à rejeter.

On a vu la proposition de sécurité sociale professionnelle reprise, en étant détournée de son sens, dans les campagnes électorales respectives de Jacques Chirac et de François Hollande. On la voit revenir, pas dans le vocabulaire, mais dans son sens profond, dans les programmes de plusieurs candidats de gauche de la campagne présidentielle de 2022. Cela trace sans doute la perspective de nouveaux rapports entre syndicalisme et politique, fondés sur la reconnaissance de l'indépendance réciproque de chacune des composantes, mais aussi sur leur complémentarité pour gagner une société de justice fondée sur la reconnaissance pleine et entière de la place du travail.

Plus fondamentalement, en faisant progresser dans les luttes une autre vision du travail, dans la vie des personnes et dans la société, la CGT contribue à un changement de société qui commence avant même le changement politique et contribue à rendre celui-ci possible voire à l'arrimer sur les réalités sociales. Doter les travailleurs et travailleuses de droits puissants, c'est aussi leur permettre de se sentir légitimes et protégés pour affirmer le sens qu'ils et elles veulent donner à leur travail et à sa finalité pour le doter, notamment, d'une véritable utilité sociale. C'est aussi créer les conditions pour définir les moyens à mettre en œuvre pour y parvenir, donc contrecarrer de manière très concrète la domination des choix capitalistes dans les entreprises, mais aussi sur la société tout entière.

Reconnaître la place centrale du travail

Le rapport capital/travail est au fondement même du capitalisme non seulement dans ses premières phases de développement, mais encore aujourd'hui, même si la globalisation, la financiarisation et la numérisation rendent cette réalité moins visible.

Le capitalisme tend à réduire le travail à un facteur de production et d'exploitation. Il le déshumanise en lui imposant des critères de plus en plus exclusivement financiers. Combattre le capitalisme, c'est donc agir pour faire reconnaître la place centrale du travail dans la société, sa dimension anthropologique non réductible à sa productivité financière, c'est agir pour que le travail

dispose d'un statut et de droits qui inversent le rapport des forces à son profit dans le lien dialectique et d'intérêts contradictoires qu'il entretient avec le capital.

Lutter contre le capitalisme, c'est aussi soustraire le maximum d'activités des règles du marché et de la concurrence dite « libre et non faussée ». Dans cette bataille, la démarchandisation du travail est essentielle. Elle ne peut se faire qu'en le dotant d'un statut et de droits qui y contribuent, c'est le sens des propositions de la CGT.

Elles ne sont pas à prendre ou à laisser, elles indiquent une direction à prendre, et elles appellent à des constructions diverses en fonction des réalités de plus en plus différenciées, voire éclatées du monde du travail actuel. Diverses, mais cohérentes sur l'objectif à atteindre, elles constituent l'apport de la CGT à une transformation fondamentale de la société pour la débarrasser de « tout système d'exploitation et de domination », objectif rappelé dans le préambule de ses statuts. Conjuguer revendications immédiates et perspectives transformatrices est depuis toujours le sens que la CGT donne à son syndicalisme. Cette proposition en est la déclinaison. ■