

La CFDT, la Caisse Nationale d'Action Syndicale et la grève Retour sur un dispositif original de caisse de grève

Jean-Michel Denis

▶ **To cite this version:**

Jean-Michel Denis. La CFDT, la Caisse Nationale d'Action Syndicale et la grève Retour sur un dispositif original de caisse de grève. 2022. ⟨hal-03775961⟩

HAL Id: hal-03775961

https://enpc.hal.science/hal-03775961v1

Preprint submitted on 17 Oct 2022

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.



HAL Authorization

DOCUMENT DE TRAVAIL – WORKING PAPER

LATTS | LABORATOIRE TECHNIQUES TERRITOIRES ET SOCIÉTÉS

La CFDT, la Caisse Nationale d'Action Syndicale et la grève

Retour sur un dispositif original de caisse de grève

Jean-Michel Denis
Université Paris 1 - Panthéon Sorbonne, Institut des Sciences Sociales du Travail (ISST), Laboratoire Institutions et Dynamiques Historiques de l'Économie et de la Société, Laboratoire Techniques, Territoires et Sociétés
jean-michel.denis@wanadoo.fr

Pour citer ce document :
Jean-Michel Denis (2022), la CFDT, la Caisse Nationale d'Action Syndicale et la grève. Retour sur un dispositif original de caisse de grève, *Document de travail du LATTS - Working Paper*, n° 22-22, octobre 2022.
URL : https://hal-enpc.archives-ouvertes.fr/hal-03775961
Identifiant : hal-03775961

Tous droits réservés aux auteurs.
Des versions finales des textes disponibles comme documents de travail LATTS sont susceptibles d'avoir été publiées ou soumises à publication ultérieurement

Octobre 2022
N° 22-22

6-8 avenue Blaise Pascal - Cité Descartes 77455 Marne-la-Vallée Cedex 2
+33 (0)1 81 66 85 32 - www.latts.fr

La CFDT, la Caisse Nationale d'Action Syndicale et la grève

Retour sur un dispositif original de caisse de grève

Résumé : De l'ensemble des organisations syndicales françaises, la CFDT est la seule à avoir mis en place, au niveau confédéral, une caisse de solidarité pour ses adhérents. Créée en 1973 initialement comme caisse de grève, la Caisse Nationale d'Action Syndicale (CNAS) a depuis élargi ses missions, en lien avec la transformation du monde du travail.

Le texte qui suit présente les résultats d'une enquête qui porte sur cette mission originelle. Une première partie vise à reconstituer la socio-histoire de la CNAS en tant que caisse de grève (restitution des débats, tensions et décisions qui ont accompagné son développement et ses transformations). Dans une seconde, nous nous sommes intéressés au dispositif de prise en charge et de traitement des grèves mis en place par la CNAS, et nous avons analysé les grèves prises en charge par cette dernière entre 2009 et 2011.

En effet, les archives de la CNAS offrent une base de données exceptionnelle pour restituer la mutation des conflits dans l'espace productif, en complément des données produites par le Ministère du Travail, et permettent en même temps d'interroger l'évolution du positionnement de la CFDT vis-à-vis de cette modalité spécifique de l'action syndicale.

Mots clefs : Caisse de grève ; grève ; CFDT ; syndicats ; conflit du travail

CFDT, striking fund and strike

An original strike fund device

Abstract: Of all the French trade union organizations, the CFDT is the only one to have set up a solidarity fund for its members at the confederal level. Created in 1973 initially as a strike fund, the Caisse Nationale d'Action Syndicale (CNAS) has since expanded its missions in line with the transformation of the world of work.

The following text presents the results of a survey on this original mission. The first part aims to reconstruct the socio-history of the CNAS as a strike fund (restitution of the debates, tensions and decisions that accompanied its development and its transformations). In a second part, we are interested in the system of management and treatment of strikes set up by the CNAS, and we analyzed the strikes managed by the latter between 2009 and 2011.

Indeed, the CNAS archives offer an exceptional database for reconstructing the mutation of conflicts in the productive space, in addition to the data produced by the Ministry of Labor, and at the same time allow us to question the evolution of the CFDT's positioning with regard to this specific modality of union action.

Keywords: Striking funds; strikes; CFDT; trade unions; labor conflicts

Sommaire

INTRODUCTION 4

1. Soutenir les salariés en grève : la construction d'une solidarité permanente à la CFDT 11

1.1. Balbutiements et éparpillement des premières expériences de caisse de grève à la CFDT 12

1.2. Centralisation et uniformisation des caisses de grève au sein de la CFTC puis de la CFDT. 15

1.3. Retour sur les catégories de solidarité et de résistance à l'origine de la CNAS 19

1.4. La CNAS : vers un système assurantiel ? 36

2. Le recours à la CNAS en cas de grève : le dispositif et ses usagers 46

2.1. Avant la présentation de l'échantillon. Retour sur les fiches de grève et leur traitement 46

2.2. L'exploitation des données issues des fiches de grève. 68

2.3. 2010 : une année particulière pour la CNAS et sa branche grève 116

CONCLUSION 126

BIBLIOGRAPHIE 128

ANNEXES 133

Avertissement

La première partie de l'étude présentée dans ce document, qui vise à apporter un éclairage socio-historique sur la constitution et le développement d'une caisse de grève permanente au sein de la CFDT, a déjà été publiée dans le rapport intitulé *Évolutions de la conflictualité et de l'usage du droit à la CFDT* (Chappe *et al.*, 2018). La perspective de ce rapport, comme son titre l'indique, débordait le seul objet de la grève, pour s'intéresser plus largement à l'évolution des modalités d'action utilisées par la centrale syndicale dans son combat revendicatif, et plus précisément au recours au droit comme arme offensive et défensive. Au moment de sa restitution au commanditaire – ce rapport est issu d'une convention passée avec la CFDT dans le cadre de l'Agence d'Objectifs de l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) – le deuxième volet de la présente étude, consacré à l'organisation et au fonctionnement du dispositif de caisse de grève ainsi qu'à l'exploitation et à l'analyse de plusieurs centaines dossiers grèves, n'avait pas encore été écrit. Il nous a semblé que sa publication aujourd'hui nécessitait d'être articulée à ce retour historique afin de présenter l'objet dans sa globalité et sous ses différentes facettes – sans compter qu'un certain nombre d'éléments développé dans cette deuxième partie nécessite d'être contextualisé par ceux présentés antérieurement.

INTRODUCTION

Après avoir formé pendant près d'un siècle l'un des modes d'action privilégiés du répertoire d'action syndicale, la grève a perdu cette place centrale depuis plusieurs décennies déjà. Ce déclin a eu lieu sur tous les fronts. Sur un plan empirique tout d'abord marqué par deux mouvements croisés : celui du recul des actions de grève depuis le début des années 1980, mesuré parmi d'autres indicateurs par l'affaissement des journées de grève (JINT), malgré des oscillations dues à des pics de conflictualité récurrents le plus souvent à un échelon interprofessionnel (1995 ; 2003 ; 2010, etc.) ; celui du remplacement de la grève par d'autres modes d'action, moins contraignants et/ou moins coûteux pour les salariés, avec ou sans arrêt de travail (du débrayage à la manifestation), plus ou moins formalisés (du non-consentement à différentes modalités de résistance), à l'échelon individuel ou collectif. Sur le plan linguistique et symbolique en deuxième lieu : le recours croissant à d'autres modes d'action que la grève, pluriels et parfois moins bien définis par le droit, s'est traduit mécaniquement par le remplacement tendanciel du terme de grève par le concept de conflit (Denis, 2005) certes moins précis, mais davantage englobant et mieux à même de caractériser les formes diffuses de la conflictualité contemporaine. Défaite symbolique pour le terme de grève donc, longtemps en première place dans la « mythologie syndicale » et désormais relégué à une position subalterne, car (considérée comme) ancienne. Sur le plan scientifique également, car le déclin phénoménologique de la grève s'est accompagné d'une baisse de l'intérêt scientifique à son égard, tant du côté de l'administration publique (Carlier, 2008) que de la recherche sociologique. Patent pendant au moins deux décennies (1990-2000), ce désintérêt a été compensé depuis, sur ces deux fronts. La statistique publique, via les enquêtes ACEMO (Activités et conditions d'emploi de la main-d'oeuvre) et REPONSE (Relations professionnelles et négociations d'entreprise) ont considérablement amélioré la qualité des données recueillies sur la grève et la conflictualité en entreprise ; et ils sont redevenus des objets d'étude, ne serait-ce à travers l'exploitation et l'analyse de ces grandes enquêtes statistiques (Denis et Pelisse, 2005 ; Béroud e*t al.*, 2008). Il n'en demeure pas moins que ces études confirment que la grève est devenue un mode d'action parmi d'autres dans le répertoire à disposition des salariés et des syndicalistes. Sur le plan syndical enfin, le recul de la pratique gréviste, dans un contexte d'implantation syndicale inégale et de contraintes socio-économiques sur les salariés, conjugué au renouvellement des équipes militantes, se traduisent par une moindre socialisation à cette dernière et donc à une moindre appropriation, conduisant à des types de savoir-faire militant très différents d'une entreprise à l'autre pour ne pas dire d'un syndicat à l'autre (Giraud *et al.* 2018). Sans compter que l'engagement plus ou moins favorable et enthousiaste des organisations syndicales au cadre renforcé du dialogue social, sur un plan pratique comme idéologique, a conséquemment relégué les modes d'action protestataires, dont la grève, au second plan, la transformant en instrument ultime, en arme de derniers recours.

La CFDT est l'une d'entre elles (Defaud, 2009). Cela rend d'autant plus paradoxale l'existence en son sein d'une caisse de grève permanente à l'échelon confédéral. Depuis 1973 en effet, la CFDT s'est dotée d'une Caisse Nationale d'Action Syndicale (la CNAS) afin d'assurer « *un soutien financier aux adhérents engagés dans un conflit du travail* » et de « *défendre les militants victimes de répression patronale* ». LA CNAS a depuis lors élargi ses missions et s'est dotée, en sus de la branche grève, de trois autres branches : la branche action (financement d'actions en direction des salariés les plus éloignés du syndicalisme), la branche juridique (participation aux frais des actions juridiques en matière de défense du droit syndical, des adhérents et des dispositions réglementaires et conventionnelles) et la branche d'aide aux adhérents (dans le cas de problèmes rencontrés dans leur situation de travail).

En quoi l'existence actuelle d'une caisse de grève à la CFDT est-elle paradoxale ? Tout d'abord, en lien avec ce qui précède, si la CNAS s'est constituée à l'origine en tant que caisse de grève, elle ne joue plus centralement ce rôle depuis déjà plusieurs années. En cause : la diversification

de ses missions pour mieux « *répondre à l'évolution du monde du travail* »[1], la part croissante prise par le « juridique » (Chappe *et al.*, 2018) et surtout l'effondrement de la branche Grève. Deux séries de données suffisent pour se convaincre d'une telle chute : alors que la moyenne des dossiers Grève traités annuellement par la CNAS au mitan des années 1970 tournait autour de 1 500 pour plus de 400 000 adhérents concernés, celle-ci est passée à une cinquantaine pour moins de 1 000 adhérents indemnisés de 2012 à 2017. Corrélativement, alors que la part des ressources consacrées à la branche Grève de la CNAS était de 84 % en 1976, elle est passée à 15 % suite au 48e congrès de Marseille en 2014[2]. Cette baisse est logiquement liée à celle des jours de grève en France depuis plus de quatre décennies[3]. Elle n'en interroge pas moins le maintien d'une caisse de grève dans un contexte de profond ralentissement de celle-ci. D'autant que ce maintien s'est même accompagné d'une réforme en 2014 qui a amélioré les conditions et le montant de l'indemnisation des adhérents ayant participé à un mouvement de grève. Ensuite, alors que dans l'histoire du mouvement ouvrier, les caisses de grève sont essentiellement des caisses de secours et de résistance occasionnelles et éphémères – le temps de la lutte –, la CFDT est la seule organisation syndicale en France à avoir mis en place à l'échelle confédérale un dispositif durable de soutien financier à ses adhérents grévistes. Enfin, ce dispositif se perpétue aujourd'hui malgré la préférence marquée par la centrale syndicale pour d'autres moyens d'action que la grève – le dialogue social pour l'énoncer sous ce registre – afin de défendre les droits et intérêts des salariés. Il y a là un ensemble d'éléments qui ne peut laisser indifférents tous ceux qui s'intéressent aux conflits du travail et à leur évolution ainsi qu'à celle du mouvement syndical. Sans compter que les caisses de secours et de solidarité ont connu récemment un regain d'intérêt, tant social[4] que médiatique[5], à l'occasion de deux conflits de longue durée : celui contre la loi Travail en 2016 et contre la réforme de la SNCF en 2018 ; il a conduit notamment la presse à s'interroger sur l'actualisation de ce dispositif aussi vieux que le mouvement ouvrier, via les réseaux sociaux et les plateformes collaboratives.

C'est pour tenter de répondre à ces différentes interrogations qu'il nous a semblé judicieux de nous intéresser à la branche grève de la CNAS[6] qui, répétons-le, n'a pas d'équivalent dans les autres organisations syndicales françaises[7]. Le postulat qui servira de point de départ à notre analyse est que l'activité menée par la CNAS au niveau de sa branche grève, a autant à nous apprendre des conflits du travail et de leur évolution que ces derniers du rapport noué par la centrale syndicale à l'action collective.

1 « La CNAS passe à la vitesse supérieure », https://www.cfdt.fr/portail/evenements/congres-2014/le-congres-au-jour-le-jour/la-cnas-passe-a-la-vitesse-superieure-srv2_213031 (consulté le 02/05/2022).

2 Nous reviendrons plus en détail dans le document sur cet ensemble de chiffres.

3 Voir annexe 2 : séries longues, 1975-2005 et 2005-2015, DARES

4 Celui-ci peut se mesurer en particulier par le succès rencontré par la cagnotte mise en place par le sociologue Jean-Marc Salmon en faveur des cheminots grévistes qui a récolté la somme de 1 278 064,14 €. À ce sujet https://www.leetchi.com/c/solidarite-avec-les-cheminots-grevistes-31978353 (consulté le 02/05/2022).

5 À ce sujet, par exemple, Amandine Cailhol, « La grève, course de fonds », *Libération*, 26 juin 2016 ; Pauline Moullot, « Grève SNCF : tout ce que vous avez voulu savoir sur les caisses des cheminots », *Libération*, 6 avril 2018.

6 Pour une approche plus complète de la CNAS, et en particulier l'examen de sa branche juridique, on peut consulter le rapport collectif dont est issu la première partie de ce présent document (Chappe *et al.*, 2018).

7 Sur la tentative avortée de la CGT de constituer, non une caisse de grève permanente, mais un « observatoire des luttes » avec l'objectif de « *mettre en place un outil de circulation de l'information sur les luttes, d'en organiser l'analyse et de la restituer aux organisations et espaces confédéraux* », on peut lire l'article de Baptiste Giraud « *L'observatoire des luttes de la CGT. Enjeux et échec d'un dispositif syndical de suivi de la conflictualité au travail dans les années 2000* », La nouvelle revue du travail [En ligne], 15 | 2019.

Une socio-histoire de la CNAS en tant que caisse de grève

Il nous conduira, dans un premier temps, à adopter une démarche socio-historique afin de revenir sur la constitution d'une caisse de grève permanente à partir des années cinquante au sein de la CFTC puis des années soixante à la CFDT. Dans cette première partie, nous nous intéresserons aux débats, aux tensions et aux décisions qui ont accompagné son développement, de son origine jusqu'à nos jours. Dans une certaine mesure, c'est moins le recours au secours et à la solidarité qui nous intéresse que son institutionnalisation progressive. En effet, l'installation d'une caisse de grève permanente requiert la mise en place d'un dispositif complexe qui associe des éléments de nature hétérogène : organisationnel, bureaucratique, comptable, politique, etc., qui évolue dans le temps. Et cette évolution résulte autant de facteurs exogènes (variation de l'intensité des grèves, transformation des rapports sociaux de travail, évolution du droit du travail, etc.) qu'endogènes (capacité financière de l'organisation, centralisation des ressources et répartition des dépenses, choix politiques internes sur les types d'action à financer, etc.).

Nous souhaitons nous y intéresser sans refaire la chronologie de la CNAS en tant que caisse de grève[8], mais plutôt en sélectionnant certaines dimensions et temporalités clefs dans l'histoire de ce dispositif qui ont concouru à transformer son identité et à définir son rôle actuel au sein de la centrale syndicale. Énonçons rapidement celles qui nous intéressent. Une caisse de grève se définit comme une caisse de secours et de solidarité. Entre une solidarité ponctuelle exercée en faveur de travailleurs en lutte et une solidarité organisée de façon permanente existe, semble-t-il, une différence de taille : celle de son institution. Mais avec quelle(s) incidence(s), sur le plan de sa définition, sa nature, son rôle et son périmètre ? Une caisse de grève est aussi une caisse de résistance ; c'est en tout cas, historiquement, le rôle qu'on leur a progressivement octroyé (*cf. infra*). Mais là encore, entre « survivre en grève » (Sirot, 2007) et construire, sur la durée, un instrument de résistance permanent, pour des adhérents qui ne sont pas en grève, mais qui pourraient potentiellement l'être, cela n'est pas la même chose. Que signifie ainsi le fait de se doter d'une capacité de résistance et quelle est la nature de cette capacité : financière ? Politique ? De la même manière, entre un dispositif de résistance arrimée à un projet politique explicitement énoncé dans les textes de congrès, tel que cela pu être le cas pour la CFDT lors des années 1970, et celui de nature plus assurantielle qui prévaut aujourd'hui, s'exprime un changement d'ordre philosophique qu'il convient d'analyser. Pour autant, le débat interne sur le caractère assurantiel et « serviciel » du rôle joué par la CNAS en indemnisant ses adhérents grévistes n'a absolument rien de nouveau ; il accompagne l'outil confédéré depuis sa création. En l'espèce, même si la CFDT semble adopter sur ce point des positions assez différentes de ses homologues, la mauvaise image qui continue d'être accolée en France au « syndicalisme de services » (Verrier, 2010) se retrouve dans la manière fluctuante de qualifier dans la centrale syndicale l'aide apportée aux adhérents en cas de grève. Sans compter que la CNAS est un outil confédéré et non confédéral ; elle est au service des syndicats et non de la confédération. Ce statut implique des prises de décisions collectives dans les instances confédérées (Bureau National et Conseil National Confédéral). En même temps, elle ne possède pas la personnalité juridique et son responsable est nommé par la confédération. Quelle réelle autonomie dispose-t-elle dans cet entre-deux et comme celle-ci s'exerce-t-elle au niveau de la branche grève ? Enfin, compte tenu des évolutions préalablement esquissées, on ne peut manquer de revenir sur la question de la rétrogradation de la place de la grève, comme pratique et comme valeur, dans le référentiel cédétiste – si tant est que celui-ci constitue une entité homogène. Car elle interroge nécessairement la raison d'être de ce dispositif permanent de caisse de grève.

8 À ce sujet, on peut lire la brochure constituée par Jean-Michel Rousseau, responsable de la CNAS, pour le 49e congrès de la CFDT à Rennes en 2018, intitulée : « CNAS, compter sur la solidarité. Des premières caisses de résistance à la CNAS. Petite histoire chronologique de la caisse nationale d'action syndicale de la CFDT ».

De l'analyse du dispositif à celui des fiches de grève

Comme nous l'avons laissé entendre plus haut, le nombre de dossiers grève traités par la CNAS s'est considérablement réduit au fil du temps, au point de ne plus représenter à l'orée des années 2010 qu'une cinquantaine de dossiers par an en moyenne. Malgré ce reflux, la finalité première de la caisse de solidarité, qui est d'apporter un soutien aux adhérents engagés dans un conflit du travail, perdure. Ainsi en 2017-2018, années de l'enquête, la CNAS propose toujours une « prestation grève » à ses adhérents » et toutes les grèves appelées par la CFDT peuvent être indemnisées (à l'exception des grèves générales se situant dans le cadre d'un mot-d'ordre confédéral).

Suite à l'analyse socio-historique de la CNAS et de son évolution proposée en première partie, c'est au dispositif lui-même auquel nous voudrions nous intéresser dans la seconde, ainsi qu'aux grèves traitées par ce dernier. Pour quelles raisons ? Nous l'avons dit, parce qu'il est unique à l'échelle du syndicalisme français. Grâce à l'accès aux archives de la CNAS, nous avons pu consulter les fiches de grève enregistrées par cette dernière. Ce qui nous permet de restituer ici le cheminement suivi par un dossier grève, de son dépôt par le syndicat demandeur jusqu'à son traitement final par la CNAS. Et de constater le caractère fortement bureaucratique d'un tel dispositif. Au moment de l'enquête (2017-2018), cet aspect ressortait avec d'autant plus de force que toute demande de prise en charge s'effectuait encore sous la forme d'un dossier papier : celui-ci devait être rempli à la main par le représentant du syndicat demandeur, qui devait en outre joindre une liste de pièces nécessaires à l'indemnisation avant de l'envoyer par voie postale à la CNAS ; et une fois dans le service, il était également traité manuellement par l'un des membres de l'équipe attachée à cette tâche. L'ensemble de la procédure a été modernisé à la fin 2018, tout dossier de prise en charge, qu'il concerne une grève ou toute autre prestation, donne lieu désormais – de l'amont à l'aval – à un traitement informatisé[9].

Ce traitement bureaucratique de la grève est d'autant plus intéressant à aborder que, malgré sa domestication progressive au cours du XXe siècle – à travers sa légalisation et institutionnalisation d'une part et sa transformation en fait social quantifiable et objectivable d'autre part –, la grève reste un phénomène que l'on peine à considérer comme une action pouvant donner lieu à prestation et donc à gestion administrative. C'est autant le fait de considérer la grève comme une prestation (comme une autre) qui provoque ce sentiment d'étrangeté que la dimension mutualiste ou « servicielle » jouée par la CNAS (voir plus haut). Doit en conclure que la grève est considérée comme un risque à indemniser au sein de la CFDT, et que les syndicalistes à la CFDT ne sont pas seulement des adhérents, mais également des prestataires potentiels ? Là n'est pas notre propos. Mais plutôt de constater, au regard du cheminement administratif suivi par un dossier grève tel qu'énoncé ci-dessus, que la gestion de cette prestation par la CNAS se rapproche de celle effectuée par les organismes sociaux des prestations du même nom.

Cette focale portée sur le fonctionnement de la branche grève nous permettra, dans un second temps, d'en savoir un peu plus sur la nature des grèves traitées par la CNAS. Les informations sont souvent parcellaires sur les mouvements de grève. Celles recueillies par le ministère du Travail résultent d'enquêtes par questionnaires et donnent lieu à un traitement statistique à partir d'un nombre de données en nombre limité (taille et secteur de l'entreprise, nombre de journées non travaillées pour fait de grève et/ou de débrayages dans l'année considérée, motif(s) de l'arrêt de travail, autre(s) type(s) de conflit que la grève)[10]. Pour essentiel qu'il soit, ce type d'enquête ne permet pas d'aborder la grève dans sa globalité ni de restituer

9 La digitalisation du dispositif, et les effets qu'il a générés dans le traitement des dossiers CNAS, pour ses gestionnaires comme pour les syndicats, sont présentés et analysés dans l'annexe 1 en fin de document.

10 Soit 6 questions dans l'enquête Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO), volet Dialogue social dans l'entreprise.

sa dimension interactive (en restituant les logiques d'acteurs dans leur progression et leur affrontement), parfois latente (causes profondes et motifs sous-jacents aux conflits) et surtout expressive (intensité dramatique). Pour appréhender le phénomène gréviste dans toute son étendue, il convient donc de compléter les données de la statistique publique par d'autres moyens, le plus souvent par la voie monographique et/ou documentaire. En l'occurrence, c'est ce que permettent les fiches de grève CNAS qui contiennent des données multiples et diversifiées (récits d'acteurs, documents administratifs, tracts, protocoles de fin de conflit, articles de presse, etc.).

Certes, ces grèves qui donnent lieu à prestation par la CNAS ne sont pas n'importe quelles grèves. D'une part, il s'agit de grèves dans lesquelles se sont engagées des syndicalistes de la CFDT. D'autre part, ces grèves ne constituent qu'une partie (dont le périmètre est impossible à dresser avec précision) des grèves dans lesquelles la CFDT, *via* ses adhérents, s'est impliquée, à savoir celles pour lesquelles une demande de prestation a été déposée. Les arrêts de travail pour lesquels les syndicats n'ont pas fait appel à la CNAS, « *par méconnaissance, par refus de la démarche administrative à effectuer au regard de l'indemnisation à recevoir* » ne font donc pas partie de ceux que nous pouvons étudier, comme c'était déjà le cas pour l'étude menée par S. Gaudeul et J.-P. Dufour en 1996[11]. Autrement dit, l'ensemble sur lequel nous avons travaillé regroupe tendanciellement plutôt des conflits longs (automatiquement, les arrêts de moins de deux jours ne sont pas indemnisés), partiellement en décalage avec la majorité des arrêts de travail dont l'intensité (mesurée à partir de leur durée) a eu également tendance à se réduire au cours des dernières décennies.

Le choix de retenir les années qui vont de 2009 à 2011 comme période de référence pour notre étude contribue à cette sur-représentation des conflits longs. En effet, ces trois années coïncident avec celles de la crise économique mondiale (2007-2012) qui provoquera une forte récession au niveau de l'ensemble des pays industrialisés. Au plan des grèves, celle-ci se traduira en France, non seulement par une hausse du nombre de journées non travaillées pour fait de grève en 2009, mais surtout par la place croissante prise par la sauvegarde de l'emploi comme « *motif récurrent des mobilisations collectives* », en particulier dans l'industrie, propice à des conflits de plus longue durée (Bobbio, 2011).

Pourquoi retenir 2009-2011 comme période de référence ? Pour une raison essentielle. Sur le plan des fiches de grève enregistrées par la CNAS, ces trois années sont composées de deux années « normales », avec 48 dossiers grève en 2009 et 53 en 2011, et d'une année « exceptionnelle » en 2010 avec, selon les décomptes de la CNAS, 1486 dossiers pour le seul conflit lié à la réforme des retraites, auxquels s'ajoutent 71 dossiers pour d'autres motifs. Retenir une telle période nous permet ainsi de mieux travailler les contrastes entre les grèves « ordinaires » qui s'inscrivent dans la quotidienneté des relations de travail et d'emploi et qui se limitent le plus souvent aux périmètres de l'entreprise et de l'établissement, et les grandes « éruptions collectives » qui secouent la scène sociale de manière plus irrégulière, ne sont pas nécessairement portées par les mêmes acteurs et ne sont pas organisées selon les mêmes modalités d'action.

Nous centrer sur les premières vise à nous intéresser aux grèves habituellement traitées par la CNAS, qui exclut habituellement toute prise en charge des grèves générales dans le cadre d'un mot d'ordre confédéral. Dans un contexte de raréfaction des dossiers grèves traités par cette dernière, il paraît ainsi intéressant de tracer le profil des acteurs qui y font encore appel et de déterminer les circonstances dans lesquelles ils le font. Dans une organisation qui ne considère

11 Vouloir bénéficier d'une prestation dans le cadre d'une action de grève n'a d'intérêt que si celle-ci a duré un certain temps, afin que la prestation reçue, sans compenser la perte de salaire, soit considérée comme suffisamment importante, voire indispensable ; d'autant que jusqu'en 2014, l'indemnisation proposée par la CNAS était de nature journalière et non horaire (19 euros/jour), qu'elle excluait les samedis et les dimanches et qu'elle imposait deux jours de carence (voir ci-après).

plus la grève comme un mode d'action privilégié, ceux-ci constituent-ils les « derniers des Mohicans » et leur action est-elle atypique en comparaison de celles engagées par ailleurs par les autres membres de la centrale cédétiste ? Les choses sont-elles aussi simples alors que 60 % des adhérents et militants de la CFDT interrogés dans le cadre de l'enquête du CEVIPOF déclarent avoir eu recours à la grève en 2008 et 2009 (Barthélémy *et al.*, 2012, p. 86). Mais alors, a contrario, pourquoi la branche grève de la CNAS connaît-elle un tel étiage ? Cette priorité accordée aux conflits « ordinaires » du travail et de l'emploi ne nous empêchera pas de faire un focus sur la grève de 2010 et de nous intéresser à cette mobilisation exceptionnelle. Elle l'est doublement au niveau de la CNAS. D'une part, en raison de la décision, elle-même exceptionnelle, prise par le Conseil National Confédéral en février 2011, de prendre en charge les dossiers liés au conflit des retraites malgré son caractère national et interprofessionnel ; d'autre part, en raison du volume de dossiers que cette décision a engendré, « équivalent [en nombre de dossiers] *de près de 15 années habituelles* ». Dans ce contexte singulier, quels sont les syndicats de la CFDT qui se sont engagés dans le mouvement social et qui ont demandé l'aide de la CNAS ? Et qu'est-ce que les données fournies par la CNAS nous disent de cet engagement ?

Quelque**s mots sur le volet méthodologique de l'enquête**

Cette étude sur la branche grève de la CNAS prend place dans une enquête collective plus vaste consacrée aux *Évolutions de la conflictualité et des usages du droit à la CFDT* (Chappe *et al.*, 2018). La première a ainsi profité du cadre d'enquête de la seconde. Dans les deux cas, la focale a été placée sur la Caisse Nationale d'Action Syndicale en raison de son originalité et des missions exercées à travers ses quatre branches. Lors de cette enquête, une quarantaine d'entretiens ont été menées avec des juristes et des secrétaires confédéraux, fédéraux et de syndicats impliqués dans le fonctionnement de la CNAS et dans son utilisation[12]. Dans la quasi-totalité des cas, chaque entretien a contenu des questions spécifiques sur la branche grève. À ce premier ensemble, s'en est ajouté un second au cours duquel nous nous sommes entretenus à deux reprises et à plusieurs mois d'intervalle (au début et à la fin de l'enquête de terrain) avec le responsable de la CNAS, et avec deux gestionnaires de la CNAS. Un dernier entretien a été conduit plus d'une année après le démarrage de « l'appli CNAS » en 2019, c'est-à-dire la digitalisation du dispositif de dépôt et de traitement des dossiers CNAS, avec le gestionnaire qui en a supervisé la mise en place.

L'adoption d'une double focale (large sur l'ensemble des missions de la CNAS et resserrée sur sa branche grève) a également été retenue dans le cadre du travail documentaire mené pour cette enquête. Concernant la branche grève, suivant les directions énoncées dans l'introduction, deux séries d'archives ont été consultées :

- les archives confédérales, qui ont été principalement mobilisées pour nourrir la première partie sur l'approche socio-historique de la caisse de grève. Les documents analysés sont des notes de la Commission exécutive et du Bureau national, des résolutions de congrès confédéraux, les comptes rendus du comité de gestion de la CNAS de 2007 à 2016. Les cotes des documents consultés sont mentionnées dans la bibliographie finale.

- Les dossiers grèves archivés par la CNAS, sur les trois années de l'échantillon, soit près de deux mille au total.

Lors de notre enquête de terrain, les dossiers grève 2009-2011 étaient encore remisés dans les locaux de la CNAS, au siège de la confédération[13]. Les consulter a nécessité l'accord du responsable de la CNAS. Une fois obtenu, leur exploitation s'est effectuée à un rythme de 1 à 2 jours par semaine pendant plusieurs mois. Cette durée s'explique par le nombre des dossiers liés au conflit Retraite de 2010 (près de 1500).

Bénéficiant d'une pièce de travail dédiée dans les services de la CNAS, nous avons ainsi côtoyé, durant notre présence sur site, les gestionnaires et leur responsable. Les renseignements et les précisions que nous avons obtenus à cette occasion de la part de ces derniers, le plus souvent à l'occasion d'échanges informels, sur le fonctionnement de la caisse, l'organisation et la répartition du travail en interne, le traitement des dossiers dont ils avaient la charge, dont les dossiers grève, etc. ont permis de compléter les éléments d'information obtenus lors de la campagne d'entretiens et du travail documentaire.

Au démarrage de ce terrain, nous ne connaissions pas l'existence de ces dossiers grève ni ce qu'ils contenaient comme renseignements sur les actions grévistes menées par des syndicalistes de la CFDT. Le processus d'exploitation et d'analyse s'est donc construit au gré de leur consultation.

12 La liste exhaustive des interviewé.es, selon leur fonction, est mentionnée dans le rapport d'enquête cité ci-dessus.

13 Les dossiers les plus anciens sont stockés dans les réserves au sous-sol de la confédération.

Ce n'est qu'à partir de cette étape qu'il nous a paru judicieux, malgré le nombre relativement faible des dossiers grève traités par la CNAS, de constituer une base de données à partir des informations contenues dans chacun d'eux. Mais sans véritablement savoir si l'on pourrait en tirer des résultats suffisamment significatifs et intéressants sur l'articulation des trois dimensions du triptyque constituées par la grève, les syndicalistes de la CFDT et leur organisation.

Pour constituer cette base de données, nous sommes partis des renseignements demandés aux syndicalistes dans le cadre du dépôt d'un dossier grève à la CNAS. Nous les avons transformés en autant de variables et les avons rassemblés en trois groupes : – *Les informations sur l'entreprise :* Adresse, identité, statut (public/privé), nombre de salariés ; – *Les informations sur la grève :* nombre d'adhérents CFDT, nombre d'adhérents grévistes (ayant une adhésion de plus de six mois ou de moins de six mois), date de début et de fin de conflit, motif(s) du conflit, caractère intersyndical ou non du conflit, existence d'un préavis de grève ou non, caractère offensif ou défensif du conflit, nombre de grévistes, mode d'organisation du conflit, protocole de fin de conflit, spécificités éventuelles ; – *Les informations administratives :* numéro d'enregistrement du dossier par la CNAS, date de réception du dossier et de décision quant à son indemnisation, nombre d'adhérents remboursés, jours de grève calendaires et indemnisés, montant de l'indemnisation.

Nous revenons sur la présentation de l'échantillon, les possibilités et les limites de l'exploitation des données issues des dossiers grève dans la section II.2

Dans la seconde partie de cette étude, l'analyse transversale des dossiers grèves est enrichie par la présentation spécifique de certaines d'entre-elles, choisies pour leur aspect paradigmatique. Ces illustrations prennent la forme d'encadrés de longueur variable, selon leur intérêt au regard de la question considérée, leur ampleur et retentissement, le volume des données disponibles à leur sujet, etc. Dans certains cas, l'épisode gréviste est relaté chronologiquement et dans d'autres, il est appréhendé par le trait saillant qui a retenu notre attention et que nous cherchons à présenter. Ces encadrés ont été constitués à l'aide des informations recueillies dans les dossiers grèves : données fournies par le déposant, tracts syndicaux, coupures de presse, protocole de fin de conflit, jugement de tribunaux, etc., complétées, dans un certain nombre de cas, de recherches supplémentaires. Ces encadrés ne sont pas des monographies et ne prétendent pas l'être. Si leur visée est principalement illustrative, elles permettent néanmoins de rendre compte a minima de la dynamique complexe prise par les relations professionnelles dans les conflits de ce type, qui est liée à la nature de ses enjeux et à leurs conséquences pour les principaux intéressés, à sa dramaturgie (au sens de Goffman) et à la polymorphie des répertoires d'action engagés par ses différents protagonistes.

La plupart des cas présentés dans les encadrés ont été anonymisés à l'exception de ceux qui ont bénéficié d'une couverture médiatique et académique importante.

1. Soutenir les salariés en grève : la construction d'une solidarité permanente à la CFDT

La CFDT est la seule organisation syndicale française à bénéficier à l'échelle confédérale d'une caisse de grève, mais la CFDT n'a pas inventé la caisse de grève. Cet outil, qui vise en premier lieu à apporter des secours à ceux qui luttent, est inscrit dès l'origine au cœur du mouvement ouvrier. En une phrase simple, Michelle Perrot en a résumé les raisons : « *comment vivre sans travailler ?* » (1984, p. 130). Cette question résonne d'autant plus fortement dans les premiers temps de l'ère industrielle lors desquels le prolétariat est soumis à une « *vulnérabilité sociale de masse* » pour reprendre l'expression de Robert Castel (1995). Dans un tel contexte marqué par le dénuement généralisé du monde ouvrier, cesser le travail pour la grève, c'est ajouter de la misère à la misère. Bénéficier de secours, c'est ainsi pouvoir « *survivre en grève* », mais c'est également pouvoir tenir la grève. Michelle Perrot, encore elle, a montré que tant que les ouvriers partagent leur temps entre travaux des villes et travaux des champs (travail mixte ou mi-partie), les secours peuvent venir de la campagne, mais de façon de plus en plus résiduelle tant la campagne s'éloigne du travailleur ; une telle mixité encourage même la saisonnalité des conflits et fait de l'été « *le temps opportun de la revendication* » (Perrot, 1984, p. 131).

À la fin du XIXe siècle néanmoins, rares sont les conflits secourus. En raison de leur brièveté et inorganisation principalement. Pouvoir bénéficier de secours nécessite « *la présence d'une structure permanente (sociétés de secours mutuels et de résistance, compagnonnages) ou temporaires (commissions de grève)* » (Sirot, 2002, p. 137). L'allongement des grèves et l'organisation progressive du monde ouvrier ne modifie que marginalement la quantité d'aide, en argent et/ou en nature, distribuée, « *l'aide aux grévistes n'a donc pas de critère systématique* » (Idem). Surtout, corrélé au niveau du salaire et de la professionnalité, métier voire spécialité, elle témoigne de l'hétérogénéité du groupe ouvrier et du fait que la solidarité n'a rien d'un phénomène large, naturel et spontané[14]. Dans ce cadre comme dans bien d'autres, les plus pauvres sont les moins aidés (Perrot, 1984 p. 132).

Lorsque la solidarité s'exerce à l'endroit des grévistes, celle-ci peut provenir de plusieurs sources, constituer des cercles de solidarité qui s'élargissent au fil du temps, suivant l'extension du phénomène de la grève, l'intégration sociale et professionnelle de la classe ouvrière, la construction des organisations syndicales[15].

La première, chronologiquement comme en fréquence, est la source professionnelle : l'aide provient de ceux qui font le même métier. Le plus souvent, cette proximité corporative s'adosse également sur une proximité géographique, un réseau de protections rapprochées (on aide ceux que l'on connaît) ; le site de travail, mais également le lieu de vie attribuent une dimension communautaire à cette dernière. Assurées par les associations professionnelles, ce type de solidarité les conduit à se doter de caisses de secours, à irriguer ces caisses par des cotisations obligatoires, y compris lors des périodes d'accalmie sociale, à inscrire la pratique du secours-grève dans leurs statuts. La qualification des caisses de secours en caisses de prévoyance illustre bien cette nécessité de se constituer des réserves en vue de couvrir tout conflit à venir (Perrot, idem, p. 134). Cependant, ces réserves sont loin d'être suffisantes pour compenser les pertes de salaire et le plus souvent, le volume des caisses est plutôt maigre. `

Le deuxième niveau de solidarité est d'ordre interprofessionnel ; on passe d'une solidarité corporative à une solidarité de classe. Mais plus le lien de proximité est faible et plus la solidarité requiert l'intervention de l'organisation syndicale pour avoir lieu ; elle possède donc une dimension institutionnelle : « *la solidarité découle de l'organisation, beaucoup plus que de la*

14 Pour Claude Didry, « *le 19e siècle se caractérise moins par l'exploitation patronale des ouvriers que par une entr'exploitation ouvrière inhérente à la concurrence entretenue par le marchandage auquel conduit le louage d'ouvrage…* » (2016, p. 12).

15 Dans son ouvrage sur *La grève en France* publié en 2002, Stéphane Sirot reprend son schéma des trois âges de la grève pour illustrer ce déploiement en cercles concentriques (p. 139 et suiv.)

sympathie, de l'émotion ou de l'altruisme. On aide qui sera susceptible de vous rendre la pareille. Il s'agit non de don gratuit, mais de réciprocité, entre chambres syndicales assises et solvables » (Perrot, *ibid.*, p. 138). À cette occasion, l'organisation doit insister sur le caractère exceptionnel ou symbolique de la lutte en cours et, pour augmenter le volume d'aide, multiplier les événements (galas, fêtes, conférences, manifestations, vente de timbres de solidarité, etc.).

Le troisième cercle de solidarité est celui qui fait appel à l'environnement extérieur, et qui passe par des voies et institutions externes au monde du travail. Il peut s'agir de structures partisanes – on songe bien sûr ici au rôle joué par le parti communiste en lien avec la CGT pendant les deux premiers tiers du 20e siècle –, du soutien apporté par les édiles et les municipalités[16], les associations et les commerçants, notamment dans les « conflits de pays », la presse, etc. Ces soutiens extérieurs sont le plus souvent mobilisés en appui de luttes sociales d'envergure, y compris sur le plan symbolique : les grèves de la fonction publique en 1953, des mineurs en 1963, du Joint français en 1972, de Lip en 1973. Parmi ces exemples, la grève des mineurs de 1963[17] reste présente dans la mémoire ouvrière pour avoir suscité un mouvement de solidarité sans précédent au niveau national, et pour avoir amené plusieurs fédérations syndicales (la CGT, la CFTC, la FEN et l'UNEF) à s'associer pour gérer en commun un « *fonds national de solidarité* » (Branciard, 1990, p. 183).

1.1. Balbutiements et éparpillement des premières expériences de caisse de grève à la CFDT

Le dispositif de solidarité aux grévistes qui se met progressivement en place à la CFTC tout d'abord et à la CFDT ensuite s'inscrit dans cette histoire ouvrière. Il en emprunte une partie des traits, en particulier le rôle croissant joué par les centrales syndicales dans l'organisation et le suivi des mécanismes de secours, et l'élargissement du cercle de la solidarité. Nous l'avons dit : ce qui différencie en l'espèce l'expérience menée par la CFDT dans ce domaine, c'est sa permanence. Mais cette idée n'est pas totalement juste. Car vouloir se doter d'une caisse de résistance permanente – c'est à dire indépendamment d'une lutte particulière et en prévision de celle(s) à venir – n'est pas l'apanage de cette dernière et ne relève pas d'une tradition syndicale particulière. Si dans l'histoire du mouvement ouvrier, le principe de la caisse ponctuelle de grève supplante largement celui de la caisse permanente, nombre de bourses du travail et de syndicats d'appartenance et d'obédience diverses, en France comme à l'étranger, ont ainsi inscrit dans leurs statuts le principe d'un mécanisme de financement en soutien des actions à venir, et mettent en place un système de cotisations pérenne[18]. La particularité du dispositif monté par la CFTC/CFDT réside ailleurs : dans sa centralisation, son institutionnalisation qui prend y compris la forme d'une unification et rationalisation, sa couverture confédérale et sa longue durée.

16 Historiquement, l'une des premières formes d'aide apportées par les municipalités aux ouvriers en lutte consistait à ouvrir des « chantiers communaux » afin de leur offrir du travail et donc une source de revenus alternative. Par la suite, elles se concrétiseront d'autres façons, par la distribution de repas aux enfants des grévistes par exemple.

17 La grève des mineurs de 1963 a été lancée par une intersyndicale CGT-CFTC-FO sur un mot d'ordre de revalorisation salariale. Elle a duré 35 jours du 1er mars au 4 avril 1963 et concerné dix bassins houillers sur le sol national. L'ordre de réquisition lancé par le président Charles de Gaulle aura pour effet d'amplifier le mouvement plutôt que de le réduire. Elle trouvera une issue positive, le gouvernement Pompidou accordant aux mineurs des augmentations de salaire et l'ouverture de discussions sur leur temps et conditions de travail.

18 Si un tel projet ne relève effectivement pas d'une tradition syndicale spécifique, son principe n'oppose pas moins les équipes syndicales soucieuses de leur autonomie dans leur choix tactique. Parmi les principaux griefs à l'encontre de cet outil, en particulier lorsqu'il prend un caractère permanent à l'intérieur d'une organisation syndicale : le fait qu'il se substitue à l'expérience concrète et réelle de la lutte ainsi qu'aux actions de sensibilisation de proximité, qu'il puisse être contrôlé par l'appareil syndical et entraver l'action, qu'il ne concerne que les adhérents de l'organisation syndicale et fracture le collectif mobilisé, etc. Autant d'éléments sur lesquels nous reviendrons plus loin.

Cet ensemble d'éléments caractéristiques, qui forme aujourd'hui système, constitue surtout les pièces d'un processus qui s'échelonne sur près d'un siècle. En effet, selon l'historique de la CNAS dressée par Jean-Michel Rousseau à l'occasion du 49e congrès de la CFDT, la demande originelle de mise en place d'une caisse de résistance part de syndicats du nord de la France (en particulier du syndicat du textile d'Halluin) qui, en 1922, alertent la confédération française sur le fait que les ouvriers belges du secteur reçoivent, en cas de grève, une allocation largement supérieure à leurs homologues français qui ne disposent « seulement » des recettes de la solidarité locale. C'est donc pour éviter la fuite de ses adhérents vers les syndicats belges que le bureau de la confédération lance une réflexion sur la possibilité d'une caisse de résistance (Rousseau, 2018, p. 9). La dynamique est lancée qui va s'effectuer par étapes. Si l'on devait qualifier la première, qui court jusqu'au milieu des années 1960 et l'amorce de la rationalisation du dispositif, il serait possible de parler de balbutiements et d'éparpillement. Balbutiements, car cette première période est celle de l'ébauche, des premières tentatives de formation de ce qui pourrait constituer une caisse de grève confédérale, tentatives souvent précédées de propositions non-abouties et suivies de longs temps morts qui peuvent durer plusieurs années. Raccourcissons la chronologie de ces tentatives pour s'en convaincre :

- entre le lancement par le bureau national de la CFTC d'une commission « *chargée d'étudier toutes les solutions à apporter au problème de la caisse de résistance* »[19] et le fait qu'une proposition soit effectivement proposée en congrès confédéral, il s'écoule une dizaine d'années ;
- le premier essai de « *caisse confédérale de défense professionnelle* » est effectué en 1934, mais « *devra quelques temps après cesser toute activité* » (Rousseau, 2018, p.10) ;
- ce projet de caisse est relancé en 1949 au 25e congrès de la CFTC qui propose « *la création d'une caisse confédérale qui rend compte de sa gestion devant le Bureau confédéral (…) d'instaurer 7 taux de cotisations différents, une semaine de carence et l'obligation d'être adhérent depuis un an pour percevoir l'indemnisation à taux plein* [ainsi qu'] *un avant de projet de statuts*… », mais qui ne sera suivi d'« *aucune conclusion pratique* » (Idem) ;
- avant le déblocage d'un fonds confédéral tactique ouvert en 1951 ;
- et jusqu'au 32e congrès de 1963 qui « *discute d'une ligne politique en matière de caisse de résistance* » (*Ibid*., p. 13) ;
- et surtout le 33e congrès de 1965 qui entérine par vote « *la création d'un fonds syndical, le Fonds confédéral d'action professionnelle et de défense syndical, le FAS* », qui constitue l'ancêtre du CNAS (*Ibid*., p. 13).

Autrement dit, une quarantaine d'années seront donc nécessaires pour voir émerger une première caisse de grève unifiée au sein de la centrale confédérale. Balbutiements donc, mais aussi éparpillement, car comme on peut le déduire de l'énoncé qui précède, aucune expérience de caisse confédérale ne verra le jour au cours de cette période et les seules caisses de grève mises en place le seront à l'échelon infra-confédéral : au niveau départemental et régional (Nord, Alsace) en 1950 et 1951[20] ainsi qu'au niveau fédéral (employés, mineurs, textile, chimie, Métallurgie, PTT) de 1951 à 1956. Qui dit éparpillement dit fragmentation et fragilisation… une situation qui laisse donc irrésolu le problème de la stabilisation financière de ces dernières.

De ce prologue qui s'ancre dans l'histoire de la CFTC, il est possible de tirer plusieurs constats. Premièrement, lors de cette première phase, l'exemple vient de l'étranger, en partie faute d'expérience grandeur nature en France dont il est possible de s'inspirer. Les syndicats de la CFTC s'intéressent à la Belgique et la Confédération des Syndicats Chrétiens qui possède depuis 1926 une caisse centrale de résistance financée par cotisations. Au-delà de cet exemple originel, c'est également vers l'extérieur que la CFDT ira plusieurs décennies plus tard chercher

19 Circulaire CFTC 1922/01/25 [N24], archives confédérales, cité par J.-M. Rousseau, p. 9.

20 « *En 1950, L'UD du Nord reprend à son compte une expérience belge et fonde une caisse de résistance qui s'étend rapidement aux UD des Ardennes, du Pas de Calais et de la Somme* », CFDT (CE), Projet de rapport au BN sur la CNAS, 22 août 1991, archives confédérales.

des solutions pour faire face à la sévère amputation des ressources de la CNAS, toute juste constituée, suite à la grève des PTT de 1974 (voir ci-après) ; elle cherchera à s'inspirer des mesures de sauvegarde établies par la Confédération des Syndicats Nationaux du Canada, dotée d'un Fonds de défense professionnelle, également mis en péril par un mouvement social d'ampleur (Rousseau, *ibid.*, p 17). Deuxième constat, l'insuffisance des caisses de grèves occasionnelles et locales, ainsi que la fragilité financière de celles édifiées au niveau régional et fédéral, ne conduisent pas la CFTC à abandonner le projet visant à constituer une caisse de grève permanente[21]. Comment le comprendre ? Le poids (effectif, politique et symbolique) pesé par quelques grands secteurs professionnels (ceux listés à la page précédente) et quelques grandes régions (le Nord et l'Alsace en particulier) au sein de la confédération est un facteur explicatif[22]. En effet, ce sont ces structures fédérales et territoriales qui joueront un rôle moteur dans la poursuite de ce projet, via un premier essai d'unification des caisses les plus actives (voir ci-après). Étant celles qui ont le plus recours à la grève, ce sont également celles qui ont le plus besoin de leur soutien. C'est ce que montre en particulier le tableau ci-dessous qui recense le nombre de conflits et le volume de prestations par organisations indemnisés par la CFTC pour l'année 1967[23].

Extrait 1 : Nombre de conflits et montant des indemnisations versées par la CNAP (1967)

Organisations C.F.D.T	Sommes globales versées en 1967 par Le FAS et la C.N.A.P.	Nombre de conflits indemnisés (de 10 à 5000 adhérents par conflits)
Région NORD	120.000 F	180
Cheminots et P.T.T	460.000 F	750
Métallurgie et chimie	1.500.000 F	650
Un ensemble d'autres organisations : textile - EDF - Défense Nationale - Sécurité Sociale - etc....	550.000 F	820

Source : archives confédérales CFDT

Enfin, et corrélativement, il semble que ce projet, et l'esprit de ces différents concepteurs, aient été marqués d'une manière ou d'une autre par l'ampleur des grandes grèves des décennies 1940 et 1950 : la grève de 1947 avec ses trois millions de grévistes et ses 23 371 000 journées de travail perdues pour fait de grève ; la grève des mineurs de 1948 qui occasionnera plusieurs

21 Voici ce qui est écrit à ce sujet dans un document de la CNAP (Caisse Nationale d'Action Professionnelle) de 1968 : « *Ainsi, des difficultés d'adaptation de notre caisse de résistance existent, mais rien ne permet de dire qu'elle n'est pas valable ni efficace. Quel est l'organisme qui n'a pas besoin d'ajuster les modalités prévues aux réalités, surtout lorsque celles-ci sont assez nouvelles et peu courantes* », Comités de gestion FAS-CNAP, « Caisse de Résistance FAS-CNAP », 5 juillet 1968, Archives confédérales. Ce constat ne se limite pas à cette période. L'histoire des caisses de grève à la CFTC et de la CNAS à la CFDT (jusqu'à la fin des années 1990) est rythmée par des bilans alarmants sur leur situation financière sans que l'on ne trouve dans les textes, sous une forme ou sous une autre, de demandes de leur abandon.

22 Ces fédérations professionnelles sont celles qui fournissent le plus grand nombre de responsables aux instances dirigeantes de la CFTC/CFDT et ce sont dans ces régions (mais aussi dans celles de l'Ouest, du Sud-ouest, etc.) que l'organisation obtient ses meilleurs scores aux élections professionnelles dans les années 1950 et 1960. À ce sujet (Labbé, Bévort, Croisat, 1991).

23 CFDT (CF), « Modification des statuts du FAS », 14 octobre 1968, archives confédérales.

morts et plusieurs milliers de blessés (Fontaine et Vigna, 2014), la grève de la fonction publique en 1953 avec ses quatre millions de grévistes (Siwek-Pouydesseau, 1989). Comme le remarque Michel Branciard au sujet de la grève de 1953 : « *cette combativité frappe les membres du bureau confédéral lors de leur tournée en automobile (les trains sont bloqués) les 15 et 16 août* » (1990, p. 32-133). On retrouve cette impression dans les documents fondateurs de ce qui deviendra plus tard la CNAS lorsqu'il est indiqué que les caisses de grève professionnelles ou régionales créées dans les années 1950 l'ont été pour faire face aux grèves importantes de la période (de 1950 à 1956)[24].

1.2. Centralisation et uniformisation des caisses de grève au sein de la CFTC puis de la CFDT.

L'exemple étranger en matière de caisse de résistance a ses limites. La principale est que le syndicalisme français, contrairement à une grande partie de ses homologues au plan international, n'a jamais été un syndicalisme de masse et le niveau de syndicalisation n'a jamais été très élevé. Dans ce cadre, on comprend logiquement les problèmes financiers causés par la « *nécessité d'une caisse de résistance* » (Rousseau, *ibid*., p. 9). Dans leur rapport sur les effectifs, audiences et structures de la CFTC/CFDT depuis 1945, Dominique Labbé, Antoine Bévort et Maurice Croisat évoquent à son propos, « *une organisation qui* [à la Libération] *a beaucoup de besoins, peu de moyens et qui connaît aussi des pratiques financières très diversifiées* » (1991, p. 86). De fait, les difficultés financières de la CFTC sont liées à la modicité des cotisations récoltées par ses syndicats membres, mais également à leurs remontées très aléatoires jusqu'au sommet de l'organisation : « *globalement, les ressources dégagées sont très faibles et mal maîtrisées par la confédération alors que ses besoins s'accroissent* » (Labbé *et al*., idem. p. 87). On trouve ici la principale raison du mouvement d'uniformisation et de centralisation des caisses de grève au sein de la CFTC-CFDT des années 1950 aux années 1970. Ce mouvement concerne leurs structures, mais également le système de cotisations. Surtout, ce mouvement est consubstantiel au processus plus large d'unification et de centralisation du système financier interne de la CFDT-CFTC. Il passera notamment par l'uniformisation des taux de cotisation des syndicats et la mise en place à partir de 1949 du Service Central de Perception et de Ventilation des Cotisations (SCPVC), instrument qui « *lui permet de connaître avec précision l'état de ses organisations et de rationaliser la collecte des cotisations* » (Labbé *et al, ibid*., p. 87).

Si jusqu'à 1965, les caisses de grève à la CFTC-CFDT restent d'envergure fédérale ou régionale, leur regroupement démarre bien avant. Sauf que jusqu'à la création de la CNAS en 1973, ce processus de regroupement va suivre deux voies parallèles : l'une initiée par les caisses de grève déjà existantes, et l'autre par la confédération. La première va prendre la forme d'un rassemblement en « cartel » en 1954 des principales caisses de grève de la CFTC (celles du Nord, des cheminots, des mineurs puis celle des PTT) qui conduira à leur fusion dans une caisse unique en 1966 : la Caisse nationale d'action professionnelle (CNAP)[25]. Cette caisse n'est pas obligatoire, mais est ouverte à tout syndicat qui souhaite y adhérer. À la fin des années 1960, elle aurait couvert 45 % des adhérents de la CFTC[26]. Elle comporte trois catégories de cotisation (surcotisation en sus de la cotisation confédérale) calculées en pourcentage du SMIG de l'année (25 %, 50 %, 75 %) et qui sont choisis par les syndicats. Elle propose trois types de prestations :

- en cas de grève ;
- pour le soutien des « *victimes syndicales* » ;
- pour la défense du droit au travail (droit juridique).

24 CFDT, « Historique Caisse de résistance », Note manuscrite, 19 p., s.d., archives confédérales.

25 Plus précisément cette fusion concernera cinq fédérations (Cheminots, chimie, Métallurgie, Mineurs et PTT) et une région (Nord). Elle sera en service actif à partir du 1er janvier 1967 (Rousseau, 2018, p. 14).

26 CFDT (FAS), « Rapport aux membres du bureau confédéral et conseil confédéral pour examen et délibération lors de la session des 11. 12. 13 décembre 1969 », 2 décembre 1969, archives confédérales.

Elle dispose de statuts et d'un règlement intérieur qui précisent ses modalités de fonctionnement et de prise en charge, et qui sont décidés en assemblée générale ; elle est gérée par ses structures membres dans le cadre d'un comité de gestion. Ces dernières considèrent la CNAP comme un dispositif intermédiaire destiné à « *devenir le plus rapidement possible la véritable Caisse confédérale de Résistance* »[27].

La seconde voie est confédérale. Sa construction passe elle-même par plusieurs étapes : la création en 1951 d'un fonds de solidarité qualifié de « *fonds tactique et destiné à soutenir plus particulièrement des actions en justice* »[28] ; l'organisation d'un débat lors du 33e congrès de 1963 sur « *la ligne politique en matière de Caisse de Résistance* » ; et la création lors du 34e congrès de 1965 d'un fonds d'action syndicale (le FAS) avec une mise en service le 1er janvier 1966 (Rousseau, 2018, p.13). Du fait de sa nature confédérale, l'adhésion au FAS est obligatoire et le montant de cette adhésion est fixé par le Conseil confédéral sur proposition du comité de gestion. Elle est dotée des mêmes missions que la CNAP avec les mêmes trois types d'action donnant droit à indemnisation.

De 1966 à 1973, la CFDT dispose donc en son sein de deux caisses de résistance. Toutes distinctes qu'elles soient, elles produisent un grand nombre de documents communs avec en-tête de la FNAS et de la CNAP, diffusent auprès des adhérents des imprimés administratifs communs, possèdent une administration commune, mais une gestion séparée. Ce qui les distingue : un rapport Prestation/Cotisation différent, situé à 8 pour la CNAP et à 12 pour la FAS (« *soit 1 cotisant pendant 12 mois = 1 journée d'indemnisation – 12 cotisants pendant un mois = 1 journée d'indemnisation* »)[29] ; et un niveau de prise en charge plus élevé pour la CNAP qui s'explique essentiellement par le recours plus conséquent des adhérents de ses syndicats membres à la grève.

Cette coexistence aurait d'emblée été pensée comme provisoire, le 33e congrès de 1965, une année donc avant la mise en service de la FAS, ayant prévu et programmé la fusion des deux caisses pour 1975 au plus tard. À partir de 1966, les documents communs aux deux caisses mentionnent explicitement cette perspective de fusion, élaborent des scénarios d'ajustement des règles et des services avec des tableaux comparatifs de leurs cotisations, prestations et règles de fonctionnement respectives, proposent des hypothèses sur les différents taux de cotisation à prévoir et calculent l'évolution théorique de la capacité de résistance de la future caisse unique à partir du niveau de conflictualité des années 1967 et 1968.

Entrent également en jeu dans ce processus de fusion, les difficultés rencontrées par la FAS qui, compte tenu de la densité de la conflictualité sociale du moment, ne parvient pas à se constituer des réserves financières suffisantes (Extrait 2)[30]. Au-delà des mesures de restriction qu'elle sera conduite à adopter, en particulier l'exclusion de la grève confédérale du champ des prestations (*voir ci-après*), nul doute que ces difficultés accélèreront ou tout du moins renforceront cette dynamique de fusion.

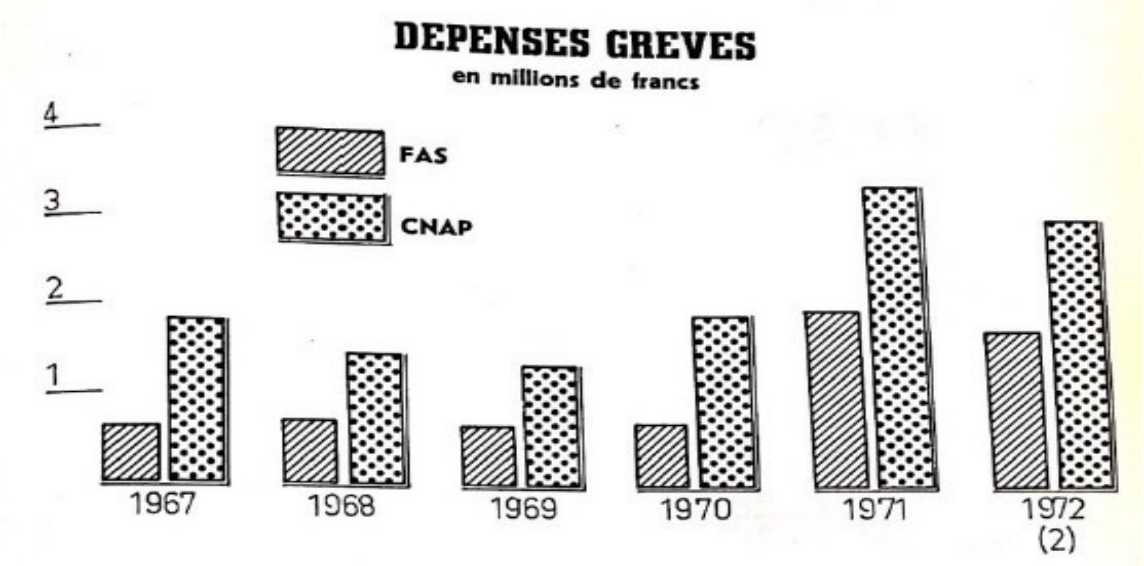
27 CFTC-CFDT (CNAP), « Circulaire aux syndicats », 30 décembre 1966, archives confédérales.

28 CFDT (CE), Projet de rapport au BN sur la CNAS, 22 août 1991, *op. cit.*

29 « *Plus le nombre probable d'adhérents en grève augmente par rapport aux cotisants, plus le rapport prestation sur cotisation doit diminuer et se rapprocher de 1 pour garder la possibilité d'indemniser le même nombre de jours de grève. On arrive au rapport 1 lorsque tous les adhérents cotisent et tous perçoivent en même temps, chacun ne peut alors percevoir que ce qu'il a cotisé* », CFDT (FAS-CNAP), « Informations aux Unions Départementales, Fédérations, Permanents, 5 février 1968, archives confédérales.

30 Le rapport établi conjointement par la FAS et la CNAP en vue de leur fusion à l'occasion du 36e congrès de la CFDT en 1973 liste quatre séries de difficultés rencontrées dans le cadre de leur activité : le taux des cotisations, le rapport prestations/cotisations, la fusion des différents régimes et la non-indemnisation des grèves générales in : CFDT, « Avec une caisse unique de résistance. Pour le succès des luttes et vaincre la répression patronale », rapport présenté par les organismes de gestion FAS-CNAP, 36e congrès confédéral, Nantes, 30 mai-3 juin 1973, p. 8, archives confédérales.

Extrait 2 : Dépenses engagées par la FAS et la CNAP pour les grèves (1967-1972)



Source : archives confédérales CFDT

La fusion des deux caisses sera votée lors du 36e congrès de la CFDT en 1973 avec 80,04 % des voix, donnant naissance à la Caisse nationale d'action syndicale (CNAS)[31]. La CNAS reprend dès lors les missions assurées auparavant par les deux caisses, se dote de statuts qui fixent ses objectifs et ses règles, ainsi que d'un comité de gestion, renouvelé tous les trois ans par le Conseil National, composé de 11 membres : « *le trésorier confédéral et 10 membres élus au CN à partir de candidatures issues pour moitié des fédérations et pour moitié des régions* » (Rousseau, 2018, p. 16).

Le service de prestations qu'elle met en place préfigure celui qu'elle continue de poursuivre aujourd'hui ; il s'inscrit dans deux branches : la branche grève (« *versement d'une indemnité journalière aux adhérents en cas de grève ou de lock-out* ») et la branche soutien qui comprend plusieurs types de prestations (« *participation financière aux frais occasionnés par des actions judiciaires engagées pour la défense ou l'extension du droit syndical* », « *soutien aux victimes de la répression patronale en raison de leurs activités syndicales* », « *garantie des risques physiques en cas d'accident au cours de déplacement motivés par l'action syndicale* », « *par l'intermédiaire d'un fonds tactique, participation financière aux frais occasionnés par des actions judiciaires ayant pour objet l'application de la législation du travail et qui présentent un caractère d'intérêt général dans le branche d'activité concernée* (…) *aux conséquences civiles et pénales des jugements prononcés à l'encontre des syndicats ou militants lorsque leur action syndicale est à l'origine des poursuites engagées contre eux* »)[32]. Au-delà de l'énoncé de ces dispositifs, la création de la CNAS, selon le texte du rapport défendu lors de ce congrès, possède une véritable « *signification politique* ». Il ne s'agit rien de moins que de « *nationaliser* » les outils d'action et défense syndicale de l'organisation dont une partie restait « *la propriété privée de quelques organisations* (…) *de faire en sorte que nos outils d'actions deviennent la « propriété sociale « de toute la CFDT et de les placer en système « d'autogestion « dans l'intérêt bien compris de tous* »[33].

Entre sa programmation initiale en 1965 et le vote effectif en sa faveur en 1973, huit années seront donc nécessaires à la CFDT pour mener à bien ce projet de fusion de ces deux

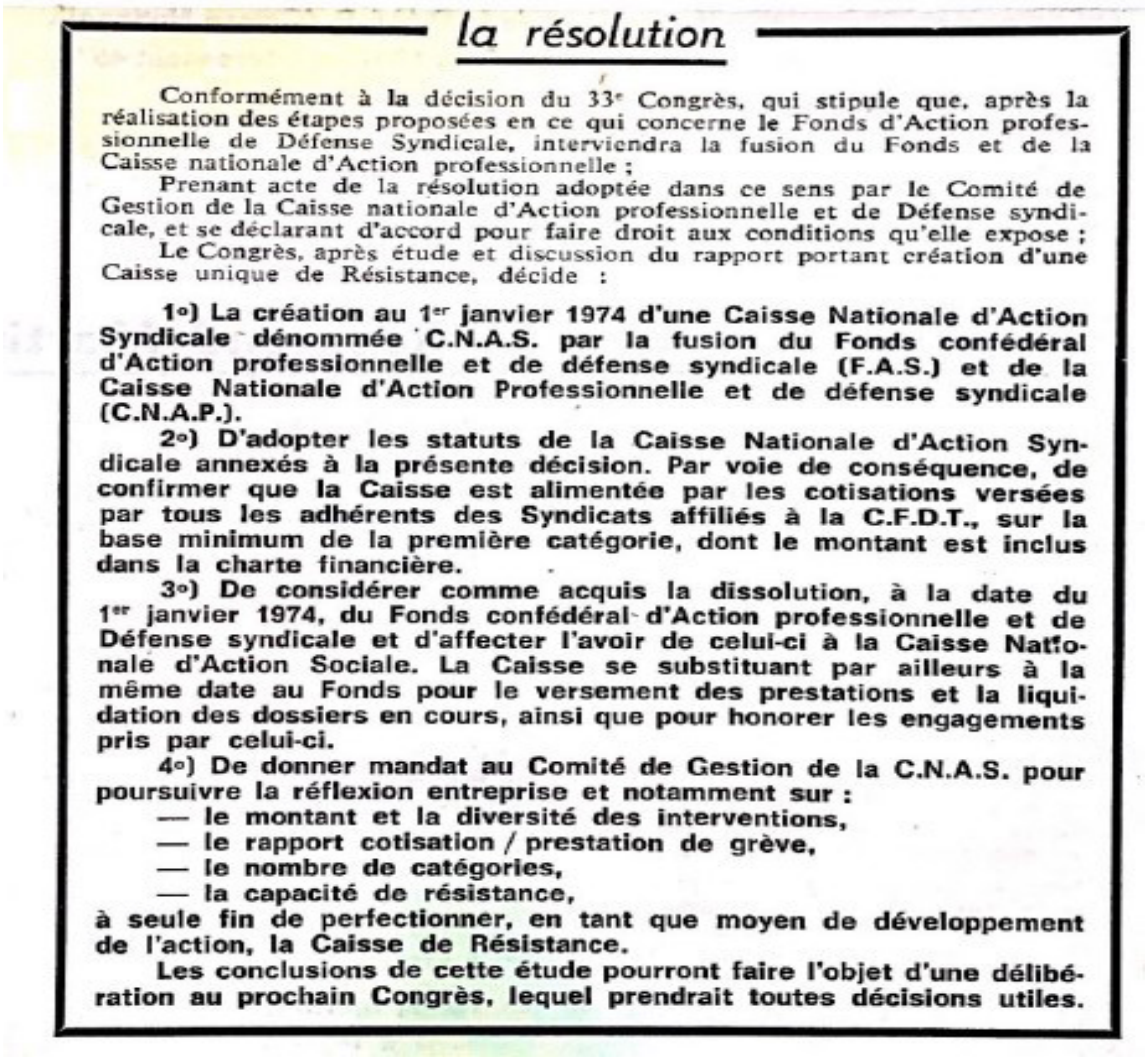
31 « Rapport proposant l'institution d'une caisse unique de résistance pour le 36e congrès », *Syndicalisme*, 7.6.1973, p. 42.

32 *Idem*, p. 26.

33 *Ibid*., p. 4.

caisses de résistance (extrait 3). Celui-ci ne semblant pas avoir suscité de vives divergences et oppositions internes, on mesure le temps qui est nécessaire à une organisation confédérale pour mener le changement en son sein. D'autant plus que le processus d'unification des cotisations sera encore plus long.

Extrait 3 : Résolution du 36e congrès proposant la création de la CNAS



la résolution

Conformément à la décision du 33e Congrès, qui stipule que, après la réalisation des étapes proposées en ce qui concerne le Fonds d'Action professionnelle de Défense Syndicale, interviendra la fusion du Fonds et de la Caisse nationale d'Action professionnelle ;

Prenant acte de la résolution adoptée dans ce sens par le Comité de Gestion de la Caisse nationale d'Action professionnelle et de Défense syndicale, et se déclarant d'accord pour faire droit aux conditions qu'elle expose ;

Le Congrès, après étude et discussion du rapport portant création d'une Caisse unique de Résistance, décide :

1°) La création au 1er janvier 1974 d'une Caisse Nationale d'Action Syndicale dénommée C.N.A.S. par la fusion du Fonds confédéral d'Action professionnelle et de défense syndicale (F.A.S.) et de la Caisse Nationale d'Action Professionnelle et de défense syndicale (C.N.A.P.).

2°) D'adopter les statuts de la Caisse Nationale d'Action Syndicale annexés à la présente décision. Par voie de conséquence, de confirmer que la Caisse est alimentée par les cotisations versées par tous les adhérents des Syndicats affiliés à la C.F.D.T., sur la base minimum de la première catégorie, dont le montant est inclus dans la charte financière.

3°) De considérer comme acquis la dissolution, à la date du 1er janvier 1974, du Fonds confédéral d'Action professionnelle et de Défense syndicale et d'affecter l'avoir de celui-ci à la Caisse Nationale d'Action Sociale. La Caisse se substituant par ailleurs à la même date au Fonds pour le versement des prestations et la liquidation des dossiers en cours, ainsi que pour honorer les engagements pris par celui-ci.

4°) De donner mandat au Comité de Gestion de la C.N.A.S. pour poursuivre la réflexion entreprise et notamment sur :

- **le montant et la diversité des interventions,**
- **le rapport cotisation / prestation de grève,**
- **le nombre de catégories,**
- **la capacité de résistance,**

à seule fin de perfectionner, en tant que moyen de développement de l'action, la Caisse de Résistance.

Les conclusions de cette étude pourront faire l'objet d'une délibération au prochain Congrès, lequel prendrait toutes décisions utiles.

Source : archives confédérales CFDT

Le rapport élaboré pour le congrès de 1973 liste les avantages supposés de la caisse unique : égalité de traitement pour tous les adhérents et toutes les organisations confédérées, égalité de traitement pour les fédérations et les régions avec la suppression de la distinction entre le caractère professionnel ou interprofessionnel des grèves, alignement sur les taux les plus élevés des prestations « soutien » pour les victimes syndicales et les actions en justice, revalorisation du fonds tactique, rationalisation et simplification de gestion, mais également autonomie laissée aux syndicats quant aux choix de catégorie pour leurs cotisations. Autrement dit, si fusion il y a, elle ne concerne pas encore celle des cotisations à la caisse de grève ni corrélativement celles des indemnisations. Au démarrage de celle-ci en 1973, quatre niveaux de cotisation sont prévus pour quatre niveaux de prestation correspondants pour la branche grève.

Pourquoi garder ces niveaux multiples alors que l'organisation déclare s'être toujours fixée comme objectif, à travers ses congrès successifs, « *de servir une prestation de grève unique* »[34]? Héritage du passé lié à la diversité des « régimes précédents », leur maintien, malgré leur vocation transitoire, durera quelque vingt-cinq années, le passage à un taux unique n'intervenant qu'à l'occasion du 44e congrès tenu à Lille en 1998. La lenteur de ce processus d'uniformisation des cotisations s'explique par les résistances internes suscités par la suppression des taux les plus bas, selon D. Labbé, A. Bévort et M. Croisat (1991, p. 98). L'affaire était compliquée selon J.M. Rousseau, responsable actuel de la CNAS, qui explique qu'une telle uniformisation requérait en premier lieu « *que la cotisation des adhérents soit fixée en pourcentage* » afin que les quatre taux puissent être fusionnés (2018, p. 19). Ce qui sera fait au 38e congrès de la CFDT à Brest en 1979, le passage à 2 taux sera acté à ce Congrès, mais finalement abandonné du fait de sa complexité « *car l'un des taux est indexé sur les cotisations et l'autre sur le SMIC* » (*Idem*, p. 20).

L'affaiblissement des réserves grève de la CNAS est l'élément qui va provoquer leur fusion. En cause : le niveau élevé des grèves au cours de la décennie 1970. Mais aussi et surtout le déséquilibre important entre les différents niveaux de cotisation. En effet, dans un document rédigé pour le 37e congrès de 1976, la CNAS indique que deux tiers des adhérents de la CFDT cotisent au niveau minimum alors que 6 % seulement cotiseraient au niveau le plus haut, avec pour conséquence que : « *la péréquation de la solidarité et* (…) *la viabilité de la caisse sont mises en cause par : le nombre de catégories ; l'écart important qui sépare les prestations des catégories extrêmes* »[35]. Cette analyse conduira le congrès à se fixer le taux unique comme perspective qui n'interviendra… que 12 ans après.

1.3. Retour sur les catégories de solidarité et de résistance à l'origine de la CNAS

Dans l'histoire ouvrière, deux qualificatifs adjacents sont communément employés pour caractériser la caisse de grève : solidarité et résistance. Ces deux termes sont le plus souvent utilisés au singulier, laissant accroire une certaine naturalité de leur caractère et de leurs fonctions, alors qu'il s'agit de catégories profondément instables et évolutives, construites et reconstruites au fil de la transformation des liens sociaux et des formes d'intégration des groupes ouvriers dans le monde de la production comme dans la dynamique de l'action. Catégories dynamiques, elles présentent également une double face : concrète lorsqu'elles trouvent à se matérialiser dans le cadre de mobilisations collectives effectives ; abstraite lorsqu'elles s'expriment sous la forme de principes d'action politiques et moraux dans le cadre de discours ou de slogans. Les formes auxquelles elles donnent lieu sont variables. La solidarité se retrouve ainsi dans la communauté professionnelle, les identités professionnelles partagées, la conscience de classe, etc. alors que la résistance se manifeste diversement dans la confrontation, la stratégie d'action, la capacité de mobilisation, etc.

Historiquement, on a tendance à considérer l'évolution de la solidarité ouvrière comme soumise à deux mouvements de rationalisation. Le premier concerne son élargissement progressif et le second sa prise en charge syndicale. Le premier traduirait le passage d'une solidarité essentiellement corporative et professionnelle à l'origine à une solidarité de classe au fur et à mesure de la progression du modèle de l'industrie et de l'unification du mouvement ouvrier[36] - et, dans le cas de la CFDT, la transformation à partir de la fin des années 1970 de

34 CFDT (CE), « Réforme CNAS », 3 novembre 1997, archives confédérales.

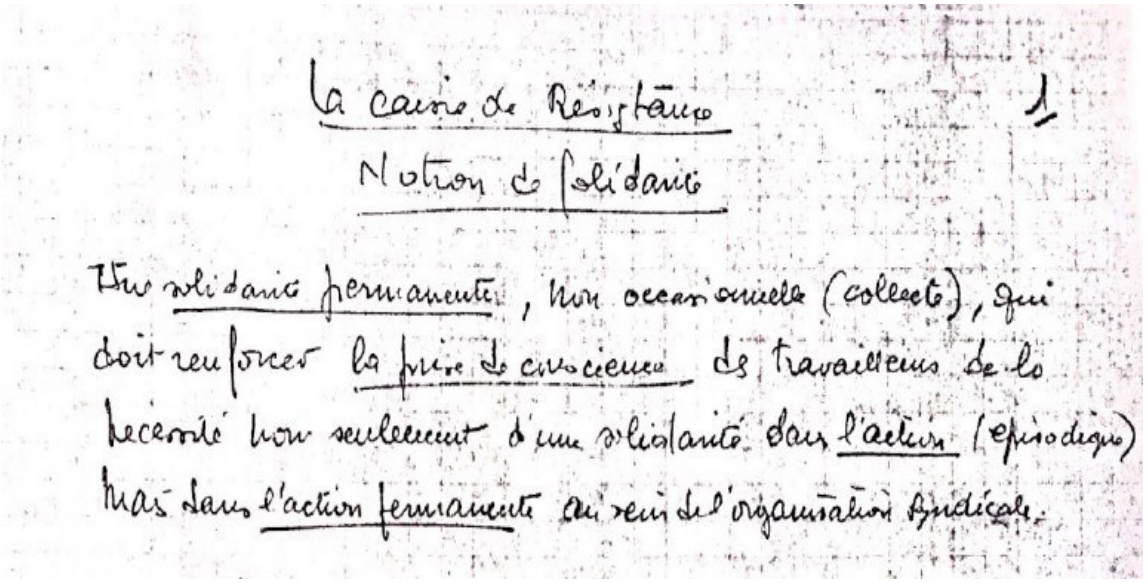
35 Présentation de la résolution du 37e congrès sur la CNAS, *Syndicalisme*, 29.1.1976, p. 12.

36 En vérité, la construction d'une solidarité de nature idéologique, via le mouvement syndical, n'a pas conduit au déclin du principe de l'identification professionnelle, ne serait-ce que parce que « *les propriétés intrinsèques de la communauté professionnelle sont des propriétés remarquablement adaptées aux fonctions que nous la voyons assumer dans le contexte de l'action de classe en France*, [élle réalise] *une combinaison exceptionnelle entre une fonction d'intégration des travailleurs et la fonction de dépassement de la logique associative, dépassement qui seul permet d'atteindre la logique de l'action de classe* » (Segrestin, 1980, p. 179) ; il est donc plus pertinent d'évoquer une combinaison entre les deux

cette solidarité de classe en une défense de l'intérêt général. Le second, celui de l'intervention croissante et des organisations syndicales dans la gestion de l'action et de la mobilisation ouvrières.

La CNAS : de la solidarité corporative à l'intérêt général

Extrait 4 : Extrait « Historique caisse de résistance» archives confédérales


La caisse de Résistance 1

Notion de solidarité

Une solidarité permanente, non occasionnelle (collecte), qui doit renforcer la prise de conscience des travailleurs de la nécessité non seulement d'une solidarité dans l'action (épisodique) mais dans l'action permanente au sein de l'organisation syndicale.

Sources : archives confédérales CFDT

Ce fragment de document manuscrit et non daté issu des archives confédérales de la CFDT sur la CNAS l'indique en creux : construire une caisse de résistance nécessite au préalable de s'être mis d'accord en interne sur la conception de solidarité que l'on désire promouvoir et développer. Il s'agit d'une exigence d'autant plus forte que l'initiative est portée et défendue par l'organisation tout entière et non plus par des militants dans l'action, et que sa permanence l'engage durablement. Mais elle est aussi plus forte du fait qu'elle répond à une double voire une triple visée. En premier lieu, celle d'être un instrument d'entraide en soutien des syndicalistes en grève, c'est la finalité première de toute caisse de secours. En deuxième lieu, celle d'être une caisse de résistance, en soutien de l'action des adhérents. Comme l'indiquent Guy Groux et Jean-Marie Pernot dans leur ouvrage sur la grève, « *la transformation progressive de beaucoup de sociétés de secours en sociétés de résistance* [s'effectue dans le but] *de s'opposer collectivement aux employeurs et de soutenir les mobilisations ouvrières et les grèves, notamment sur le plan financier* » (2008, p. 12). Ici, ce sont moins les porteurs de l'action qu'il s'agit de soutenir que l'action elle-même qui est certes épisodique et porte sur des objectifs concrets (salaire, emploi, conditions de travail, etc.), mais qui s'inscrit dans un projet politique plus global défendu par et au nom de l'organisation tout entière. Enfin, c'est l'organisation syndicale elle-même qu'il s'agit de défendre à travers ce projet, via le renforcement de sa capacité militante par l'engagement de ses membres dans l'action permanente, et non plus épisodique, en son sein. En l'espèce, on ne sait pas très bien quelle est la nature de cette action permanente demandée aux membres de l'organisation syndicale, si elle se limite à ce qu'ils acceptent de contribuer par leur cotisation à l'existence

principes. Par ailleurs, la construction de solidarités au sein du monde ouvrier a le plus souvent été partielle et hiérarchisée, hiérarchisation qui s'est effectuée sur les bases mêmes des divisions sociales produites par le travail et son organisation (Dufour, Hege, 2005). Enfin, la transformation contemporaine du marché du travail qui se traduit (entre autres facteurs) par la fragmentation et l'érosion du salariat (en tant que système producteur de droits) conduit à la réactivation de formes de mobilisation menées à partir des communautés de travail.

et au fonctionnement de cette caisse de résistance ou si elle présuppose un engagement plus militant. Quoi qu'il en soit, comme on peut le voir : la création d'un tel instrument ne relève pas d'un projet marginal ou anecdotique. Il s'agit de doter l'organisation syndicale d'un outil de développement et de renforcement.

Plusieurs démarches vont être nécessaires pour édifier cet outil de solidarité au sein de la CFDT : il va falloir en établir les principes généraux – afin de distinguer la solidarité permanente de la solidarité occasionnelle (1), en justifier l'usage (2) et mener un travail de persuasion au sein de l'organisation tout entière afin d'acter son principe (3), diffuser l'information à son propos (4), l'attacher à l'organisation et l'adosser à une stratégie d'action (5), et construire un dispositif pour rendre cette permanence possible et effective, c'est-à-dire un système de règles et un appareil administratif (6). Toutes ces démarches ne sont pas successives, mais relativement synchrones. Elles sont également répétitives : tous les documents relatifs à l'évolution et la réforme des caisses de grève à la CFDT refont à chaque fois l'historique complet de leurs conditions d'émergence et des principales étapes de leur cheminement. Elles sont enfin évolutives, se modifiant à chaque réorientation donnée à la stratégie d'action. Nous ne pouvons aborder et rendre compte de l'ensemble de ces démarches tout à la fois, mais les unes après les autres. Il convient donc de se les représenter comme des emboitements d'un même ensemble plutôt que sous la forme d'étapes successives, même si au final, elles tracent l'histoire de la CNAS au sein de la CFDT et feront évoluer la conception de la solidarité qu'elle entend défendre.

1) Les principes qui président à la constitution de la caisse de résistance à la CFDT sont pluriels. Quelques-uns peuvent être considérés comme essentiels. L'un de ceux-ci, déjà énoncé, est de construire une caisse unique pour l'ensemble des adhérents de l'organisation. Insister à ce propos est une manière de souligner que cette unification n'a pas seulement une visée organisationnelle et/ou administrative. Il s'agit, par cette opération, de passer d'une solidarité professionnelle, qui préexistait avec les caisses fédérales, à une solidarité générale et interprofessionnelle : « *il n'y a pas de conflit dans lequel est engagé un adhérent de la CFDT sans qu'il n'y ait le soutien de l'ensemble de l'organisation soit par la caisse soit par l'action elle-même* »[37]. C'est à ce processus de généralisation que correspond cette « *nationalisation* » de la caisse et sa transformation en « propriété sociale » de l'organisation confédérée déjà évoquées. Cependant, il est possible de considérer que le maintien de multiples catégories de cotisation quinze années durant (1973-1998) empêchera la « *nationalisation* » complète de l'outil. En effet, le choix de la catégorie relevant de la prérogative du syndicat, l'empreinte professionnelle ne disparaît pas totalement.

De ce principe en découle un autre qui renvoie à la fonction intégrative jouée par la solidarité. Dans le texte fondateur de la caisse unique, la prose se fait durkheimienne tant on est proche de la conception de la solidarité sociale développée par ce dernier. En effet, celui-ci fait de la solidarité sociale la pierre angulaire de toute vie en collectivité. La solidarité est à la fois le type de lien qui relie les individus entre eux et ce ciment qui permet au groupe de se constituer, qui lui donne sa forme et son unité. En l'occurrence, dans les textes de l'organisation syndicale : « *la solidarité active et permanente* [est ce] *qui relie les adhérents de toutes professions, unis au sein d'une même communauté d'intérêts* »[38]. Comme chez Durkheim, la force de ce lien provient de sa nature morale : « *Et si parfois la solidarité échappe à cette conscience* [des travailleurs], *il n'échappe à personne que notre existence se joue et est menacée partout où des hommes dénient à d'autres hommes leur droit à une vie normale et cherche à leur imposer leur domination* ». D'où le fait qu'elle est inscrite dans les consciences individuelles tout en devant intervenir comme conscience collective : « *depuis les origines du mouvement ouvrier, elle est inscrite dans la conscience des travailleurs comme une des acquisitions*

37 « Historique Caisse de résistance », *op. cit.* Le soulignement est effectué par l'auteur de ce texte.

38 Cette citation et celles qui suivent jusqu'à la fin du paragraphe sont issus de la « Présentation de la résolution du 37e congrès sur la CNAS », *Syndicalisme*, 29.01.1976, p. 11, archives confédérales.

fondamentales de leur patrimoine commun et une base des rapports humains qu'ils souhaitent voir maintenue et développée ». Sauf qu'il n'a pas échappé au(x) rédacteur(s) du texte de 1973 que si la solidarité naît dans le cadre de la mobilisation, faisant du groupe mobilisé une « *communauté d'action* », il est nettement plus difficile de faire perdurer cette communauté une fois l'action éteinte. Autrement dit, il est plus ardu de transformer une solidarité occasionnelle en solidarité permanente. Suffit-il pour l'assurer qu'elle soit active ? Et sa nature active se déduit-elle seulement de sa dimension financière ? C'est en tout cas ce que l'on peut déduire de la manière dont est présenté le système de solidarité de la caisse unique : « *La caisse repose sur une notion de péréquation des ressources au niveau national, ressources qui proviennent d'une partie de la cotisation de tous les adhérents de la CFDT. Les sommes ainsi recueillies sont ensuite reversées suivant des modalités statutaires aux adhérents en grève. Une solidarité s'exerce ainsi en permanence entre les adhérents qui sont en conflit et les autres qui les soutiennent* ».

Il est intéressant de noter que, parmi les autres grands principes qui dressent le contenu de cette solidarité permanente, bon nombre la dessinent en creux, par ses limites, traçant ce qu'elle ne doit pas être. Ainsi, peut-on lire que la caisse de résistance est « *un des moyens de mener le combat, de lutter, mais cela n'est pas le seul et cela n'est pas le plus important. C'est un complément que nous estimons utile dans notre stratégie d'action* ». Ou encore « *ce n'est pas une assurance en cas de grève. La modicité des prestations (notamment 1ère catégorie) 7,10 en 1976 (même pas 1 h de SMIC 7,89), la limite en certains cas de versement de prestations (généralisation à plusieurs secteurs professionnels, grève nationale) et en tout état de cause les limites de possibilité de la caisse reposent bien sur une notion de solidarité* ». Et enfin, « *ce n'est pas un argument décisif de propagande. On n'adhère pas à la CFDT pour sa caisse de grève. On ne fait pas grève pour bénéficier des prestations. C'est un élément d'appréciation du comportement de la CFDT, il n'est pas primordial, il ne doit pas l'être, mais se situer dans l'arsenal des moyens que l'organisation se donne pour mener à bien ses objectifs d'action* »[39].

2) L'usage. Édifier une solidarité permanente nécessite que l'usage en soit justifié. Pour la CFDT, l'exercice consiste de partir d'un ensemble de bilans et de constats. Les premiers renvoient à ceux établis à partir de l'expérience de la CNAP et de la FAS. Celle-ci indique d'une part que la grève est un mode d'action amplement partagé par les adhérents de la CFDT et d'autre part qu'ils ont bien recours au soutien des caisses de grève. De fait, à elles deux, du 1er janvier 1967 au 31 décembre 1972, la FAS et la CNAP traiteront 11 667 dossiers grève pour un montant supérieur à deux milliards d'anciens francs (20 746 949 F). Avec, parmi les secteurs en pointe du point de vue de la grève au cours de ces six années : la sidérurgie ; la métallurgie, la chimie, les PTT, les cheminots, la Potasse d'Alsace[40].

39 Idem mais souligné par nous. Ces trois arguments sont énoncés et repris dans bon nombre de documents qui accompagnent l'histoire de la CNAS. À cette liste d'arguments par défaut s'ajoute la manière dont est rédigé le début du rapport « Pour une caisse unique de résistance » qui démarre par une liste des trois écueils à éviter dans le débat sur la création de la CNAS et l'itération : « Ne pas ; Ne pas ; Ne pas » (« *ne pas oublier que la fusion résulte de l'application du 33e congrès* », « *Ne pas amalgamer les problèmes inhérents à l'élaboration d'une charte financière avec ceux concernant la mise en place d'une caisse unique d'action et de défense syndicales* », « *Ne pas imaginer que la caisse unique serait un piège dans lequel on voudrait attirer les organisations peu averties* »), « Rapport proposant l'institution d'une caisse unique de résistance pour le 36e congrès », *op. cit.*, p. 3.

40 CFDT, « Pour une caisse unique de résistance… » *op. cit*, p. 6.

Tableau 1 : Évolution du nombre de dossiers traités par la FAS-CNAP puis par la CNAS, du nombre de journées indemnisées pour fait de grève et des montants versés[41]

Année	Dossiers	Journées indemnisées	Montants (francs)
1967	1556	280 280	2 417 765
1968	849	243 362	2 165 820
1969	2015	219 620	2 053 560
1970	1945	277 951	2 940 710
1971	2052	504 382	5 432 569
1972	2202	431 006	3 901 330
1973	1700	485 560	**
1974	1483	726 857*	**
1975	1286	411 522	**
1976	1635	552 559	**

Sources : archives confédérales

** En 1974, la grève des PTT totalisera à elle seule plus de 300 000 journées indemnisées ** Informations manquantes*

Le fait que certains secteurs soient effectivement en pointe de la contestation ne signifie pas que les autres soient inertes. Le recours à la grève s'est progressivement diffusé dans l'organisation, à partir notamment des grandes grèves des années 1950 et 1960[42] dans les secteurs traditionnels, mais aussi, à partir de la décennie suivante, dans « *des milieux restés jusqu'alors en marge de l'action syndicale (les nouvelles galeries à Thionville, des PME : comme Girosteel) où la CFDT joue – ou tente de jouer – un rôle de premier plan* » (Groux, Mouriaux, p. 138). Comme l'indique également M. Branciard, la CFDT s'est engagée au milieu des années 1960 dans une série d'actions (Peugeot, Berliet, SUD-Aviation, etc.) suscitant un débat interne sur le niveau où porter l'action : au niveau global en constituant une convergence des luttes ou à celui de l'entreprise, là où se situe, selon E. Maire, le « *centre essentiel du pouvoir capitaliste* » (1990, p. 197) [43].

Tableau 2 : Grèves, grévistes et journées de grève en moyennes quinquennales tous secteurs professionnels confondus (1946-1975)

Années	Grèves	Grévistes	Journées de grève
1946-1950	1650	3 120 600	11 009 800
1951-1955	2035	1 415 800	3 893 400
1956-1960	1805	1 413 800	1 937 800
1961-1965	2037	1 381 420	2 794 060
1966-1970	1999	1 593 900	32 138 520
1971-1975	3756	2 089 475	3 861 320

Sources : Stéphane Sirot, op. cit. p 33.

En tout cas, c'est à partir du constat de la participation massive de ses adhérents à l'ensemble de ces mouvements qu'elle fonde son argumentaire sur la nécessité de construire une caisse

41 Il est à noter que ces chiffres ne sont pas toujours identiques d'un document à l'autre.

42 D'un point de vue général, sur le plan de l'évolution de la grève, les décennies 1950 à 1970 sont parmi les plus conflictuelles. Voir tableau 4 page suivante.

43 Selon Gérard Adam, au mitan des années 1960, « *plus que ses rivales, la CFDT est vouée à l'action permanente*… [elle est] *une condition de survie* » pour cette dernière qui est « *la plus diversifiée des confédérations* » (1967, p. 580). Sans compter qu'il s'agit également pour la CFDT de se défaire de la domination exercée par les militants de la CGT qui, dans les entreprises, « *imposent leur mode d'action* » (Tixier, 1992, p. 281).

de grève permanente, argument répété à de multiples reprises au cours de la période, et une fois celle-ci édifiée, « *de consacrer 84 % de ses ressources aux prestations grèves* » (Rousseau, 2018, p. 16). Si pour la CFTC des années 1920 comme pour la CFDT des années 2010, la grève est considérée comme *ultime ratio* (Groux, Mouriaux, 1989, p. 14), cela n'était pas le cas au cours de cette période. On a même affaire à une organisation qui s'enorgueillit de son engagement dans les luttes et de sa combativité. C'est ce que l'on peut lire dans le rapport constitutif de la CNAS pour le congrès de 1973, en réponse aux détracteurs extérieurs de la caisse de résistance : « *Mais cette critique* [la caisse de grève comme un frein à l'action] *a-t-elle aujourd'hui encore une valeur au moment où la CFDT est considérée comme la centrale la plus dynamique, la plus orientée vers l'action, et aussi la plus… jusqu'au-boutiste* »[44]. Ou dans cet autre rapport de statistiques comparées dressé en 1978 par la CNAS sur sa branche grève où il apparaît que les journées de grève indemnisées par la CNAS en 1974 représentent plus d'un quart des journées de grève recensées par le ministère du Travail, ce qui atteste de la bonne « *capacité militante* » de la CFDT[45].

Corrélativement, les constats tirés par l'organisation à l'appui de ce projet de caisse de grève permanente concernent la dureté des conflits de la période. Cette dureté est mesurée avant tout par la longévité des luttes : « *de 1971 à 1973, la moitié des conflits sur l'emploi recensés dans la presse syndicale durent plus d'une semaine, 30 % dépassent le mois, 42 % sont des grèves à caractère illimité* » (Branciard, 1990, p. 258). Le rapport de 1973 proposant la création de la CNAS égrène ainsi les exemples : « *Etablissements Tessier : 45 jours de grève puis lock-out ; Etablissements Sambron : 61 jours de grève et lock-out ; Le Joint Français : 56 jours de grève ; Mineurs de potasse d'Alsace : 29 jours de grève* »[46]. La nécessité d'un soutien financier trouve ici son fondement.

3) Persuader et diffuser. Si l'usage d'une caisse de grève unique et permanente est fondé, il reste à convaincre les membres de l'organisation de l'édifier en interne, ce qui sera fait lors du congrès (fondateur de la CNAS) en 1973. Cette démarche est conduite en direction des représentants des syndicats parce que ce sont eux qui, par leur vote en congrès, acteront ou non la création de la CNAS, mais aussi parce qu'ils en constituent les futurs usagers. Lors de ce congrès, et dans les années qui suivent, différents registres argumentaires seront mobilisés :

> - Les uns sont de nature pragmatique : il s'agit de défendre le principe de la caisse de grève permanente à partir de la critique concrète des caisses occasionnelles dont les gains récoltés sont considérés comme trop souvent insuffisants, la mise en place trop tardive pour soutenir efficacement les salariés dans leur lutte, la gestion et le contrôle trop malaisés et la redistribution trop aléatoire : « *cette sorte de dévouement facultatif ne peut être comparée à l'effort continu et persévérant accompli dans le cadre d'une caisse de grève, qui offre à tous les travailleurs qui le désirent une sécurité plus grande à cause de sa régularité et continuité* »[47].
>
> - D'autres sont plus politiques, à partir de l'objectif annoncé de se doter des mêmes moyens que le patronat *: « Les patrons ont aussi leur caisse de résistance (…) Syndicalisme du 27 avril révélait que les patrons de la métallurgie venaient de créer un « fonds de solidarité anti-grève « Malgré le caractère « strictement confidentiel de l'initiative de l'UIMM « le patronat ne voyait que des avantages à ce que les syndicats aient le sentiment qu'ils ne trouvent plus devant eux une entreprise isolée, mais que celle-ci est épaulée sur le plan patronal* »[48].
>
> - D'autres encore sont de nature plus défensive et répondent aux critiques exercées à l'intérieur même du mouvement syndical qui voient dans ce type de caisse un outil de division des salariés et de fragmentation du collectif en lutte – en particulier vis-à-vis

44 CFDT, « Pour une caisse unique de résistance… », *op. cit.*, p. 13

45 CFDT, (CNAS) « Branche grève », « Les grèves en 1976 », 4 avril 1978, archives confédérales.

46 CFDT, « Pour une caisse unique de résistance… » *op. cit*, p. 6.

47 *Idem*, p. 12.

48 *Ibid*, p. 12.

des non-syndiqués –, et qui considèrent la caisse de grève permanente et centralisée comme un frein à l'action doublé d'un dispositif de contrôle de la part de l'appareil syndical. Les réponses apportées à ces critiques cibleront les autres organisations : *« Il ne dépend pas de nous que la CGT ou FO n'aient aussi un fonds de soutien puissant » ;* récuseront l'idée d'une subordination de la caisse de grève aux décisions confédérales : « *On n'a jamais conditionné l'action à la vie de la caisse, tous les syndicats peuvent en témoigner* » ; et défendront le principe de l'adhésion syndicale : *« La CFDT vient en aide à ceux qui s'organisent et c'est bien normal. Cela est le résultat d'un contrat passé entre l'Organisation et les adhérents. Ce qui serait un comble, c'est d'accorder une prime aux inorganisés chroniques avec l'argent des syndiqués* »[49]. Au passage, cette évocation des inorganisés ne vise pas uniquement les « passagers clandestins » (Olson, 1971). Elle est aussi l'occasion de rappeler la primauté de la démocratie syndicale sur la démocratie ouvrière. En effet, l'intensification et l'allongement des grèves de la fin des années 1960 au milieu des années 1970 a conduit à la multiplication des comités de soutien aux luttes dans les entreprises et à des concurrences entre les différents groupes mobilisés, politiques et syndicaux. Nonobstant la critique exercée à l'égard de l'extrême-gauche accusée de surenchère dans le cadre de ces luttes, cette question sera l'objet de débats internes à la CFDT, lors du congrès de 1973 entre « *les partisans de l'autogestion des luttes* » et ceux promouvant le rôle de l'organisation syndicale. L'amendement proposé par les premiers ne recueillera que 21,2 % des suffrages (Branciard, 1990, p. 260).

- D'autres arguments enfin pointent le gain indirect apporté par ce projet en matière de rationalisation interne, d'organisation des structures, et de gestion des cotisations et des flux financiers : « *la mise en place des caisses de résistance a en effet obligé les syndicats à mieux se structurer. L'obligation d'être à jour dans le paiement des cotisations a aussi poussé les syndicats à pousser l'organisation du collectage permettant une perception plus régulière de la cotisation dont bénéficient tous les niveaux : syndicats, régions professionnelles, fédérations, UL, UD, régions, confédération… et structures internationales* »[50].

Le vote en faveur de l'instauration de la CNAS ne mettra pas fin au travail mené en interne pour défendre son existence. Pas tant à cause des oppositions à son sujet - la décision de sa création a été actée à plus de 80 % des suffrages -, mais parce qu'elle sera d'emblée en butte à des difficultés financières importantes. En effet, avec 3 101 826 jours de grève comptabilisés, le conflit des PTT en 1974 plongera d'emblée les finances de la CNAS dans le rouge. Il emportera avec lui l'argument selon lequel l'instauration d'une caisse unique allait pouvoir solutionner les difficultés financières des caisses fédérales. Contre ces difficultés, il s'agira donc de défendre la caisse de résistance en vantant son bilan « incomparable » et « sans précédent » *: « Pour 1974, première année de fonctionnement de la caisse unique, 13 800 000 francs ont été versés pour soutenir les adhérents de la CFDT en grève et faire face à la répression patronale »*[51]. Mais il s'agit aussi de préparer les syndicats et leurs adhérents des décisions prises par le CN pour rétablir l'équilibre financier de la caisse, soit pour 1975 « *la neutralisation provisoire des deux premières journées de grève puis en avril* […] *la carence d'une journée à titre définitif* » (Rousseau, 2018, p. 17), et le corps militant au passage à venir au taux de cotisation unique : « *la solidarité par la péréquation des ressources comporte des points de rupture dont il convient de corriger les causes afin de garder à la caisse sa capacité de réponse. Pour cela, il faut en même temps augmenter la cotisation de la première catégorie, support de la caisse et réduire l'écart entre les catégories* »[52].

Cette démarche pour convaincre est également une démarche pour expliquer, car les règles, anciennes et nouvelles, de la CNAS peuvent donner lieu à « *interprétation* »[53]. L'une d'entre

49 *Ibid*., p. 12. Comme le rappelle Michel Branciard, le congrès de 1973 est aussi celui où est réaffirmé le rôle de l'adhérent, qui ne doit pas être un simple cotisant, mais qui, réuni en collectif « *doit être acteur, décideur, gouvernant de la vie syndicale et de l'action* » (1990, p. 260).

50 *Ibid*., p. 13.

51 CFDT, Présentation de la résolution du 37e congrès sur la CNAS, *Syndicalisme*, 29.01.1976, p. 11, archives confédérales.

52 *Idem*, p. 12.

53 CFDT, (CNAS Branche Grèves), « Interprétation des nouvelles règles CNAS », 24.04.1975, archives confédérales.

elles semble constituer un enjeu particulier en ce qu'elle interroge la « *neutralité* » de la CNAS quant aux stratégies de lutte mises en place par les syndicalistes de la CFDT. Il s'agit de la règle énoncée à l'article 8 de ses statuts qui précise que « *se trouvent exclues de toute intervention de la CNAS les grèves générales se situant dans le cadre d'un mot d'ordre confédéral* »[54]. Mais qu'en est-il des grèves générales qui ne résultent pas d'un mot d'ordre confédéral, mais sont le produit d'un travail de convergence mené par plusieurs fédérations ? L'adoption d'une telle règle ne va-t-elle pas à l'encontre des stratégies menées par ces dernières ? La question posée en 1974 n'est pas nouvelle. Elle s'est posée lors des événements de mai 1968 au cours desquels certains syndicats s'interrogeront déjà sur la prise en charge (à cette époque par la FAS) des journées de grève effectuées lors de ce mouvement. Et elle se reposera depuis lors à chaque fois qu'il y aura « contagion des luttes », y compris à l'occasion du conflit sur les retraites en 2010. En 1968, deux arguments avaient été avancés pour exclure les grèves du 8 et 18 mai 1968 des prestations de la FAS, et pour entériner les statuts antérieurs : le fait que ces grèves s'apparentaient à des grèves générales (art. 5 des statuts de la FAS et art. 7 de la CNAS), et le volume trop faible des réserves financières au regard du nombre de grévistes à indemniser. Plus centralement, c'est au nom d'un certain type de solidarité, la solidarité par péréquation, qu'elles ne seront pas prises en charge : « *la caisse a été créée pour la solidarité permanente : beaucoup qui cotisent chaque mois alimentent un petit nombre qui perçoit chaque jour. Aucune compagnie d'assurance dont le fonctionnement est comparable à celui du FAS ne s'engage à verser des indemnités si tous les assurés sont sinistrés en même temps* »[55]. De cet ensemble, retenons deux éléments. Le premier est que chaque grand mouvement de grève donnera lieu à des tentatives de catégorisation afin de déterminer s'ils doivent donner lieu ou non à prestation[56]. Celles-ci ne sont pas toujours très claires. Ainsi quelle différence y a-t-il entre la grève générale et la grève interprofessionnelle généralisée ? Elles le seront encore moins lorsque la CNAS supprimera la distinction entre grèves professionnelles et grèves interprofessionnelles, afin de supprimer les inégalités de droit entre les fédérations et les structures régionales. Le second est que ces « interprétations » ne seront pas toujours comprises en interne : « *il est bien évident que c'est au niveau de l'adhérent que s'est développé à l'égard de la caisse de résistance une insatisfaction. Il est normal que l'adhérent en grève ne comprenne pas d'emblée pourquoi la caisse l'indemnise pour telle grève dans son entreprise et pourquoi elle ne l'indemnise pas pour telle autre grève généralisée qui le concerne cependant également sur son lieu de travail* »[57].

Au final, la longueur du chemin pour construire une solidarité attachée à l'organisation montre que celle-ci n'a rien d'évident. Paradoxalement, alors même que l'intensité des grèves justifie la création d'une caisse de résistance pour soutenir les syndicalistes engagés dans l'action, c'est cette même intensité qui va rendre le dispositif complexe à construire et qui va le rendre fragile pendant près d'une vingtaine d'années, jusqu'à l'effondrement des grèves au niveau national qui rétablira ses réserves financières, et la prise de distance de la confédération avec ce moyen d'action. À suivre les étapes de l'histoire de la CNAS à partir de la chronologie des congrès entre 1973 et 1988, on s'en convainc facilement : 1976 est celle d'une caisse de grève éprouvée par le niveau de conflictualité des trois années précédentes ; 1979, celle de l'augmentation nécessaire de la cotisation CNAS et de la réduction tout aussi nécessaire du nombre de catégories de cotisation ; 1988, celle de la crainte d'une capacité de résistance insuffisante, etc. (Rousseau, 2018).

4) Faire connaître la CNAS en interne. Il est nécessaire de compléter ce tableau en mentionnant le travail de diffusion entrepris au cours de ces années pour faire connaître la CNAS et ses services aux adhérents. À ce sujet, les informations manquent dans les archives.

54 CFDT, « Pour une caisse unique de résistance… », *op. cit.*, p. 26. Cet article 8 des statuts de la CNAS est devenu l'article 6 par la suite.

55 CFDT, (Caisse de résistance FAS-CNAP), 5 juillet 1968, archives confédérales.

56 « *Depuis l'origine des caisses de résistance, la question du type de grève indemnisable est récurrente* », CFDT (CNC), « Projet de note : prise en charge par la CNAS des jours de grève liés au conflit retraites »,s.d., archives confédérales.

57 CFDT, (FAS), « Projet de rapport au congrès de 1970 », novembre 1969, archives confédérales.

Celles-ci portent presque exclusivement sur les réformes du dispositif (notes du comité de gestion et résolution sur la CNAS pour les multiples congrès) et les bilans financiers préalables à partir desquels seront décidées ces réformes. Durant les années 1970, des documents statistiques seront également produits par année à destination des membres du BN, des fédérations, Unions Régionales et secrétaires fédéraux, afin de donner « *des indications sur la capacité militante de l'organisation et l'effort de solidarité des adhérents au travers de la cotisation* »[58]. Mais peu d'informations sur le degré de pénétration du dispositif auprès des adhérents et le niveau de connaissance que ces derniers peuvent avoir de la CNAS. En revanche, celui-ci peut être déduit par défaut. Il est tout d'abord possible de faire l'hypothèse que la longévité des conflits du travail lors des années 1970 a contraint les syndicalistes de la CFDT à recourir aux services de la caisse et donc à s'informer de son existence. Dans une certaine mesure, cette hypothèse est confirmée par les bilans chiffrés sur la grève au cours de ces années-là. Celui sur les grèves de 1976 atteste ainsi d'une utilisation importante de la branche grève de la CNAS, de la place elle-même conséquente du secteur privé dans cette utilisation et de la diversité des fédérations utilisatrices : chimie, construction-bois, Livre, Hacuitex, Interco, Défense nationale, Finances, PTT, affaires sociales, SGEN, SEITA[59]. Plus largement, le fait qu'il y ait à chaque conflit d'ampleur et surtout à chaque grève interprofessionnelle des adhérents pour se demander si celui-ci peut donner lieu ou non à indemnisation, a permis à la CNAS d'en profiter pour relancer l'information sur son existence, ses origines, la nature de ses services, le périmètre de ses prestations, etc.[60]

5) Solidarité et stratégie d'action. Dès lors qu'elle est l'expression d'une organisation, qu'elle soit syndicale ou partisane, la solidarité est nécessairement corrélée à sa stratégie d'action et à son orientation politique. À elles trois, elles forment un triptyque qui fait système, la modification de l'une entrainant le bouleversement de l'ensemble tout entier. On le devine, ce point de vue s'applique tout particulièrement à la CFDT et au changement qu'elle a imprimé à ces trois registres entre 1973, date de la création de la CNAS, et aujourd'hui. Telle qu'elle est formulée au milieu des années 1970 dans les textes de l'organisation, dans le contexte bouillonnant de l'époque, alors que l'organisation s'ouvre aux questions de société et accroit sa politisation (Tixier, 1992, p. 280), la solidarité est doublement une solidarité de classe. Elle est inscrite dans la classe plutôt que dans la corporation, et elle s'exprime par une action de classe : la grève. Elle est à fois appartenance sociale (« *Enfin, l'organisation est une nouvelle fois mise à l'épreuve d'une conception authentiquement ouvrière de la solidarité vécue* »[61]) et modalité d'action offensive (« *la solidarité est un levier indispensable de l'action collective, un facteur de succès des luttes ouvrières* »[62]). Nous ne rentrerons pas ici dans le débat de savoir si cette action prend plutôt la forme d'un conflit de classe ou celle de la lutte des classes (Barthélémy *et al.*, 2012, p. 19) même si celle-ci apparaît quand même structurante dans le discours de l'organisation de l'époque (« *Quel syndicat, quel militant hésiterait un instant à créer une dynamique politique, plaçant la solidarité, déjà levier indispensable de l'action, en position d'élément moteur d'une stratégie syndicale reposant sur une réalité vécue, et dont les travailleurs ne sont pas responsables : la lutte des classes* »[63]). En revanche, il convient de montrer qu'elle est reliée à un projet politique, qui apparaît au congrès de 1970, à la fois portée par l'organisation (la « *perspective d'un socialisme démocratique autogestionnaire* ») et incarnée par elle (« *N'avons-nous pas à préfigurer dans nos structures internes les réformes que nous cherchons à faire prévaloir*

58 CFDT, (CNAS « Branche grève »), « Les grèves en 1976 », 4 avril 1978, *op. cit.*

59 *Idem*, p. 4.

60 Même si la CFDT n'appelle plus depuis de nombreuses années à des mouvements d'action à partir de mot-d'ordre interprofessionnel, comme en témoigne le mouvement de 2010 sur les retraites, CFDT, Circulaires aux organisations, « indemnisation des journées de grève suite à la mobilisation contre la réforme des retraites », n° 62 du 18 novembre 2010.

61 CFDT, « Pour une caisse unique de résistance… », *op. cit.*, p. 4

62 *Idem*, p. 11

63 *Ibid*, p. 4

pour une autre société ? La façon dont nous gérons nos propres affaires n'est pas garantie de notre capacité à concrétiser les aspirations dont nous sommes porteurs ? »[64]). Cet instrument qui est la caisse de grève s'inscrit donc dans ce projet pansyndical (Mouriaux, 1985). En même temps, sa création ainsi que l'insistance qui sera formulée dès le congrès suivant de 1976, pour accroître ses réserves et sa capacité de résistance, montrent que l'organisation syndicale entend rester maître de son autonomie (« *C'est dire que l'autonomie du syndicat et de ses moyens d'action, y compris la grève, constitue une nécessité et une garantie fondamentale sans laquelle l'autogestion ne serait qu'un leurre* »)[65].

Sans nécessairement prendre parti sur la mutation entreprise par la CFDT à l'issue des années 1970, il semble logique de constater que ce changement aura logiquement une incidence sur le type de solidarité mis en avant par la CNAS à travers ses actions. Nous reviendrons plus loin en détail sur les éléments à la fois externes et internes de ce cocktail qui jouera un rôle moteur dans le tournant pris par l'organisation syndicale. En reprenant la thèse de N. Defaud, qui voit dans la conversion de la CFDT le résultat d'un « *processus intriqué de dépolitisation et de déradicalisation des revendications* » (2009, p. 20) – ainsi que la fin d'un certain ouvriérisme sur le plan des discours et de l'identification sociale –, on peut considérer qu'elle conduira la CNAS à abandonner sa conception « classiste » de la solidarité pour une autre, plus neutre, fondée davantage sur l'intérêt général.

6) Gestion et administration de la grève. Liée au caractère permanent de la caisse de grève, la question de ses ressources (collecte, gestion, distribution, répartition et placement) va prendre une place croissante dans les débats internes de la confédération. Ce sont ces débats, et les prises de décision auxquels ils donnent lieu, qui accompagnent le développement et la transformation de la CNAS depuis son origine, et qui permettent de retracer son histoire. Le cheminement qui conduit à ces prises de décision et aux grandes réformes de la CNAS (en 1976, 1992 ou 2014) est relativement semblable d'une fois sur l'autre. Il démarre par les avis et les suggestions émis par le comité de gestion ; ceux-ci sont transmis au Conseil National dont il dépend avant d'aboutir au Bureau National et à la Commission Exécutive pour présentation éventuelle au congrès confédéral.

Logiquement, c'est aussi ce principe de permanence qui oblige la confédération à se doter d'une structure politico-administrative pour suivre et traiter les dossiers des syndicats ayants-droits. Cette opération est d'autant plus complexe qu'il s'agit de construire une instance confédérée et non confédérale : « *Les textes proposés ont été élaborés avec un souci d'autonomie de gestion par rapport aux finances confédérales et de précision quant à la responsabilité des organismes confédéraux et à leur contrôle* [66]. Et, par voie de conséquence, c'est aussi du fait de ce principe qu'une logique bureaucratique de gestion de la grève va se mettre en place. En effet pour attribuer des prestations aux adhérents, par la voix de leurs syndicats, ils doivent remplir un certain nombre de conditions formelles. D'une part, de façon évidente, les premiers doivent être à jour de leurs cotisations et les seconds de leur collecte et transmission de celle-ci au SPVC. D'autre part, ils doivent s'astreindre à faire remonter des informations précises sur l'épisode gréviste pour lequel ils demandent une prestation.

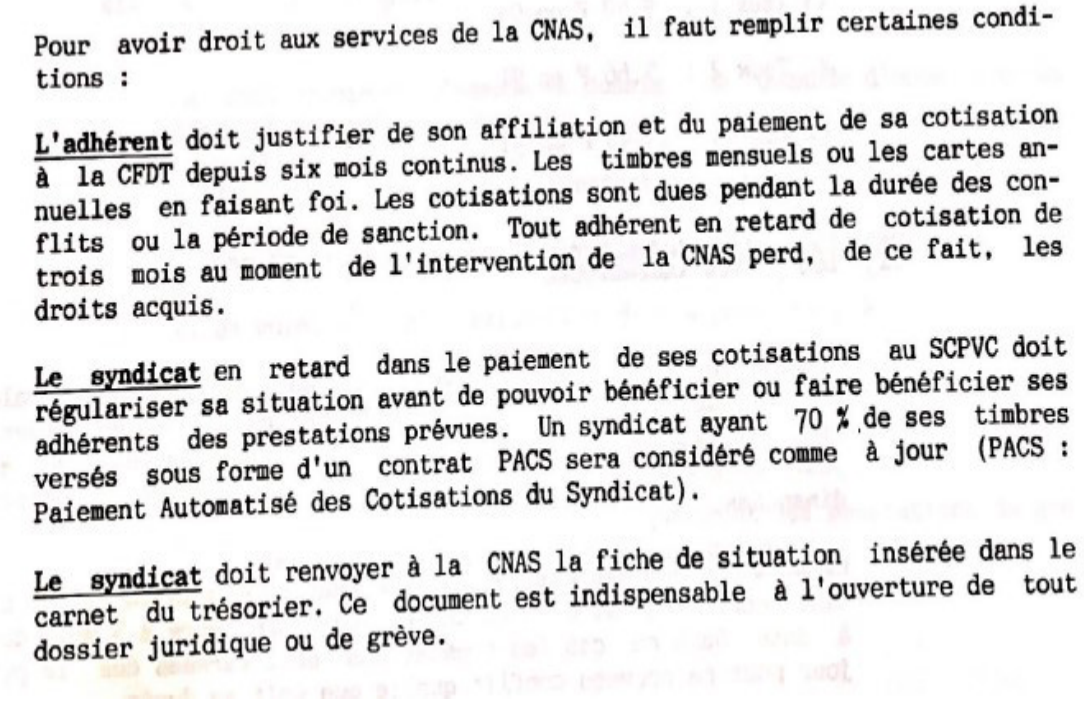
Extrait 5 : conditions pour bénéficier des prestations de la CNAS[67]

64 Là encore, ce projet qui consiste à vouloir transposer les modalités d'organisation et de régulation internes de l'organisation à la société toute entière plonge dans la tradition du mouvement ouvrier. Comme le rappellent G. Groux et J.-M. Pernot : « *Pour Proudhon, l'association ouvrière ou les sociétés de secours mutuel visent à incarner d'authentiques projets de société, par-delà leurs objectifs immédiats. Elles préfigurent un nouveau type d'organisation sociale, le mutuellisme, régi par des liens de réciprocité entre les individus ou les groupes de producteurs qui tout en affirmant leur initiative et leur identité, génèrent des rapports d'échanges et de contrat et édifient ainsi de nouveaux rapports sociaux et économiques* » (2008, p. 13).

65 « Pour une caisse unique de résistance… », *op. cit.*, p. 14.

66 CFDT, « Pour une caisse unique de résistance… », *op. cit.*, p. 18.

67 CFDT, (CE), « Projet de rapport au BN sur la CNAS, 22 août 1991, archives confédérales.



Pour avoir droit aux services de la CNAS, il faut remplir certaines conditions :

L'adhérent doit justifier de son affiliation et du paiement de sa cotisation à la CFDT depuis six mois continus. Les timbres mensuels ou les cartes annuelles en faisant foi. Les cotisations sont dues pendant la durée des conflits ou la période de sanction. Tout adhérent en retard de cotisation de trois mois au moment de l'intervention de la CNAS perd, de ce fait, les droits acquis.

Le syndicat en retard dans le paiement de ses cotisations au SCPVC doit régulariser sa situation avant de pouvoir bénéficier ou faire bénéficier ses adhérents des prestations prévues. Un syndicat ayant 70 % de ses timbres versés sous forme d'un contrat PACS sera considéré comme à jour (PACS : Paiement Automatisé des Cotisations du Syndicat).

Le syndicat doit renvoyer à la CNAS la fiche de situation insérée dans le carnet du trésorier. Ce document est indispensable à l'ouverture de tout dossier juridique ou de grève.

Sources : archives confédérales CFDT

Outre les informations purement administratives (titre du syndicat, matricule confédéral, adresse, demande d'avance de trésorerie, adresse du correspondant de la section), les nouveaux formulaires diffusés par la CNAS en 1974 intègrent des informations complémentaires regroupées dans un questionnaire et concernent :

- *L'entreprise :* nom de l'entreprise concernée, son appartenance éventuelle à un groupe, le nombre de salariés concernés par le conflit, le pourcentage de salariés faisant grève tous syndicats confondus, le pourcentage de syndiqués, le type de personnel en grève (femmes, jeunes, OS, immigrés, etc.) ;
- *La grève :* les dates de début et de fin de conflit, le mode de déclenchement (cahier de revendications, consultation du personnel, discussion collective, incident ou accident ou autres modes), l'ampleur (ensemble de l'entreprise, plusieurs établissements, un établissement, un service ou atelier, une partie du personnel, une catégorie du personnel, professionnelle nationale ou régionale, interprofessionnelle régionale), la forme de la grève (continue, successive, tournante, réduction de la production ou zèle), ses motifs en précisant la/les revendication(s) prioritaire(s) au déclenchement du conflit et les causes profondes du mécontentement ;
- *Les syndicats* : nombre, suffrages obtenus aux dernières élections professionnelles, pourcentage de syndiqués, position des syndicats durant la grève (actif, favorable, défavorable), la date de création du syndicat ou de la section CFDT.

À cette première liste, s'en ajoute une seconde dont la vocation est de nourrir le secteur action revendicative d'éléments d'analyse. Elle porte sur :

- *L'organisation de la grève et de la solidarité* : occupation des locaux, piquets de grève, comité de grève syndical ou intersyndical, comité de grève avec syndiqués et non-syndiqués, militants politiques dans l'organisation de la grève, intérieurs ou extérieurs à l'entreprise, assemblée générale du personnel, comité de soutien, soutien des partis ou des groupes politiques, grèves de solidarité dans d'autres entreprises, manifestations de rue, meeting ou autres formes) ;

- *Les mesures de répression* : lock-out ou chômage technique, licenciements, réquisition du personnel, sanctions individuelles, référés d'expulsion de grévistes, intervention des forces de l'ordre, utilisation des cadres par la direction, intervention du syndicat « indépendant » ;
- *Les* résultats du conflit : réussite complète, réussite partielle, transformation de la revendication sur l'augmentation des salaires, la forme du salaire, la classification, le durée de travail, les conditions de travail, les droits syndicaux, la discipline dans l'entreprise, les avantages sociaux, l'organisation du travail, les statuts, les autres motifs ;
- La négociation et son déroulement ;
- Ce qui a motivé la reprise du travail ;
- Le ou les motifs d'une action potentielle à venir.

La densité et la précision du questionnaire (Gaudeul et Dufour, 1996) informent sur la place de la grève dans la hiérarchie des moyens d'action de la centrale syndicale et dans les représentations culturelles et politiques des syndicalistes de la CFDT de cette période, en même temps qu'il établit une typologie hiérarchisée des répertoires d'action utilisés lors des conflits du travail[68]. Le temps requis pour le remplir, même si les militants n'étaient pas autant aspirés par les instances qu'ils ne le sont aujourd'hui, indique également l'importance accordée à ces informations dont la compilation et l'analyse, rappelons-le, devait renseigner la capacité militante de la centrale syndicale[69]. À l'inverse, et même si un certain nombre de questions posées en 1974 n'ont plus lieu d'être aujourd'hui, le fait que les dossiers en cours au milieu des années 2010 n'intègrent plus que des questions essentielles, qui visent à établir le montant des prestations à accorder aux adhérents, instruisent du statut qui lui est accordé aujourd'hui, et du fait que la participation à la grève ne sert plus d'indice pour mesurer l'engagement syndical, individuel et collectif.

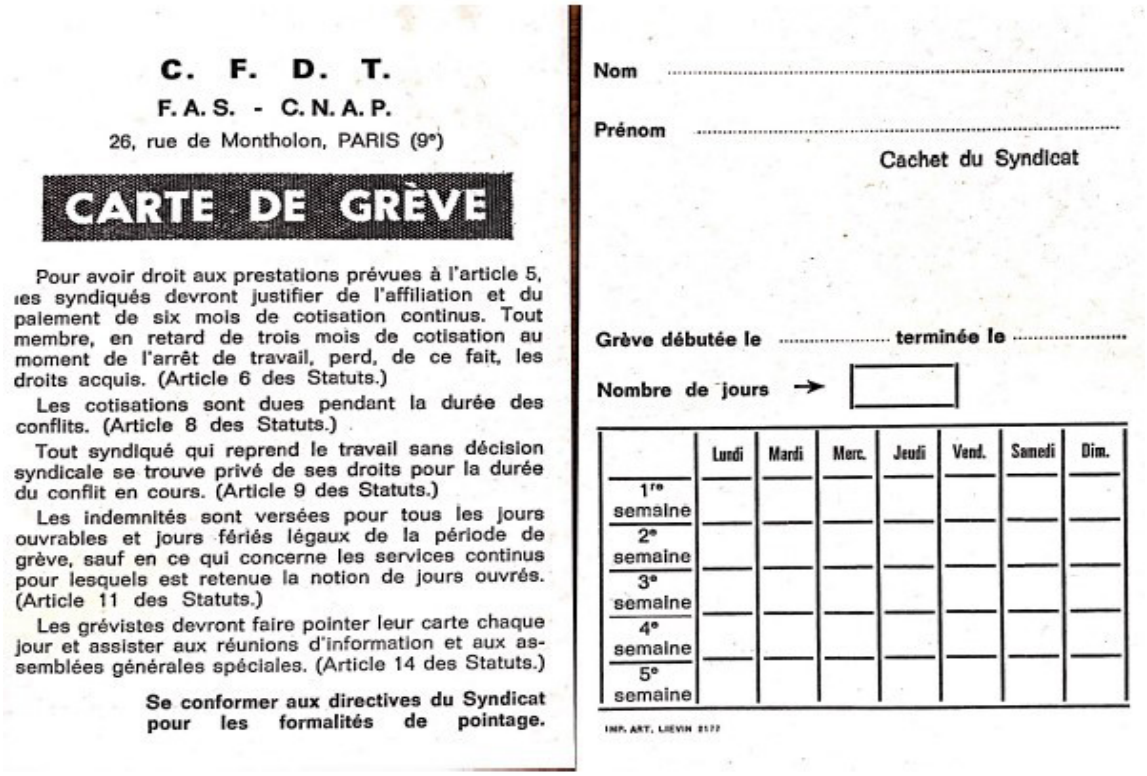
Au milieu des années 1970, ce suivi administratif de la grève est également un suivi des grévistes à travers leur carte de grève (extrait 6). Elle dresse les droits et devoirs des adhérents au moment de l'action, subordonne le versement des prestations au respect d'un certain nombre de règles, notamment en matière d'engagement (« *la carte de grève permet à la section de faire participer les adhérents à l'action et aux réunions syndicales pendant le conflit par le pointage de ceux-ci qu'elle facilité, notamment lors des grèves successives inférieures à une journée* ») fixe les interdits et instaure la CNAS comme autorité de contrôle (« *la CNAS est autorisée à faire des contrôles sur place après le conflit avec l'état de situation des adhérents et les cartes de grève, celles-ci servent de justificatifs* »)[70].

68 La stratégie autogestionnaire mise en place par la CFDT pendant la première moitié des années 1970 la conduit à investir les conflits locaux (« *l'autogestion doit commencer sur les lieux de travail* ») par le soutien accordé au groupes sociaux sans tradition syndicale (femmes, immigrés, etc.) mais également en adoptant « *des techniques plus agressives et moins faciles à contrôler pour les directions d'entreprises, comme les grèves perlées, l'organisation de piquets de grève, l'occupation des lieux de travail avec séquestration de cadres de direction… la conduite des mouvements elle-même évolue avec l'utilisation de comités de grève et de mandataires révocables ad nutum dans les négociations* » (Tixier,1992, p. 288).

69 Le fait que les questions relatives à la grève soient nombreuses et précises dans cette fiche et qu'elle n'en contienne qu'une seule sur la négociation (dans un encadré en fin de questionnaire, au milieu de plusieurs autres non hiérarchisées) renforce ce contraste.

70 CFDT (CNAS), « Guide du trésorier », Supplément à *Syndicalisme*, n° 1497 du 22 mai 1974, archives confédérales.

Extrait 6 : Carte de grève CFDT FAS-CNAP



C. F. D. T.
F. A. S. - C. N. A. P.
26, rue de Montholon, PARIS (9e)

CARTE DE GRÈVE

Pour avoir droit aux prestations prévues à l'article 5, les syndiqués devront justifier de l'affiliation et du paiement de six mois de cotisation continus. Tout membre, en retard de trois mois de cotisation au moment de l'arrêt de travail, perd, de ce fait, les droits acquis. (Article 6 des Statuts.)

Les cotisations sont dues pendant la durée des conflits. (Article 8 des Statuts.)

Tout syndiqué qui reprend le travail sans décision syndicale se trouve privé de ses droits pour la durée du conflit en cours. (Article 9 des Statuts.)

Les indemnités sont versées pour tous les jours ouvrables et jours fériés légaux de la période de grève, sauf en ce qui concerne les services continus pour lesquels est retenue la notion de jours ouvrés. (Article 11 des Statuts.)

Les grévistes devront faire pointer leur carte chaque jour et assister aux réunions d'information et aux assemblées générales spéciales. (Article 14 des Statuts.)

Se conformer aux directives du Syndicat pour les formalités de pointage.

Nom .....

Prénom .....

Cachet du Syndicat

Grève débutée le ..... terminée le .....

Nombre de jours →

	Lundi	Mardi	Merc.	Jeudi	Vend.	Samedi	Dim.
1re semaine							
2e semaine							
3e semaine							
4e semaine							
5e semaine							

Sources : archives confédérales CFDT

Même si ces outils ont été constitués dans une logique essentiellement administrative, même s'ils n'ont pas eu pour visée la subordination de l'action gréviste à des schémas d'organisation extérieurs et préconçus, même s'ils n'ont pas été conçus dans l'objectif de contrôler et de surveiller celles et ceux engagés dans la mobilisation, on peut considérer qu'ils n'ont pu qu'alimenter le point de vue des détracteurs de la caisse de grève permanente. De telles procédures contribuent, directement ou indirectement, à la rationalisation des pratiques ou, tout du moins, les inscrivent dans un corps de règles qui, quoi qu'on en dise, réduit la dimension humaine et expressive de la grève au profit de son caractère instrumental[71].

Résistance et capacité de résistance

Qui dit résistance dit capacité de résistance. La résistance au pouvoir patronal nécessite des moyens. Ceci d'autant plus que les employeurs se sont eux-mêmes dotés de caisses anti-grèves. Cette question des moyens est inhérente à tout projet de caisse de grève, elle en constitue même le fondement. Il est donc logique de la trouver posée dès l'origine à la CFDT, y compris avant la naissance de la CNAS. On peut même dire que toutes les réformes dont celle-ci a été l'objet depuis 1976 répondent centralement à des considérations financières. La difficulté est que ces considérations sont à la fois pragmatiques : comment assurer des prestations à partir de cotisations ? Et politiques : les critères adoptés pour indemniser telle catégorie d'action plutôt que telle autre correspondent-ils aux schémas inscrits dans la stratégie d'action de l'organisation ? L'équation à laquelle elles donnent lieu est d'autant plus compliquée à résoudre qu'elle nécessite de tenir compte de nombreux facteurs : la part des cotisations à consacrer à la caisse de grève – sachant que jusqu'en 1998, ces taux de cotisation sont

71 Pour reprendre la formule de Michelle Perrot : « *au XXe siècle, son caractère instrumental a parfois fait refluer sa dimension expressive* » (1984).

multiples –, la répartition entre les différentes branches de soutien, le niveau des prestations qui ne doit pas être trop symbolique pour ne pas décourager les adhérents et les détourner de la caisse, le niveau des réserves, etc.[72]

Un élément de complexité supplémentaire est que cette équation doit être pensée de façon dynamique. D'une part en raison du décalage temporel existant entre la constitution des ressources et le moment des dépenses et d'autre part, parce que le nombre de cotisants, la part des cotisations, l'intensité des grèves ne sont pas stables d'une année à l'autre, mais soumis à variation. Comment la centrale confédérale a-t-elle procédé pour répondre à l'ensemble de ces exigences ? Globalement en construisant un modèle mathématique, de type probabiliste, reposant sur la « loi des grands nombres » et sur le principe de la péréquation. Pour faire fonctionner le modèle, elle a utilisé des indices dont celui bâti sur le rapport Prestation sur Cotisation sur lequel est basé tout l'édifice : combien de cotisations mensuelles sont nécessaires pour constituer une journée d'indemnisation ?

Une autre difficulté va s'imposer au fil du temps : la capacité de résistance. L'usage de ce terme apparaît très tôt dans les documents internes[73]. Sa définition est donnée dans la résolution du 37e congrès sur la CNAS en 1976 : « *la capacité de résistance repose essentiellement sur le rapport entre le montant des réserves constituées au fil des années et le coût d'une journée de grève de tous les adhérents* »[74].

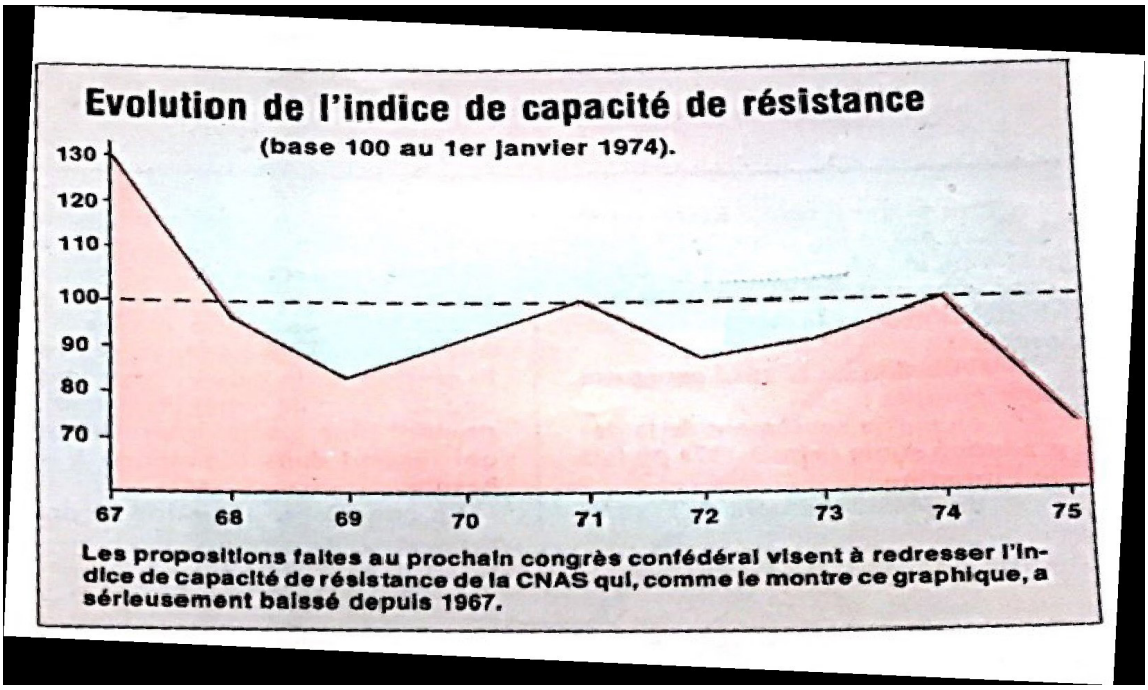
Jusqu'à la fin des années 1980, maintenir une réserve de grève suffisante et par conséquent la capacité de résistance de l'organisation va constituer l'une des principales préoccupations de la CNAS. C'est d'ailleurs pour répondre à cette préoccupation qu'elle va même être fondée, l'édification d'une caisse confédérale étant censée résoudre les fragilités des structures précédentes, celles de la FAS en particulier. De fait, la création de la CNAS permettra de diviser par deux le rapport Prestation/Cotisation qui passera de 12 sous la FAS à 6. Mais très rapidement, le système va être confronté à de nouveaux « *points de rupture* ». Ils seront provoqués en premier lieu par l'intensification de la conflictualité sociale, occasionnée principalement par le conflit des PTT en 1974 (plus de 300 000 journées indemnisées à lui seul), et par l'insuffisance du niveau de cotisation en lien avec la multiplicité des taux. Comme l'indique le tableau ci-dessous (extrait 7), la capacité de résistance va être quasiment diminuée de moitié entre 1967 et 1975.

72 Avant le 44e congrès de 1998, la prestation journalière de grève s'élevait à 37,40 F (soit six fois la part de cotisation revenant à la CNAS). Considérée comme insuffisante et d'ordre essentiellement symbolique, elle sera fortement revalorisée lors de celui-ci et passera à 75 F (soit dix-neuf fois la part de cotisation revenant à la CNAS).

73 Comme on peut le voir dans le titre de ce document, « Grève : Poursuite de la réflexion sur la capacité de résistance », 11.09.1969, archives confédérales.

74 CFDT, « Présentation de la résolution du 37e congrès sur la CNAS », *Syndicalisme*, 29.01.1976.

Extrait 7 : Évolution de la capacité de résistance- Branche Grève[75]



En conséquence, outre le maintien de la journée de carence pour toutes les grèves et l'exclusion de la grève générale dans le cadre des prestations grève, mandat est donné à la CNAS par le 37e congrès de la CFDT de « *poursuivre la réflexion* (…) *afin de perfectionner, en tant que moyen de développement de l'action la caisse de résistance* »[76]. Cela n'empêchera pas l'expression d'un certain nombre d'inquiétudes, celle en particulier de voir la CNAS abandonner sa mission originelle : « *toute une série d'interventions complémentaires pose le problème de fond sur l'objectif et les buts de la CNAS, dont la vocation première est le soutien des conflits de grève et qui doit le rester. L'absence de décision claire sur ce choix entraînera à terme la disparition de la caisse de grève et la dévalorisation de la CNAS se poursuivra. La CNAS reste-t-elle toujours considérée comme un outil de lutte de masse et de classe* »[77].

Agir sur un ou plusieurs leviers pour améliorer la capacité de résistance de l'organisation n'est néanmoins pas chose simple. La « *politique de cotisation* » menée à l'occasion du 38e congrès de Brest en 1979 afin d'augmenter le niveau de cotisation à 1 % et de réduire le nombre de catégories de trois à deux se heurtera à l'opposition de plusieurs syndicats – l'augmentation ne sera au final que de 0,05 % et le nombre de catégories demeurera inchangé. Autre exemple : les syndicats, en particulier ceux du public refuseront l'extension du principe de carence au-delà d'une journée[78].

Paradoxalement, malgré la baisse très importante du nombre de journées de grève indemnisées par la CNAS qui passe de 600 000 en 1976 à moins de 250 000 en 1980 (extrait 8) – la conflictualité au niveau national baissant en volume et en intensité (durée des grèves) –, la capacité de résistance restera fragile jusqu'à la fin des années 1980 au point que la CNAS alertera une nouvelle fois à ce sujet lors du 41e congrès de Strasbourg en 1988 (Rousseau, 2018, p. 21) et sera conduite à demander de nouveaux ajustements (indemnisation des seules grèves

75 CFDT, « Présentation de la résolution du 37e congrès sur la CNAS, *op. cit.*, p. 13.

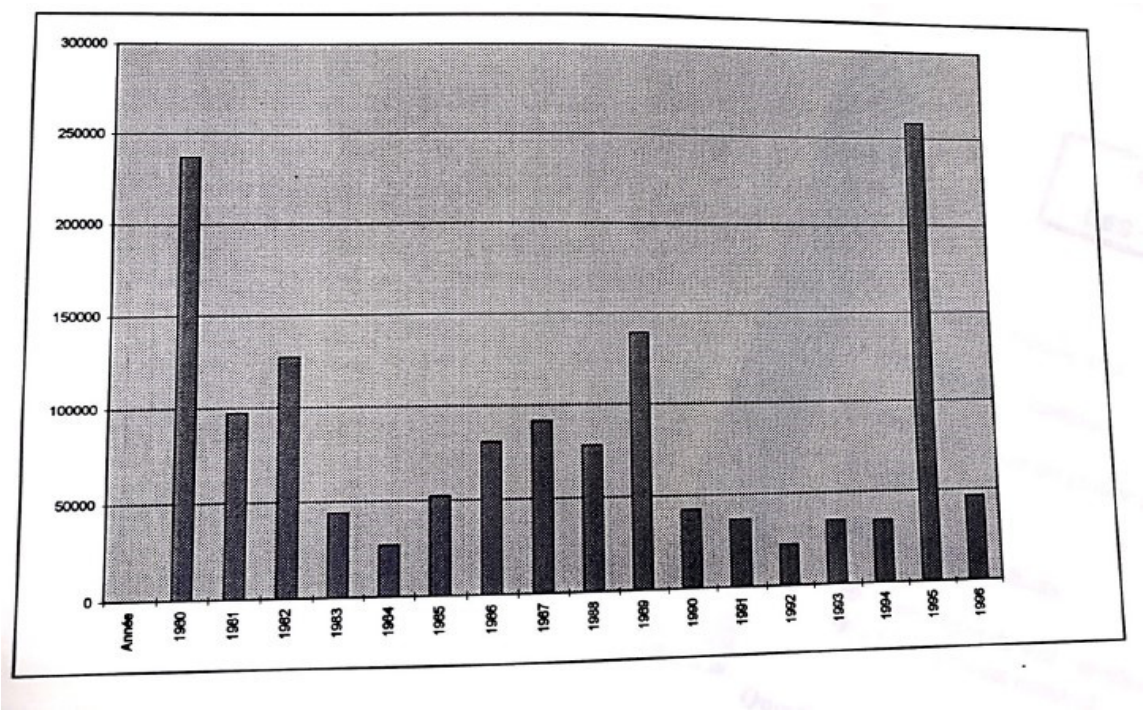
76 *Idem*, p. 14.

77 CFDT, (CNAS), Compte rendu du Comité de Gestion, 26 mai 1978, archives confédérales.

78 CFDT, (CE), « Projet de rapport au BN sur la CNAS », 22 aout 1991, archives confédérales.

supérieures à 4 jours, mais majoration de la prestation journalière en cas de conflit supérieur à 15 jours[79]). On peut l'expliquer par le reflux des effectifs de la CFDT qui va logiquement peser sur les réserves. De 1976 au début des années 1990, la centrale cédétiste aurait perdu près de la moitié de ses effectifs environ selon D. Labbé, A. Bevort et M. Croisat[80]. Mais cette explication n'apparaît jamais dans les documents de la centrale.

Extrait 8 : Évolution du nombre de jours de grève indemnisés (1980-1996)[81]



Sources : archives confédérales

C'est cette fragilité persistante et récurrente qui a conduit le congrès suivant de 1992 à prendre la décision politique de constituer une réserve grève. La proposition n'est pas nouvelle. Elle traverse toute l'histoire des débats relatifs à la CNAS depuis son démarrage. Dans le document préparatoire au congrès de 1970, on trouve déjà évoquée la « *nécessité des constituer des réserves financières plus importantes pour absorber les à-coups de l'action professionnelle*… »[82]. Et l'idée de réserve apparaît dans les premiers statuts de la CNAS dans la rubrique Gestion. À ce stade, une précision s'impose, car la CNAS a toujours disposé d'une réserve, constituée à partir des cotisations pour financer ses prestations. Elle existe sous la dénomination de « *réserve d'assurance* » ; c'est elle qui fixe la capacité de résistance de l'organisation à travers le risque statistique (le niveau de couverture du risque étant exprimé en journées de grève) que « *la réserve se reconstituera dans les années suivantes* ». Et c'est en fonction de cette reconstitution ou non de cette réserve que le CN, sur proposition du comité de gestion, peut être amené « *à modifier les règles de l'intervention de la CNAS* ». La nouvelle réserve que se propose de créer l'organisation syndicale, qui comme celle déjà existante doit être exclusivement dédiée aux dépenses grèves

79 CFDT, « les prestations grève versée par la CNAS »,41e congrès – Les textes en débat, *Syndicalisme*, 27.10.1988, archives confédérales.

80 Selon ces derniers, le nombre d'adhérents de la CFDT serait passé de 827 000 en 1976 à 448 000 en 1989 (1991, p. 138).

81 CFDT, (BN) « Réforme CNAS », 19.11.1997, archives confédérales.

82 CFDT, (FAS), « Projet de rapport au congrès de 1970 », p. 6, archives confédérales.

de la CNAS et ne peut servir à autre chose ni être captée par la confédération[83], relève d'une autre conception ; il s'agit d'une réserve de financement : « *toute autre est la conception de la réserve de financement. Il ne s'agit plus de courir un risque, mais d'assurer une ressource. Celle-ci devant être suffisamment garantie, stable et permanente pour autoriser le financement d'activités appelées à durer sur une longue période* ». Mais quel critère utiliser pour fixer le volume du capital nécessaire pour assurer ce financement ? Sachant qu'il doit permettre de « *faire face à des charges exceptionnelles* », il faut donc trouver un critère qui le soit également : « *Les règles de la CNAS éliminant l'indemnisation des grèves nationales interprofessionnelles, le risque maximal envisageable maximal à couvrir est celui d'une grève de la fonction publique et assimilée* » (CN). Ce sont donc les grèves de la fonction publique survenues dans les années 1950 qui vont servir d'étalon de mesure (Rousseau, 2018, p. 21). La capacité de résistance de la réserve grève doit ainsi permettre d'indemniser une grève de l'ensemble des adhérents sur une durée de 10 jours. En fixant à cette réserve « *l'objectif de garantir une prestation égale à dix jours de grève de l'ensemble des adhérents, on garantit, en fait, un risque de vingt jours de grève de la fonction publique* »[84].

Au final, il ne s'agit pas pour la CFDT de remplacer un type de réserve par un autre, mais d'ajouter à la réserve assurance une réserve financement (« *formée par le solde entre la réserve totale et la réserve assurance* »). Mais qui dit « dotation en capital » dit placement financier. Là encore, la chose n'est pas nouvelle. Elle est inscrite dans les statuts dès 1973 et c'est d'ailleurs la tâche du comité de gestion « *d'assurer le placement des fonds disponibles, dans le cadre des orientations générales définies par le règlement intérieur et le Conseil National* » (art. 15). À partir de 1992, les choses se font plus précises et un pas supplémentaire est franchi dans la « financiarisation » de la grève. Il est effectivement prévu que les produits issus de ces placements abondent la réserve grève pour que la capacité de résistance de l'organisation soit assurée à hauteur de l'équivalent des 10 journées de grève pour l'ensemble des adhérents, l'excédent étant reversé au fonds de syndicalisation[85].

Le nouveau paradoxe, et non des moindres, est que c'est au moment où la situation financière de la CNAS s'améliore que cette décision de nouvelle réserve est prise. Parmi les causes de cette amélioration, outre les ressources apportées par les produits financiers …le reflux des journées de grève et donc des prestations grève (tableau 3 ci-dessous).

Tableau 3 : Grèves, grévistes et journées de grève en moyennes quinquennales (1946-1975)

Années	Grèves	Grévistes	Journées de grève
1976-1980	3500	1581 420	3 241 580
1981-1985	2595	503 640	1 509 660
1986-1990	1826	358 800	970 160
1991-1995	1672	473 480	866 140
1996-2000	2003	164 279	527 894

Sources : Stéphane Sirot, op. cit. p 33.

83 « *Ces réserves importantes sont sécurisées. Elles ne peuvent servir que les aides de la CNAS. Ce n'est pas de l'argent qui appartient à la confédération ou que la confédération pourrait utiliser* », Marcel Grignard : « Proposition de réforme de la CNAS », 48e congrès de la CFDT en 2014 à Marseille.

84 CFDT, (CE), « Projet de rapport au BN sur la CNAS », 22 août 1991, p. 24, archives confédérales.

85 L'apport de ces produits va rapidement être indispensable au fonctionnement de la CNAS. Comme l'indique le projet de réforme de la CNAS pour le 44e congrès de 1998 : « *En effet, sans produits financiers complémentaires, les seules recettes de cotisations ne permettent plus de faire face à la totalité des axes d'engagement de la CNAS et moins encore l'ouverture de nouvelles prestations qui sont proposées dans ce rapport* », CFDT (CE), « Réforme CNAS », 03.11.1997, archives confédérales.

De fait, entre les années 1970 et les années 1990, la chute a été brutale. Rappelons que dans la décennie 1970, le nombre de dossiers grève déposés à la CNAS tournait en moyenne autour de 1500 et le nombre de journées indemnisées autour de 500 000. Vingt ans plus tard, le nombre de dossiers ne dépasse guère 200 (hormis en 1995 où il montera à 657) et le nombre de journées de grève se situe le plus souvent en deçà des 50 000 (dix fois moins). Le besoin théorique de la dite réserve – pouvoir assurer l'indemnisation de 10 jours de grève pour l'ensemble des adhérents de la CFDT – sera atteint en 2006 (soit plus de 87 millions d'euros).

Dans la section suivante, nous essayerons de comprendre les raisons qui poussent la CFDT, à travers la CNAS, à maintenir une réserve importante, alors que la grève est à son étiage depuis plusieurs années et que la CFDT n'en fait plus un levier central dans sa stratégie d'action.

1.4. La CNAS : vers un système assurantiel ?

À partir des années 1990, les activités de la CNAS évoluent assez fortement. Elles évoluent moins dans leur contenu que dans leur volume et importance respectifs. Globalement, elles se traduisent par l'infléchissement de son rôle initial de caisse de grève. Les raisons en sont à la fois internes (aggiornamento politique de la CFDT et réorientation de sa stratégie d'action et de ses valeurs, revalorisation du rôle de l'adhérent, évolution du profil sociologique de ses effectifs, etc.) et externes (transformation du marché du travail, de la structure des emplois et des conditions de l'échange salarial, diminution des grèves et transformation des conflits du travail, etc.), et sont toutes étroitement corrélées. On peut voir la trace de cette corrélation dans l'argumentaire qui appuie l'ouverture de la CNAS à d'autres missions que celles qu'elle exerce depuis son démarrage, et la diversification de ses offres de service aux adhérents. En effet, celles-ci sont justifiées par le fait que « *ni la période ni la stratégie ne sont propices à la multiplication de conflits importants* ». De ce fait, « *lier l'intervention de la CNAS à la couverture des conflits devient insuffisant* ». Il convient dès lors, pour les structures exécutives de l'organisation syndicale, d'envisager une évolution qui, tout en respectant « *l'objet initial de la CNAS* » soit « *conforme au déplacement du centre de gravité de notre stratégie* » et prenne la forme de nouveaux services, principalement orientés vers l'adhérent : « *consultations juridiques, aides diverses, etc.* »[86].

La création d'une nouvelle prestation, le soutien à l'adhérent, à l'occasion du 42e congrès de 1992 rentre dans ce cas de figure. Elle prévoit « *une participation financière aux frais de justice sous conditions d'adhésion* » (Rousseau, 2018, p. 22), voire même l'extension du dispositif aux non encartés afin de faire de nouvelles adhésions. Le qualificatif qui est appliqué à ces derniers résume bien l'intention : adhérents juridiques (qui viennent au syndicalisme suite à un litige) ou « rétroadhérents ». Expérimentale en 1992, cette prestation sera confirmée en validée en 1998.

Cette ouverture de nouveaux droits s'inscrit dans un triple contexte qui la détermine en grande partie. Tout d'abord, celui de la chute des effectifs syndicaux qui touche le mouvement syndical en général (Mouriaux, 1994) et la CFDT en particulier (*cf.* supra) et qui la conduit dès son 40e congrès en 1985 à faire de la syndicalisation l'une de ses priorités, y compris en adaptant ses structures et sa charte financière à cette fin (Andolfatto, 2007, p. 58-59). Ensuite et corrélativement, celui de la revalorisation de la figure de l'adhérent qu'elle transforme en « *démarche active* », assez largement désidéologisée : celle d'un syndicalisme d'adhérents qui va supplanter progressivement le syndicalisme de masse et de classe qui définissait sa ligne jusqu'alors (Guillaume, Pochic, 2009). Cette attention accordée à l'adhérent conduit « à mieux faire apparaître les contreparties de l'adhésion au syndicat, l'ouverture qu'elle permet, les droits qui en découlent »[87] ; elle reconfigure la relation entre le premier et l'organisation à

86 CFDT, (CE) Projet de rapport pour le CN 25.02.91, p. 33, archives confédérales.

87 Edmond Maire, « Ce syndicalisme si décrié » cité par Guy Groux et René Mouriaux, *La CFDT*, *op. cit.*, p. 254.

laquelle il adhère sur le mode de l'échange et du service. Ce service, qui plus est, est un service à la personne, car derrière l'adhérent existe un individu, cet « *impensé du syndicalisme* », qu'il convient de reconnaître également (Maire, 1986). Le dernier élément de contexte est bien sûr celui qui a fait couler le plus d'encre, celui que l'on formule communément en termes de tournant, de recentrage, de conversion et qui concerne à la fois son orientation politique, le socialisme autogestionnaire qu'elle va abandonner au profit d'un réformisme que certains qualifient de pragmatique, et sa stratégie d'action, qui tend à privilégier la proposition et la négociation sur le conflit. C'est cette conversion qui va nécessiter l'adaptation de la CNAS : « *Reste que le fait générateur de ces prestations – le conflit – apparaît de plus en plus réducteur par rapport au contenu de notre activité syndicale* (…) *nous avons l'ambition de produire un syndicalisme s'appuyant, en premier lieu, sur notre représentativité permanente et donc sur notre capacité de proposition et le contrat* »[88].

Le projet réformiste de la CFDT vaut également pour sa politique interne et s'applique notamment à la CNAS qu'il convient de réformer. Elle le sera à deux reprises : en 1998 lors du 44e congrès à Lille et en 2014 à l'occasion du 48e congrès à Marseille. Dans les documents confédéraux préparatoires au congrès de 1998 – que l'on doit lire en ayant en tête les éléments de contexte énoncés ci-dessus tant ils transparaissent derrière les choix émis – la réforme est directement reliée aux « *nouveaux besoins qui découlent de l'évolution des pratiques syndicales* ». Celle-ci est considérée comme d'autant plus nécessaire qu'ils bouleversent la répartition des prestations assurées par la CNAS. En ligne de mire, l'explosion des dépenses juridiques en partie consécutive aux décisions prises au Congrès de Paris : alignement de la prise en charge des dossiers juridiques déposés au titre du fond tactique sur celle des dossiers de droit syndical, extension des dossiers juridiques de fond tactique pour couvrir l'intérêt général ou collectif dans l'entreprise ou le champ d'activité, création de la prestation de soutien à l'adhérent et extension de la prestation aux rétro-adhérents (Rousseau, 2018, p. 22).

Cette hausse des dépenses concerne également les frais de gestion qui augmentent avec le nombre de dossiers déposés. Selon les chiffres produits par la CNAS et repris dans les documents confédéraux, les prestations juridiques auraient été multipliées par 4 entre 1991 et 1994 et représenteraient 70 % des dépenses effectuées à l'époque (extrait 9).

88 CFDT, (CE), Projet de rapport pour le CN 25.02.91, p. 33, archives confédérales.

Extrait 9 : évolution du nombre de dossiers et des dépenses de la CNAS (1991-1995)[89].

	1991	1992	1993	1994	1995
Grèves F.	1 775 585	1 307 346	2 126 651	1 545 803	12 938 503
Dossiers	*212*	*166*	*179*	*188*	*657*
Tactique F.	1 184 134	1 784 851	3 567 696	5 714 891	5 972 370
Dossiers	*56*	*75*	*137*	*211*	*197*
Juridique F.	3 081 400	3 434 300	4 450 580	5 867 184	5 739 722
Dossiers	*284*	*274*	*386*	*496*	*466*
Adhérents F.			1 236 000	4 543 500	5 021 940
Dossiers			*824*	*3029*	*3261*
RECETTES	1991	1992	1993	1994	1995
Cotisations	22 567 062	27 085 832	23 685 091	25 495 177	27 561 596
Produits fin					13 909 053

Sources : archives confédérales CFDT

Les superlatifs utilisés dans ces documents laissent peu de doute quant à l'ampleur de cette augmentation et ses conséquences sur la CNAS ; il y est question d'un « *changement radical* » au niveau du volume et de la nature de ses prestations. Ce changement n'est d'ailleurs pas sans interroger en interne. En atteste ce compte-rendu synthétique d'une rencontre associant plus d'une vingtaine d'exécutifs fédéraux et régionaux réunis en 1997 pour recueillir leur avis sur l'évolution de la CNAS : « *toutes les organisations trouvent démesurée l'ampleur du développement des prestations juridiques et beaucoup de responsables regrettent le peu de maîtrise de ces évolutions* »[90]. L'inquiétude occasionnée par ce changement est double et n'émane pas nécessairement des mêmes sources au sein de l'organisation syndicale. Celle exprimée au sommet de la CFDT et par les gestionnaires de la CNAS est principalement de nature financière. En effet, l'accroissement des prestations juridiques remet en cause l'équilibre financier de la caisse. Celui-ci avait été retrouvé par la diminution tendancielle des prestations grève et l'apport des placements effectués par la CNAS. Or, « désormais, les dépenses de la CNAS consomment la *quasi-totalité des recettes provenant des cotisations. L'équilibre des exercices à venir repose sur l'utilisation des produits financiers de la réserve de fonctionnement* ». Les modifications proposées, dans le cadre de la réforme de la CNAS de 1998, visent donc à retrouver cet équilibre perdu, principalement par un appel aux structures afin qu'elles fassent preuve de responsabilité, de vigilance et de contrôle dans les dossiers déposés. D'autant que ce déséquilibre pèse sur la branche grève, ce qui n'a pas échappé à un certain nombre de structures. Ainsi, lors du 42e congrès de Paris en 1992, certains syndicats déposeront – sans succès – un amendement contre la création de la prestation de soutien à l'adhérent « *craignant que cela affaiblisse le financement des actions collectives* » (Rousseau, 2018, p. 22). De la même façon, la proposition d'étendre le délai de carence à 3 jours pour les dossiers grève lors du congrès de 1998 ne sera pas nécessairement la bienvenue. Comme l'écrit J.-M. Rousseau : « *lors des débats préparatoires au CNC de janvier 1998, plusieurs organisations avaient souhaité qu'il n'y ait qu'un seul jour de carence pour indemniser les grèves courtes (les fédérations Construction-Bois, FEAE et Santé-Sociaux, l'URI Ile de France, etc.) quitte pour certains des*

89 CFDT, (CE), « Évolution de la CNAS » 24-26.10.1996, p. 10, archives confédérales.

90 CDFT, (CE), « Réforme CNAS », 03.11.1997, archives confédérales.

intervenants à renforcer le financement de la branche grève au détriment du soutien juridique comme l'exprime l'URI Pays de Loire : «nous affichons clairement que pour une raison très politique, nous souhaitons que la CNAS reste la caisse de grève» » (2018, p. 23). Au final, la poire sera coupée en deux avec l'instauration de 2 jours de carence.

Ainsi, progressivement, par petites touches successives, relevant de mutations internes et externes à l'organisation, la caisse de grève et de résistance de la CFDT voit évoluer sa raison d'être. Si le sens de cette transformation suscite des résistances internes, il n'est ni un tabou ni un non-dit au sein de l'organisation. Il est même formulé très explicitement : « *La CNAS est un moyen de solidarité active, alimentée par les cotisations de tous les adhérents. Mais depuis son fondement, lors du congrès de Nantes en 1973, la nature des dépenses a considérablement changé. D'une caisse de grève, la CNAS est devenue en quelque sorte un système assurantiel pour soutenir essentiellement des activités juridiques* »[91].

De fait, parallèlement à la progression des dossiers juridiques, le nombre de dossiers Grève traités par la CNAS continue de se réduire tout au long des années 1990 (tableau 4 ci-dessous).

Tableau 4 : Nombre de dossiers grèves traités par la CNAS (1991-2002)

1991	212	**1997**	218
1992	166	**1998**	225
1993	179	**1999**	/*
1994	188	**2000**	/*
1995	657	**2001**	270
1996	/*	**2002**	172

** Données manquantes*

Sources : archives confédérales et CNAS

Cette baisse suit logiquement celle des grèves enregistrées au plan national par la DARES. On peut légitimement penser qu'elle la creuse davantage compte tenu de la réorientation politique et stratégique prise par la CFDT une dizaine d'années auparavant et qui produit ses effets sur le terrain revendicatif. Mais l'adoption par la CNAS d'une journée de carence supplémentaire en réduit encore plus le nombre. En effet, dans un contexte général de raccourcissement de la durée des grèves, cette adoption discrimine les conflits courts en même temps qu'elle les invisibilise[92]. Le temps et l'effort nécessaires pour remplir et déposer un dossier grève, la modicité des prestations reçues, sans compter la méconnaissance du dispositif de la part des petits syndicats, constituent déjà des facteurs discriminants ; ils conduisent, dans une proportion qui demeure inconnue, des responsables des structures concernées et leurs adhérents à estimer que le « jeu n'en vaut pas la chandelle » et à se passer parfois d'un tel soutien. L'ajout d'une carence (d'un ou de plusieurs jours) constitue, dans ce cadre, nécessairement un frein.

Cette évolution croisée des prestations grève et des prestations juridiques va conduire la CNAS à modifier la répartition de ses ressources, inchangée depuis 1973. Inscrite dans ses statuts (art. 10) cette répartition la conduisait à consacrer 84 % de ses ressources à la branche grève, 14 % à la branche soutien et 2 % au fonds tactique (tableau 5 ci-dessous). Or, la part des prestations grève ne représentait plus en 1996 que 6,2 % de ses dépenses. D'où

91 CFDT, (CE), « Réforme de la CNAS », 3.11.1997, archives confédérales

92 Ce raccourcissement est enregistré par l'inspection du travail comme par la DARES dans le cadre des enquêtes REPONSE (éditions 1996-1998 et 2002-2004). Alors que la proportion des grèves de plus de deux jours diminue, celle des grèves inférieures à deux jours augmente ainsi que les débrayages qui constituent une modalité d'action souvent moins coûteuse et tout aussi efficace qu'un arrêt de travail d'une journée et plus (Carlier, Tenret, 2007).

la réaffectation des ressources lors du congrès de 1998, avec une diminution radicale des ressources consacrées à la branche grève (28 %) et un triplement de celles pour le juridique (45 %). Le différentiel entre les dépenses effectuées en 1996 pour les prestations grèves et la part désormais accordée à cette branche est censé garantir d'une toujours possible fluctuation à la hausse des journées de grèves à indemniser.

Tableau 5 : Evolution des répartitions du budget CNAS selon les branches (1973-2014)

	Grève	**Soutien (1973-1998)* Juridique (1998-)**	**Fonds tactique (1973-1998) Action (1998-2014)****	**Autres (1998-)**
1976	84%	14%	2%	/
1998	28%	45%	10%	17%
2014***	15%	45%	10%	17%

** Fonds de soutien : actions juridiques, victimes syndicales, assurances accident*

*** En 2014, transformation de la catégorie qui devient « aide aux actions en direction des salariés éloignés du syndicalisme »*

**** En 2014, une part du budget à hauteur de 13 % est consacrée à la prise en charge du service aux adhérents. Les autres parts du budget CNAS (juridique, action et autres) sont maintenues à leur niveau habituel. Ce qui explique que le total de la ligne ne fasse pas 100 %*

Au lendemain du congrès de 1998, différents curseurs de la branche grève ont ainsi évolué, à la hausse : augmentation de la prestation journalière (19 fois le montant de la part CNAS de la cotisation, soit 37 % du SMIC), mais aussi nombre de jours de carence (de 1 à 2 jours) ; ou à la baisse : part des ressources consacrées aux dépenses grèves. Selon les années qui entourent la fin de la décennie 1990, les journées de grève indemnisées par la CNAS varieront de 45 000 à 75000. Avant de totalement s'écrouler la décennie suivante.

Trois séries de données suffisent pour s'en convaincre. La première concerne le nombre de jours indemnisés. Depuis 2004, celui-ci culmine à 10 000 journées par an. Lorsqu'on rapporte ce chiffre à celui des années 1990 énoncées précédemment, la chute est spectaculaire. La grève contre la réforme de la retraite en 2010 qui a été fortement mobilisatrice au plan national (14 journées d'action et plus de trois millions de manifestants – chiffre syndical) ne changera pas la donne. Elle a mobilisé y compris au sein des rangs cédétistes (314 syndicats – sur 1150 – déposeront à cette occasion 1486 dossiers qui concerneront 7243 adhérents selon la CNAS), au point d'en faire une année exceptionnelle, mais pas au point d'entamer sérieusement le budget prévisionnel annuel de la prestation grève de la CNAS[93]. Le deuxième type de données porte sur le nombre de dossiers déposés qui devient, dans les années 2010, résiduel (tableau 6), au point de concerner moins de 1000 adhérents.

93 CFDT, (CNAS), Compte-rendu du comité de gestion du 12 avril 2010. On peut cependant considérer que cette forme de grève qui repose sur des journées nationales d'action éloignées les unes les autres dans le temps n'est pas propice à la constitution d'un dossier grève pour la CNAS. Elle peut amener les grévistes à ne pas participer à l'ensemble des journées d'action, mais seulement à quelques-unes et à considérer le recours à la CNAS comme inutile ou trop coûteux (voir partie suivante).

Tableau 6 : Nombre de dossiers grèves traités par la CNAS et nombre d'adhérents concernés (2011-2017)

2011	1543
2012	36
2013	28 (343 adhérents)
2014	32 (338 adhérents)
2015	63 (685 adhérents)
2016	81 (931 adhérents)
2017	54 (1048 adhérents)

L'affaiblissement du recours à la branche grève est enfin visible au niveau du montant des dépenses effectuées par la CNAS pour couvrir ce type de prestations. Celles-ci sont désormais réduites. Alors que 28 % des ressources ont été affectés aux prestations grève en 2005, seuls 9 % ont été dépensées. Ces dépenses grimpent en 2011 en raison du conflit de l'année passée contre la réforme des retraites - mais ne représentent que 19 % des ressources – puis diminuent les années qui suivent.

Cet infléchissement explique, en partie, les mesures qui seront prises à l'occasion du 48e congrès de Marseille en 2014. Présentée comme la deuxième grande réforme de la CNAS, après celle de 1998, et comme prenant place « *à la suite des multiples réformes connues par la CNAS depuis sa création* », elle est justifiée en congrès par des raisons internes, essentiellement administratives, de gestion, et externes : évolution du monde du travail, des formes de la conflictualité, des modes de résolution des conflits, des besoins des adhérents et des militants ainsi que des pratiques syndicales, et est présentée par le trésorier confédéral, Marcel Grignard, comme « *ne réforme politique ambitieuse* ». Parmi les modifications proposées, deux visent la prestation grève. La première concerne la diminution de la répartition statutaire des ressources affectées à la branche grève qui, après être passée de 84 % à 28 % en 2008, baisse de nouveau à 15 %. La seconde, une transformation des modalités d'indemnisation et une revalorisation de la prestation grève. Alors que celles-ci reposaient jusqu'alors sur une indemnisation journalière (19 euros/jour pour les adhérents et 9 euros/jour pour les rétro-adhérents) en excluant les dimanche et en imposant 2 jours de carence, proposition est faite de passer sur une aide basée sur le décompte à l'heure, quelle que soit la journée de la semaine et avec une seule journée de carence, et de doubler le niveau de l'aide (7 euros/heure) : « *En faisant cela, nous prenons en compte le fait qu'un nombre croissant de nos adhérents sont à temps partiel, que d'autres travaillent le dimanche, que la grève est un engagement dans l'action qui est lourde financièrement notamment quand on a un bas salaire*»[94]. La transformation de cette modalité de calcul (de la prestation journalière à la prestation horaire) sera également répercutée au niveau de la réserve Grève. Alors que la capacité de résistance de l'organisation était fixée en jours (10 jours), elle le sera désormais en heures : « *aujourd'hui, nous vous proposons de redéfinir notre objectif politique sur la réserve grève en tenant compte de ces évolutions qui entraînent une moindre nécessité de faire croître cette réserve. C'est pourquoi la résolution vous propose de définir comme objectif la garantie de pouvoir indemniser 35 heures de grève pour tous nos adhérents. Cela amène à un objectif d'une réserve théorique de 148 millions* »[95]. Cette revalorisation aura un effet mécanique sur le niveau de la réserve. Atteinte à 98 % en 2013, elle ne le sera plus qu'à 38 % en 2014 (extrait 10).

94 Marcel Grignard, proposition de réforme de la CNAS au 48e congrès de Marseille en 2018, https://www.cfdt.fr/portail/evenements/congres-2014/le-congres-au-jour-le-jour/la-cnas-passe-a-lavitesse-superieure-srv2_213031 (consulté le 02/05/2022).

95 *Idem.*

Extrait 10 : budget CNAS (fragment). Les 4 colonnes portent de gauche à droite sur les années 2013, 2014, 2015 et 2016[96]

RÉSULTAT EXERCICE	4 101 841,23		4 981 770,35		5 282 547,47		4 146 307,47	
Réserve financement	58 867 784,32		61 310 948,33		64 054 889,46		64 054 889,46	
Réserve Branche Action	7229754,46		7812194,46		8394634,46		0,00	
Réserve de grève								
Réalisée	109 372350,00	98%	111 328 516,34	39%	113 284 682,68	38%	117 430 990,15	40%
Besoin théorique	111 909 620,00		287 751 030,00		294 510 769,00		295 572 816,00	

Les conséquences effectives de cette réforme de la CNAS en 2014 sur la branche grève seront réduites. Si le nombre de dossiers grève indemnisés, ainsi que le nombre d'adhérents concernés, s'accroissent en 2015 et 2016 (*cf.* tableau 6 ci-dessus), ils restent à un niveau extrêmement bas. Le réel changement est celui du niveau des sommes indemnisées qui, du fait de la réforme, a quadruplé en 2015.

Cette réévaluation à la hausse des dispositifs de soutien à la grève ramène au paradoxe énoncé ci-dessus quant à la création d'une réserve grève alors que la pratique de recours à la caisse de grève s'affaiblit dans le temps. Revaloriser cette prestation et adapter le dispositif à l'évolution de la sphère productive, en particulier à la dégradation des conditions d'emploi et de travail, tout en rappelant l'idée selon laquelle « *la grève n'est pas le moyen privilégié du rapport de force* »[97] n'est-elle pas quelque peu ambigu ? Qu'est-ce que cela nous dit de la place accordée aujourd'hui à la grève dans cette organisation syndicale ? Pour tenter d'y répondre, citons une nouvelle fois le trésorier confédéral de la CFDT : « *Et si nous ne considérons pas la grève comme le moyen privilégié du rapport de forces, nos adhérents doivent pouvoir y recourir lorsque l'essentiel est en cause* »[98]. La grève comme *ultime ratio* donc, le moyen ultime, lorsque toutes les possibilités de conciliation et de compromis ont été tentées et lorsque la négociation a échoué, lorsque c'est l'essentiel qui se joue, c'est à dire principalement l'emploi en cas de restructuration, de délocalisation, de fermeture de site dans cette période qui suit la crise financière de 2008. De fait, le dépouillement des fiches de grève pour les années 2009-2011 le confirme : pour une part, elles sont constituées de « conflits de survie » (voir partie suivante). De fait, placer la grève en bas de la liste des répertoires d'action possibles donne tendanciellement à ses manifestations, devenues rares, une configuration particulière : plutôt défensive, localisée et reliée aux thématiques de l'emploi, de l'organisation et des conditions de travail.

> « C'est quand même vécu comme tel. Dans la maison, c'est quand même su, cela n'est pas un impensé. La grève n'est pas le moyen d'action privilégié. Et donc la caisse de grève actuelle, c'est la caisse de secours ultime et non pas le viatique de l'organisation syndicale. C'est exprimé. Même le terme de « *gréviculture » a été utilisé à l'intérieur de la centrale de manière péjorative. Cela a quand même été dit que la grève était l'instrument ultime…depuis longtemps…depuis le développement de la thématique du dialogue social qui est devenue beaucoup plus forte. Avant, on ne parlait pas de dialogue social, mais de négociation. Maintenant que l'on en parle, la grève est vraiment mise de côté » (Responsable CNAS)*

Cette relégation de la place de la grève dans la palette des moyens d'action des syndicalistes de la CFDT constitue logiquement l'un des résultats de la politique volontariste menée par la centrale syndicale depuis plus d'une trentaine d'années afin de promouvoir un syndicalisme de négociation et de contractualisation, et pour défendre un autre rapport à l'entreprise, au pouvoir patronal et au politique. Cette affirmation est bien sûr très/trop réductrice, ne serait-ce que parce qu'elle induit une représentation homogène de l'organisation en faisant fi de la diversité des cultures professionnelles qu'elle abrite et du rapport tout aussi diversifié que ces groupes professionnels entretiennent avec la grève. On le sait, la pratique de la grève reste vivace dans certains de ces derniers, chez les travailleurs de l'industrie, des transports, de

96 CFDT, Rapport d'activité, 49e congrès de Rennes, 2018, p. 76.

97 *Ibid.*

98 *Ibid.*

certaines administrations publiques par exemple. Cette assertion est également trop réductrice parce qu'elle ne mesure pas les effets différenciés que cette politique peut avoir sur la base militante qui ne forme pas non plus un corps social homogène.

Comme le montre N. Defaud, cette transformation de la centrale syndicale ne peut être réduite à sa seule dimension idéologique (2009). Si la ligne de l'organisation syndicale change, ce sont aussi les pratiques qui se transforment ainsi que celles et ceux qui les mettent en œuvre[99]. On peut effectivement y voir un « processus complexe et pluridimensionnel », mais surtout imbriqué. Les changements multiples qu'il intègre sont certes distincts – et non nécessairement synchrones –, mais font système. C'est-à-dire qu'ils constituent les pièces qui, au final, sur le long terme, édifient une même culture organisationnelle, assez fortement unificatrice, à laquelle chacun est amené à adhérer. Corrélativement, celle-ci bouleverse l'espace des représentations des syndicalistes cédétistes en modifiant leur champ de références et de pratiques.

On peut en voir l'une des conséquences dans les résultats de l'enquête par questionnaire menée auprès d'adhérents et de militants de la CFDT par l'équipe du CEVIPOF (Barthélémy *et al.*, 2012). S'intéressant, entre autres choses, aux répertoires de l'action collective mobilisés par ces derniers, ils montrent que la grève est reléguée très loin derrière l'action juridique et la négociation. Cet éloignement est d'autant plus prononcé que les plus jeunes dans l'organisation y ont moins recours : alors que 74 % des membres qui ont adhéré à la CFDT entre 1964-1981 ont déjà fait grève, ce n'est plus le cas que pour 52 % de ceux dont l'adhésion remonte à 2007-2009. Pour autant, éloignement ne signifie pas disparition. La grève demeure, mais comme un moyen dépolitisé, appréhendé à l'aune du seul prisme de l'efficacité et surtout, comme le pointent également les auteurs, comme dernier recours, en accord avec la position « *défendue par la CFDT depuis son recentrage sur les pratiques contractuelles* » (*idem*, p. 90).

La mutation de la place de la grève dans l'espace symbolique et dans l'espace des pratiques de la CFDT est l'une des pièces maîtresses du processus de conversion évoqué par N. Defaud dans son ouvrage (2009). Dans le cadre de ce processus, la grève tend à devenir un objet neutre, un instrument comme les autres, voire moins que les autres, largement désocialisé et dépolitisé. Sa désocialisation est un corollaire de la « *désouvriérisation militante* » repérable tant au plan discursif que sur le plan de la politique de « *recrutement sélectif* » menée par l'organisation (Bevort, 1994)[100] : « *Elle* [la désouvriérisation militante] *va de pair avec une référence moins souvent engagée au mouvement ouvrier et l'affirmation de plus en plus claire de la composante» Ingénieurs, cadres et fonctionnaires A»*… » (Defaud, 2009, p. 156). Corrélation n'est pas causalité, mais les conséquences concrètes d'un tel processus sur l'orientation et la promotion des politiques d'action sont logiques : « *ce sont des individus issus de groupes historiquement moins radicaux, moins socialisés à l'usage de la grève et souvent moins menacés par l'introduction du managérialisme qui exercent ou conseillent le pouvoir confédéral dans les années 1980*… » (*Idem*, p. 1975). Si, comme l'écrit très justement J.-M. Rousseau, « *l'histoire de la CNAS est intimement liée à celle du mouvement ouvrier* » (2018, p. 5), elle tend néanmoins à s'en détacher et de façon plutôt « proactive ». Parallèlement, la dépolitisation de la grève provient du fait qu'il s'agit désormais d'un répertoire d'action isolé qui ne trouve plus réellement sa place dans la stratégie d'action de la confédération. Autrefois intégrée dans un projet politique ainsi que dans une stratégie d'action qui promouvait la rupture avec le principe de subordination, tel qu'il pouvait s'exprimer dans le monde du travail et dans la société en général, la grève y prenait tout son sens, symbolique et pratique.

99 À ce sujet, le lien établi par Cécile Guillaume et Sophie Pochic entre le projet réformiste de la CFDT et son syndicalisme d'adhérents (2009)

100 Et plus précisément au troisième âge de cette politique marquée par un syndicalisme d'adhérents, les deux précédents étant successivement celui de la déconfessionnalisation et d'un syndicalisme de masse et de classe. Au passage, comme le montrent C. Guillaume et S. Pochic dans leur article sur la professionnalisation de l'activité syndicale, cette logique de recrutement sélectif n'est pas antinomique avec un « syndicalisme d'adhérents », la CFDT réussissant à combiner le principe de l'adhésion volontaire et la sélectivité des modes de recrutement (2009, p 37-38).

Et la caisse de grève y trouvait sa finalité politique : celle d'être une caisse de résistance. Aujourd'hui, le registre lexicographique utilisé ne laisse pas de place au doute : qui parle encore de la CNAS comme une caisse de résistance, hormis pour insister sur la capacité de résistance financière de l'organisation[101] ?

Reste à comprendre pourquoi la CNAS maintient et renforce des réserves aussi importantes : 126 millions d'euros en 2018 ? Cette démarche peut même paraître en contradiction avec tout ce que nous venons d'énoncer. La seule finalité d'une telle réserve est-elle de produire des intérêts financiers afin d'alimenter la CNAS – à hauteur de plus d'un million d'euros en 2014 – et assurer son fonctionnement ? Il semble qu'il faille chercher l'explication ailleurs, et en particulier dans l'histoire de la grève en France. L'une des spécificités hexagonales en matière de grève, c'est le surgissement « *d'éruptions collectives récurrentes* » au plan national ou local (Morel, 1981). Cette récurrence n'a pas de régularité, elle est plutôt contingente, elle n'en constitue pas moins l'une des particularités du système français de relations professionnelles par rapport à ceux des autres pays industrialisés.

Jusqu'aux années 1980 au moins, la CFDT a participé à ces grands épisodes grévistes (1953, 1963, 1968, 1974, etc.). Concomitants à la mise en place d'une caisse de grève permanente en son sein, ils ont marqué son histoire en la mettant plusieurs fois en péril (voir plus haut). Cette histoire est désormais ancrée dans la mémoire collective de l'organisation : « *En l'état, l'année 1995 peut être considérée comme exceptionnelle et n'infirme pas le constat précédent* [celui concernant la très forte baisse des prestations grèves]. *Toutefois, il faut se rappeler que des situations de ce type se reproduisent. Ce fut le cas en 1974 où les conflits des PTT avaient contraint la CNAS de suspendre le paiement des prestations. Ce fut le cas, de moindre ampleur, en 1980 et en 1989 où les dépenses pour prestation grèves ont dépassé les six millions de francs* ».[102] Ajoutons que ce fut partiellement le cas également en 2010 et en 2018 avec la grève à la SNCF.

> « Cette année, il se trouve que l'on a une grève particulière, qui sort du cadre ordinaire, c'est la grève SNCF. Elle témoigne de ce que l'on appelle un pic *parce qu'aujourd'hui, on en est à 700 000 euros de prestations versées depuis cet été. Cela représente un travail très lourd puisque cela représente des sacs de bulletins de salaire (…) je ne crois pas que l'on ait besoin de tirer sur les réserves. Elle va certainement épuiser le budget de l'année, avec les quelques grèves qui existent par ailleurs. Peut-être qu'elle dépassera un petit peu, mais cela ne nécessitera pas de tirer sur les réserves pour équilibrer. Il n'empêche qu'en volumétrie, c'est important » (responsable CNAS)*

Ainsi, malgré la distance prise par la CFDT avec le mouvement social, en tout cas sous sa forme de grève générale ou de grève interprofessionnelle, la perspective d'y être confrontée un jour est évoquée. Au point d'amener ses principaux représentants, pourtant fervents adeptes de la négociation collective, à ne pas tout à fait rejeter l'idée d'avoir à y participer : « *Et qui sait la situation dans laquelle nous serons dans cinq ou vingt ans ? Qui sait que nous ne devrons pas faire face à une situation particulière qui nous amène à faire une action massive de grève ?* »[103].

Suite à toutes ses transformations successives, la caisse de grève de la CFDT est-elle donc devenue un système assurantiel ? Plutôt que de répondre directement à cette interrogation, constatons que la question du caractère assurantiel ou non de la caisse de grève permanente s'est posée dès l'origine, avant même la fondation de la CNAS, et quasiment dans ces termes. Et dès le début, elle a constitué, dans les débats confédéraux, un élément de tension. Dès 1968, il est écrit dans les textes confédéraux que la caisse de grève ne doit pas être considérée comme une compagnie d'assurance et que les aides qu'elle procure comme une assurance contre la grève : « *Mais il faut se garder de répandre une mentalité qui ferait de la caisse de résistance une assurance contre la grève* »[104]. L'ensemble des débats et des discussions qui auront lieu pour mieux

101 Au sujet de la place de cette thématique dans « la rhétorique cédétiste » (Guillaume, Pochic, 2009 ; Defaud, 2009)

102 CFDT, (BN), Évolution de la CNAS, 24-26/10/1996.

103 Marcel Grignard, *op.cit*.

104 CFDT, « *Grève. Poursuite de la réflexion sur la capacité de résistance* », 11.9.1968, archives confédérales.

définir et caractériser le type de solidarité à partir duquel construire les aides fournies par la caisse refléteront cette dérive assurantielle vers laquelle il ne faut pas tendre. Cependant, le fait que cette question réapparaisse régulièrement durant les décennies qui suivront montre que ce débat ne sera jamais totalement tranché ou plutôt que ce « danger » ne sera à aucun moment définitivement écarté. Jusqu'au congrès de 2014 où le trésorier confédéral, dans son discours, se verra contraint de préciser : « *Enfin, nous ne parlerons plus de prestations… mot qui sonne trop comme une assurance, pour parler d'aides qui collent mieux à la solidarité* »[105]. Ce débat sera relancé par l'ouverture des services à l'adhérent, et par l'inversion du volume de prestations entre la grève et le juridique. En l'occurrence, c'est la dimension « servicielle » de la CNAS qui sera ici interrogée, le risque que le soutien à l'adhérent prime sur l'action collective, ainsi que celui d'une dérive vers un syndicalisme de service (Verrier, 2010).

105 Marcel Grignard, *op.cit.*

2. Le recours à la CNAS en cas de grève : le dispositif et ses usagers

Les fiches de grèves réceptionnées et traitées par la CNAS de 2009 à 2011 constituent donc le matériau principal de cette deuxième partie de notre enquête. Sur un plan empirique, elle se distingue ainsi de celle menée par S. Gaudeul et J.-P. Dufour en 1996 qui ont fait reposer leur étude sur l'exploitation du questionnaire élaboré par la caisse de solidarité dès les années 1970 (voir Annexe 4)[106]. Ce questionnaire envoyé aux sections syndicales suite à une demande de prestation dans le cadre d'une grève avait, rappelons-le, deux finalités : une finalité de gestion afin de permettre à la CNAS de connaître le volume, et accessoirement la nature, des grèves à indemniser et le profil des demandeurs, et une finalité politique afin d'évaluer la capacité militante de l'organisation (voir première partie). Leur échantillon sera ainsi composé de 270 de ces questionnaires compilés sur deux années 1993 et 1994.

En 2017-2018, années de notre enquête, ce suivi par questionnaire n'avait plus cours, moins par abandon véritable que par désintérêt à l'égard des informations qu'il pouvait fournir sur un mode d'action affaibli et partiellement délaissé. Nous nous sommes donc focalisés sur les fiches de grève bien moins détaillées et aux questions bien moins nombreuses puisqu'à seule fin gestionnaire[107]. Malgré tout, celles-ci permettent de recueillir un certain nombre d'informations sur les grèves pour lesquelles une demande d'indemnisation a été adressée à la CNAS. Elles sont suffisamment riches pour sélectionner un certain nombre d'indicateurs à partir desquels il est possible de construire une base de données et mener un petit travail statistique – réduit en raison de la petitesse de l'échantillon.

Mais avant la présentation de ces indicateurs et de la base de données que nous avons constituée, il nous semble intéressant de nous arrêter sur les fiches de grèves elles-mêmes. En effet, ce qu'elles contiennent, à savoir les renseignements demandés par la CNAS, la manière dont elles sont renseignées par les syndicalistes utilisateurs de la prestation, et traitées par l'équipe en charge du service, apportent déjà certains éléments de connaissance sur ces actions de grève et le fonctionnement de la caisse de solidarité. Dans cette section, nous tâcherons de nourrir cette description par des illustrations à partir des cas réels rencontrés.

2.1. Avant la présentation de l'échantillon. Retour sur les fiches de grève et leur traitement

La prestation grève est l'une des cinq prestations offertes par la CNAS inscrite dans ses statuts (article 2)[108]. Concrètement, cela signifie que les adhérents de la CFDT peuvent donc demander une aide financière à la CNAS en cas de participation à un arrêt de travail.

Demander un soutien à la CNAS en cas de grève

Cette prise en charge est néanmoins conditionnée[109]. Une première condition est que l'interlocuteur exclusif de la CNAS soit le syndicat, ou sa section syndicale, et non l'adhérent.

106 Un double postulat sert de point de départ à leur enquête : la transformation de la conflictualité au travail (baisse des JINT, hausse des débrayages et développement de « nouvelles » formes de conflictualité) et le fait que les données produites par la statistique publique ne permettent pas de renseigner suffisamment précisément le sens de cette transformation. En recourant aux informations issues de la CNAS et en les complétant par un certain nombre de monographies, ces deux auteurs se donneront ainsi pour objectif d'analyser « *les origines profondes des conflits en interrogeant leurs contenus et leur déroulement plutôt que leur volume* » (Gaudeul, Dufour, 1996, p.6).

107 Voir dans la partie précédente la section 3.1 « Gestion et administration de la grève ».

108 Statuts de la CNAS modifiés au 48e Congrès de Marseille, 2-6 juin 2014.

109 Les modalités d'application et les règles administratives qui régissent les interventions de la CNAS sont fixées par un règlement intérieur élaboré par le comité de gestion et adopté par le Conseil National de la CFDT.

Si *in fine* l'indemnisation octroyée revient à ce dernier, c'est par l'intermédiaire de son syndicat qui devra entreprendre les démarches nécessaires pour l'obtenir. La prestation CNAS peut éventuellement profiter à un seul adhérent dans le cadre d'un dossier, mais dans tous les cas son syndicat sera le seul interlocuteur de la caisse. Ce cas n'est pas exceptionnel. Sur les dossiers examinés, on en recense 5 sur 48 en 2009 et 7 sur 59 en 2011. Comment l'expliquer ? L'adhérent peut être le seul syndicaliste de la CFDT dans l'entreprise concernée par le conflit, celui étant par ailleurs conduit par une intersyndicale ; plusieurs adhérents CFDT peuvent s'être mobilisés, mais un seul a bénéficié d'un soutien de la part de la CNAS car le seul en règle de ses cotisations ou le seul à réunir le nombre de jours suffisants – supérieur aux deux jours de carence encore en vigueur en 2009 et 2011. Plus largement, ce cas de figure concernera un tiers environ des 1486 dossiers relatifs au conflit Retraite de 2010. Dans ce cas précis, comment comprendre une telle profusion de dossiers individuels ? La dissémination des adhérents CFDT engagés dans le conflit d'une part et le fait que chaque dossier corresponde à un établissement et/ou à une section syndicale d'autre part permettent de l'expliquer[110]. À titre d'exemple, le SGEN de l'Ille-et-Vilaine a envoyé dans le cadre de ce conflit 45 dossiers de syndicalistes CFDT disséminés dans les lycées et collèges du département – et non un seul dossier pour les 45 ; le syndicat Défense et arsenal de l'État (SEAE) pour la Manche a envoyé de son côté 31 dossiers distincts ; le syndicat parisien des cheminots a déposé pour sa part 32 dossiers de syndicalistes également disséminés sur différents sites de travail et/ou isolés, etc.

La CNAS est « *un outil confédéré au service des syndicats et de leurs adhérents* ». Mais faut-il encore que ces deux entités soient en règle vis-à-vis de la confédération. Les premiers doivent être à jour de leurs cotisations au SCPVC (Service Central de Perception et de Ventilation des Cotisations), les seconds vis-à-vis de leur syndicat et doivent, qui plus est, justifier de six mois de cotisation avant le démarrage de la grève. Et afin de permettre à la CNAS de vérifier la situation des uns et des autres, le syndicat demandeur doit être à même de présenter tous les documents administratifs pouvant en justifier. Nous verrons plus loin que ces conditions ne constituent pas de simples détails et qu'elles donnent lieu à vérification de la part des agents de la CNAS chargés du traitement de ces dossiers. Changement d'époque : l'énoncé des conditions à remplir pour bénéficier des prestations de la CNAS prend aujourd'hui la forme d'un simple rappel administratif. À l'origine de la caisse, au milieu des années 1970, ce rappel se voulait nettement plus vertueux, en lien avec la conception politique de la solidarité défendue par l'organisation et avec les exigences – financières – posées par la construction d'une solidarité permanente. Les dossiers devant être remplis par les syndicats étaient ainsi systématiquement précédés d'un avant-propos chargé de rappeler les droits et devoirs de chacun. On en trouve un exemple dans ce fascicule de la caisse de solidarité datant de 1974. Sous le titre « Exigences de solidarité », il est ainsi écrit : « *La caisse de résistance n'est pas un geste gratuit, elle suppose le respect réciproque des droits et devoirs de chacun. Il n'y a pas de caisse viable sans la participation régulière de tous. Aucun versement n'est possible et le soutien aux luttes engagées ou aux victimes de la répression patronale devient aléatoire si les cotisations ne sont pas versées régulièrement* »[111]. Autre évolution qui va dans le même sens : l'individualisation de la pratique gréviste et le fait que l'organisation syndicale ne dicte plus les « bonnes pratiques » devant être adoptées par les adhérents en cas de grève. Sans que l'on sache si elles ont été réellement appliquées et respectées, deux autres règles s'ajoutaient en effet auparavant aux conditions administratives déjà énoncées : les adhérents devaient pointer chaque jour comme gréviste auprès du syndicat « *et assister aux réunions d'information et aux assemblées générales spéciales* » ; et « *ne pas reprendre le travail sans décision syndicale [sous peine d'être] privé de ses droits pour la durée du conflit en cours* »[112].

110 Rappelons que la section syndicale, « *regroupement de 2 salariés ou plus, est l'antenne du syndicat dans l'entreprise et ne possède pas la personnalité juridique. Le syndicat lui, a vocation à réunir et animer les sections syndicales d'un secteur d'activité déterminé et d'un champ géographique donné.* » À ce sujet, https://www.cfdt.fr/portail/vos-droits/fiches-juridiques/representants-des-salaries/la-section-syndicale/la-section-syndicale-rec_67064 (consulté le 02/05/2022).

111 CNAS, Guide du trésorier, Supplément à Syndicalisme, n°1497, 22 mai 1974.

112 Carte de grève CFDT FAS-CNAP, archives confédérales.

La règle posant comme une exigence d'attester de six mois de cotisation pour être considéré comme un ouvrant-droit de la CNAS croise celle qui, au sein de la centrale syndicale, définit l'adhérent « *comme la personne qui cotise depuis au moins six mois à la CFDT* ». Dans l'histoire de la caisse de solidarité, cette règle va néanmoins être amendée par deux fois. La première lors du 42e congrès de Paris en 1992 qui lancera « *l'expérimentation du rétro-adhérent* ». Dans le cadre des prestations grève, cet amendement permettra aux salariés qui ont adhéré avant la grève, mais n'ont pas encore six mois de cotisations d'avoir droit à une demi-prestation. Cela concerna 15 dossiers en 2009 et 16 en 2011 (voir encadré 1).

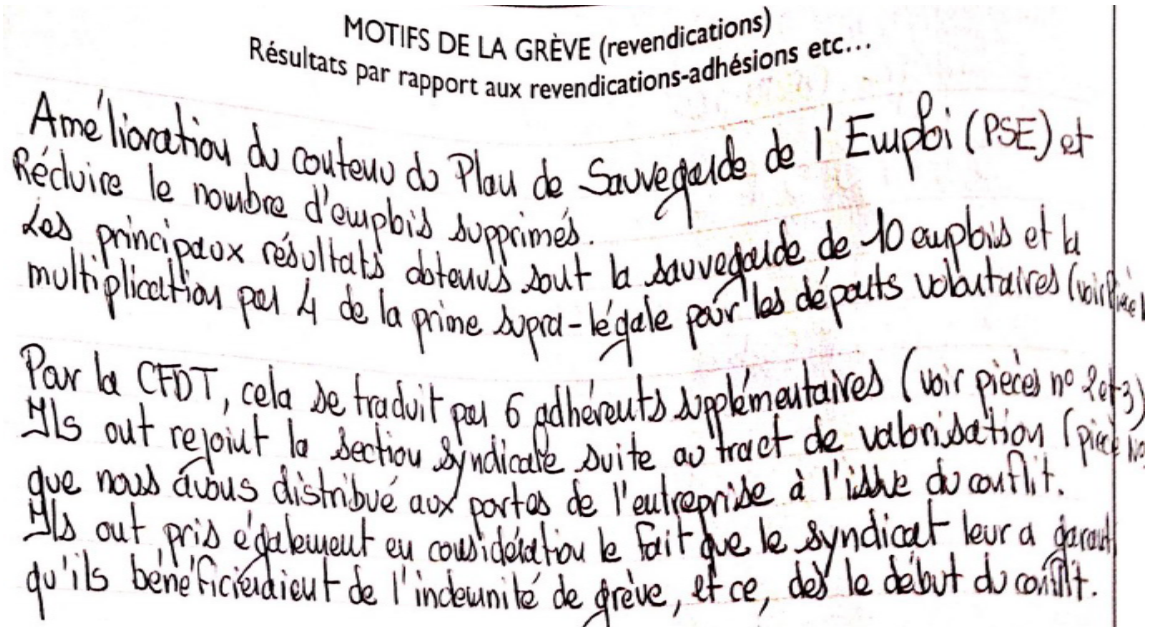
Encadré 1 : une grève suscitant des adhésions collectives

En 2009, le syndicat Prévention Sécurité Ile-de-France demandera le soutien de la CNAS pour 50 de ses adhérents, salariés d'une grande entreprise (plus de 500 salariés) intervenant dans le domaine de la sécurité, et qui se sont mobilisés dans une grève à l'appel de la CFDT, la CGT et l'UNSA, pour des motifs salariaux (salaires et primes).

Ce conflit est représentatif au moins à double titre de ceux qui interviennent dans des secteurs comme la sécurité (mais aussi le nettoyage, la restauration), secteurs de main-d'œuvre faiblement qualifiée où domine la sous-traitance. D'une part, les conditions de travail et d'emploi y sont telles, compte tenu de la généralisation du moins-disant social consécutif à la lutte concurrentielle que se mènent les entreprises pour l'obtention des marchés – des secteurs qui ont « le marché comme seule loi (Peugny, Rouillard-Périan, 2018) –, que les luttes qui s'y déroulent portent en grande partie sur les rémunérations et qu'ils y sont souvent assez durs. Dans ce cas précis, la grève durera plus de 15 jours et sera marquée par des poursuites judiciaires au Tribunal de Grande Instance contre une quinzaine de salariés grévistes pour « envahissement de la zone TGV ». D'autre part, alors que dans ces secteurs les salariés sont souvent assez éloignés du syndicalisme, la grève est souvent l'occasion d'une adhésion collective au(x) syndicat(s) qui les soutiennent dans le conflit. Cela semble être le cas ici puisque 20 des 21 nouveaux adhérents engagés dans la grève prendront leur carte à l'occasion de celle-ci, et toucheront ainsi une demi-prestation de la part de la CNAS – sur décision exceptionnelle du comité de gestion.

Dans certains cas, il semble même que la prestation proposée par la CNAS en cas de grève soit un facilitateur de l'adhésion (extrait 11).

Extrait 11 : la prestation CNAS : une aide à l'adhésion ?



MOTIFS DE LA GRÈVE (revendications)
Résultats par rapport aux revendications-adhésions etc...

Amélioration du contenu du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) et Réduire le nombre d'emplois supprimés.
Les principaux résultats obtenus sont la sauvegarde de 10 emplois et la multiplication par 4 de la prime supra-légale pour les départs volontaires (voir pièce

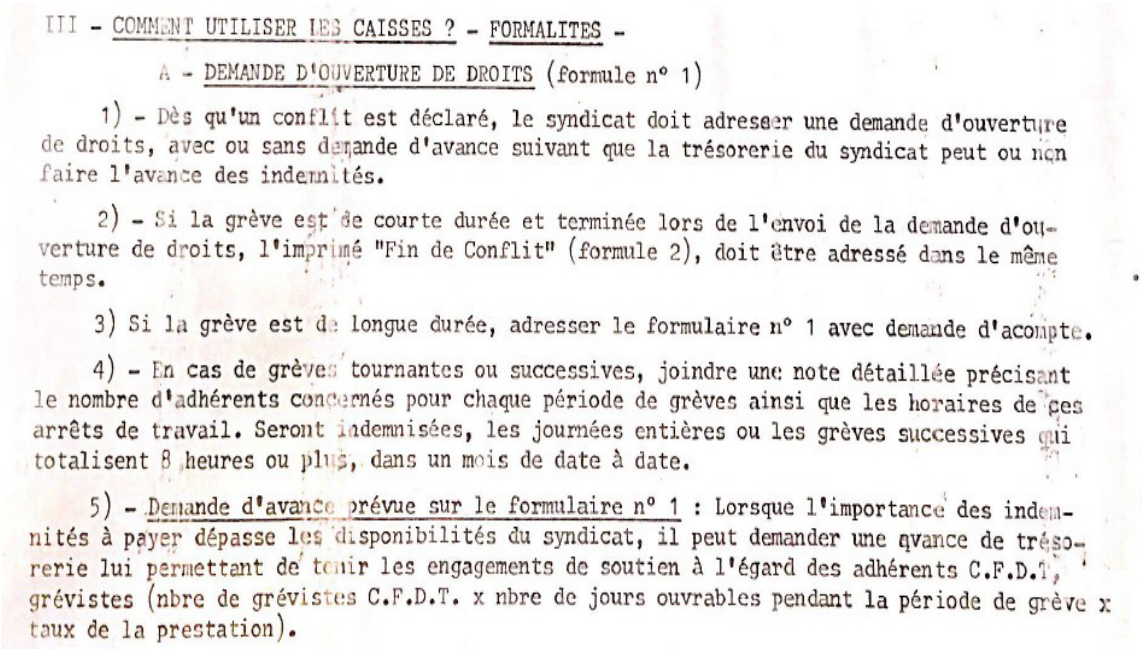
Pour la CFDT, cela se traduit par 6 adhérents supplémentaires (voir pièces n° 2 et 3)
Ils ont rejoint la section syndicale suite au tract de valorisation (pièce n°
que nous avons distribué aux portes de l'entreprise à l'issue du conflit.
Ils ont pris également en considération le fait que le syndicat leur a garanti qu'ils bénéficieraient de l'indemnité de grève, et ce, dès le début du conflit.

Le deuxième changement de la règle concernant les ayants-droits de la CNAS prendra plutôt la forme d'un abandon : celui de la définition de l'adhérent tel qu'énoncée ci-dessus qui conduira également à celui de la notion de « rétro-adhérent » : « *Désormais, on considère que dès le premier jour de son adhésion, une personne est pleinement adhérente à la CFDT* »[113].

L'ouverture de droits pour l'indemnisation d'une action de grève requiert de la part du syndicat demandeur d'apporter un certain nombre d'informations au sujet de cette dernière. Le processus est rationalisé en ce sens que le contenu et la forme de ce qui est demandé au syndicat sont pré-établis par la CNAS dans des formulaires destinés à cet effet. Cette rationalisation, et cette standardisation du dispositif, sont corrélatives du type d'activité mené par la CNAS, à savoir une activité de services rendus aux syndicats et aux adhérents sur la base du principe « *droits contre prestations* ». À l'image de la plupart des autres types de prestations rendus par les organismes sociaux, la CNAS assure des transferts sociaux afin de réduire la charge de certains risques sur les adhérents, en l'occurrence la perte de salaire consécutive à un arrêt de travail. La pérennité du système, qui est un objectif intrinsèque à la mise en place d'une caisse de grève permanente, est ainsi conditionnée à l'élaboration de critères stricts (par exemple la forme et la durée de la grève, mais aussi les causes du mécontentement, etc.) et de règles administratives et financières homogènes. La standardisation des fiches de grève trouve ici sa source. Elle est rendue d'autant plus nécessaire par la masse des dossiers à traiter, qui peuvent dépasser le millier dans les années 1970, la complexité des situations syndicales – par exemple les taux de cotisation et de couverture différents d'un syndicat à l'autre qui vont perdurer pendant plusieurs décennies –, et le montant des flux financiers résultant de ces transferts (plusieurs centaines de milliers d'euros lors des années exceptionnelles comme en 2010). Autrement dit, qui dit prestation grève dit logiquement formulaire à remplir afin de renseigner cette dernière et bénéficier de la prestation adéquate. De ce point de vue, c'est à dire celui qui caractérise les modalités de prise en charge de la grève comme un dispositif bureaucratique, peu de choses ont réellement changé entre les années 1960 – suite à la mise en place des deux caisses de grèves : la FAS et le CNAP (extrait 12) – et la fin des années 2010. Cela ne signifie pas que le dispositif ne s'est pas allégé, mais que la relation de service qui s'établit dans le cadre de cette prise en charge reste fondamentalement marqué par un caractère bureaucratique. Et celui-ci sera d'autant plus manifeste que les dossiers grèves devant être remplis par les syndicats demandeurs vont au début des années 2000 se réduire aux seules questions utiles à la prise en charge administrative de leurs dossiers, et que sera parallèlement abandonné le suivi « politique » de la grève au sein de la confédération.

113 CNAS, « Projet de rapport de la CNAS », 49e congrès confédéral, Rennes, 2018.

Extrait 12 : Caisses de résistances FAS-CNAP, Utilisation/Fonctionnement, valable jusqu'au 31 décembre 1973, archives confédérales.



III - COMMENT UTILISER LES CAISSES ? - FORMALITES -

A - DEMANDE D'OUVERTURE DE DROITS (formule n° 1)

1) - Dès qu'un conflit est déclaré, le syndicat doit adresser une demande d'ouverture de droits, avec ou sans demande d'avance suivant que la trésorerie du syndicat peut ou non faire l'avance des indemnités.

2) - Si la grève est de courte durée et terminée lors de l'envoi de la demande d'ouverture de droits, l'imprimé "Fin de Conflit" (formule 2), doit être adressé dans le même temps.

3) Si la grève est de longue durée, adresser le formulaire n° 1 avec demande d'acompte.

4) - En cas de grèves tournantes ou successives, joindre une note détaillée précisant le nombre d'adhérents concernés pour chaque période de grèves ainsi que les horaires de ces arrêts de travail. Seront indemnisées, les journées entières ou les grèves successives qui totalisent 8 heures ou plus, dans un mois de date à date.

5) - Demande d'avance prévue sur le formulaire n° 1 : Lorsque l'importance des indemnités à payer dépasse les disponibilités du syndicat, il peut demander une avance de trésorerie lui permettant de tenir les engagements de soutien à l'égard des adhérents C.F.D.T. grévistes (nbre de grévistes C.F.D.T. x nbre de jours ouvrables pendant la période de grève x taux de la prestation).

Symbole par excellence de l'organisation bureaucratique : le formulaire administratif. Pièce essentielle de tout dossier ouvert et traité à la CNAS, il a été utilisé jusqu'en 2018 avant la numérisation du service et l'ouverture d'une application dédiée : l'appli CNAS (voir annexe 1).

> « *Les syndicats nous disent toujours : « C'est compliqué ». Quand on regarde un dossier CNAS, le formulaire n'est pas compliqué. Après, il faut bien quand même mettre un minimum de renseignements et la note de synthèse, je leur dit* : « ça aide *la CNAS et en même temps, ça t'aide à savoir si ton dossier est viable, de t'interroger pourquoi tu le fais.* » *Et ça paraît fastidieux. Ils disent que c'est le formulaire, mais ce n'est pas ça qui les embête, mais les délais, l'envoi, faire son tableau de bord. Alors, après on envoie, la CNAS envoie au trésorier, le trésorier ne le donne pas forcément à celui qui s'occupe du juridique, il n'a pas le papier, mais ce n'est qu'un imprimé : « Oui, mais c'était quel dossier ? ». Et c'est ça qui les embrouille. S'il y a des changements de permanents dans le syndicat, ils ne s'y retrouvent pas et puis après, ils appellent la CNAS :« j'ai des dossiers. » ;* « Oui, mais lesquels ? » Alors, la CNAS ils ne fonctionnent que par numéro*, mais pas par les noms. Et c'est ça qui commence à les énerver.* » (Référent juridique, URI)

Remplir un dossier grève

Un dossier grève est composé de deux imprimés qui doivent être renseignés par le syndicat à l'origine de la demande. L'imprimé n°1 est séparé en deux volets. Le premier vise à identifier le syndicat demandeur, à travers : son nom, son matricule confédéral, son adresse et téléphone, la date, le cachet et la signature de son secrétaire (extrait 13).

Extrait 13 : imprimé n°1 - Ouverture de droit pour l'indemnisation d'une action de grève, CNAS-CFDT.


GRÈVE - IMPRIMÉ N° 1

Cfdt:

CNAS

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

DEMANDE D'OUVERTURE
DE DROIT POUR L'INDEMNISATION

Date, cachet, signature
du secrétaire du syndicat

SYNDICAT

MATRICULE CONFÉDÉRAL N° SCPVC

Nom

Adresse

Tél

Mail

Joindre le RIB ou RIP du syndicat

CONFLIT
Entreprise ou établissement concerné

Le second vise à recueillir des informations sur la grève, nécessaires à la décision de prise en charge et à son montant. Elles se détaillent ainsi :

- Entreprise ou établissement concerné,
- Nombre de salariés,
- Nombre d'adhérents,
- Nombre d'adhérents grévistes (+ de six mois de cotisation),
- Nombre d'adhérents grévistes (- de six mois de cotisation),
- Date (et heure) du début du conflit,
- Date (et heure) de la reprise du travail,

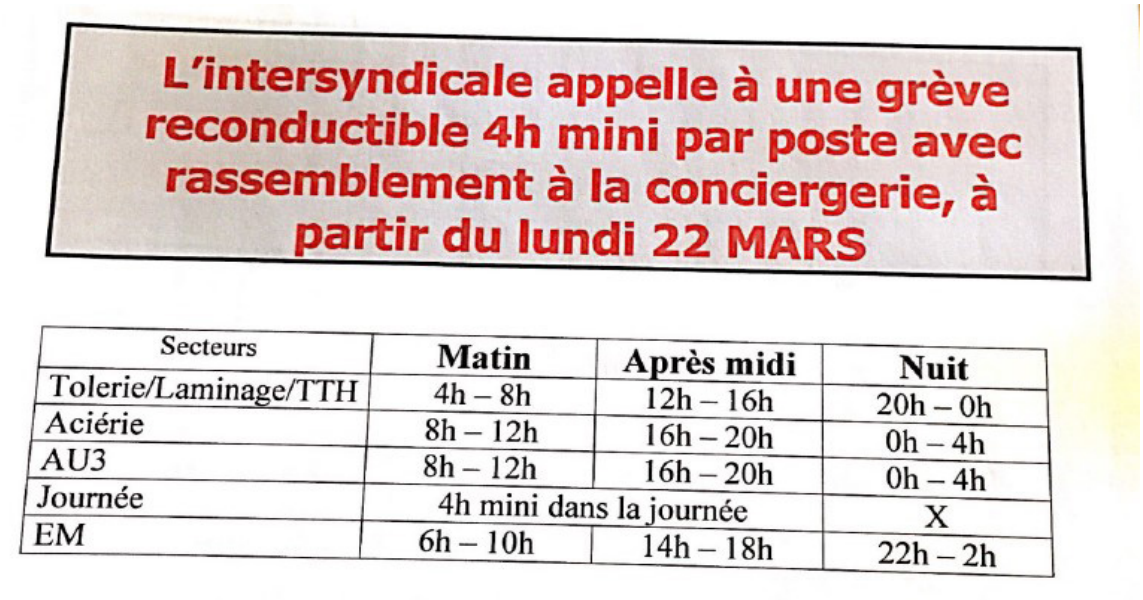
La consultation des dossiers grève montre que ces questions sont plutôt bien renseignées par les syndicats, ce qui semble logique puisque les renseignements qu'ils fournissent constituent la première étape indispensable à indemnisation. Deux questions semblent néanmoins poser plus de problèmes aux rédacteurs : celle concernant le nombre de salariés de l'entreprise ou de l'établissement (soit que ce nombre est inconnu du déposant, soit qu'il hésite entre le nombre de salariés de l'établissement et celui de l'entreprise), et celle concernant le nombre d'adhérents. Dans ce derniers cas, l'information peut s'avérer manquante ou fantaisiste (comme dans ce dossier de 2009 où un syndicat d'une entreprise de restauration ferroviaire indique 320 adhérents dans une entreprise qui regroupe 1340 salariés) ou attester, une nouvelle fois, d'une confusion entre les périmètres de l'établissement et de l'entreprise.

La grève, on le sait, peut prendre de multiples formes qui s'émancipent de façon plus ou moins importante de la grève franche[114]. Le cas est prévu par la CNAS qui ouvre ses prestations en

114 Par grève franche, il faut entendre l'arrêt de travail de 24h démarrant et finissant à un horaire précis. La centralité de ce type de grève dans la conflictualité du travail de l'après-Seconde Guerre mondiale jusqu'au milieu des années 1970 explique pourquoi le ministère du Travail fera des JINT (journées individuelles non travaillées) l'indicateur quasi exclusif de la statistique de grève (Carlier, 2008). Le renforcement de la grève dans la fonction publique où le dépôt d'un préavis est obligatoire avant toute grève (préavis qui précise l'heure du début et la durée limitée ou non de la grève envisagée) et l'adoption de l'amendement Lamassoure de 1987 (fixant la règle du 30e indivisible, soit la retenue sur salaire d'une journée entière pour tout arrêt de travail, quel qu'en soit la durée) pour la Fonction Publique d'État contribueront au développement de cette forme de grève, avant son effondrement à partir des années 1980.

cas de grèves successives ou tournantes[115], à charge pour le syndicat demandeur de fournir les multiples dates et horaires de grève, le nombre d'adhérents concernés à chaque arrêt (extrait 14).

Extrait 14 : Grève tournante dans une entreprise de la métallurgie.


L'intersyndicale appelle à une grève reconductible 4h mini par poste avec rassemblement à la conciergerie, à partir du lundi 22 MARS

Secteurs	Matin	Après midi	Nuit
Tolerie/Laminage/TTH	4h – 8h	12h – 16h	20h – 0h
Aciérie	8h – 12h	16h – 20h	0h – 4h
AU3	8h – 12h	16h – 20h	0h – 4h
Journée	4h mini dans la journée		X
EM	6h – 10h	14h – 18h	22h – 2h

Dans tous les cas, la prestation grève délivrée par la CNAS ne concerne que celle donnant lieu à arrêt de travail (sur le principe de la grève d'une journée jusqu'au congrès de Marseille en 2014[116] et sur celui du débrayage à l'heure – avec une carence de 7h – depuis lors). Conséquemment, elle exclut les autres formes de grève (du zèle, perlée, etc.) et ne prend en compte que les grèves considérées comme licites par le code du travail[117]. En revanche, elle prévoit le lock-out[118], alors que la pratique est interdite en France, et le chômage technique résultant d'une action patronale à la suite d'un mouvement de grève, qui donnent également lieu à indemnisation.

À cette première batterie de questions d'identification dans cet imprimé s'ajoutent des demandes « *complémentaires sur le conflit* ». Ces demandes, auparavant détaillées sous la forme d'un questionnaire (voir annexe 4), se réduisent désormais à une question ouverte sur les motifs de la grève et les résultats obtenus (voir encadré 7 ci-dessous). À charge pour le syndicaliste porteur du dossier de le remplir et de fournir les indications demandées. S'il le souhaite et/ou s'il en a le temps. Car dans les dossiers grève, les pièces complémentaires exigées par ailleurs comme justificatifs du conflit écoulé (tracts, articles de presse, protocole de fin de conflit, etc.) ont tendance à remplacer l'exposé personnalisé et réflexif de ses causes,

115 Une grève tournante est une cessation du travail par échelonnement successif ou par roulement concerté des différents secteurs ou catégories professionnelles d'une même entreprise ou établissement.

116 « *En cas de grèves successives ou tournantes inférieures à deux jours, le nombre d'heures perdues est ramené à des tranches complètes de 7h par adhérent. Chaque tranche représente une journée de grève, les deux premières tranches (14h) n'ouvrent droit à aucune indemnisation* », Lettre de la responsable de la CNAS à un syndicat demandeur dans le cadre du conflit retraite, 23 décembre 2011.

117 Sur le plan du droit, la licéité de la grève tournante est soumise à interprétation puisque considérée dans le secteur privé comme licite sauf abus, c'est à dire en cas de désorganisation totale de l'entreprise. En revanche, elle est interdite dans la fonction publique.

118 Le *lock-out* qualifié également de grève patronale, est une fermeture provisoire ou définitive d'une entreprise, décidée par l'employeur pour répondre à un conflit collectif. Cette pratique est interdite en France et dans l'ensemble des pays européens, sauf cas de force majeure lorsque l'entreprise ne peut plus assurer la continuité du travail.

de son déroulement et de son issue. Et dans bon nombre de dossiers, cet encadré reste vide ou est rempli a minima. La substitution du questionnaire par cet encadré atteste que le dossier grève est devenu principalement « *un outil de gestion* » (Gaudeul, Dufour, 1996, p. 11) dans lequel les informations complémentaires sur le conflit sont désormais considérées comme facultatives. Cela ne signifie pas que les responsables syndicaux ne se livrent plus à une analyse commentée des conflits qu'ils ont coordonnés une fois achevés. Mais plutôt que celle-ci a principalement pour vocation de servir à l'échelon de l'établissement (pour convaincre les salariés de la justesse des choix effectués par le syndicat lors de la grève et promouvoir son action présente et à venir) voire à l'échelon fédéral (pour informer de son activité) et moins au-delà.

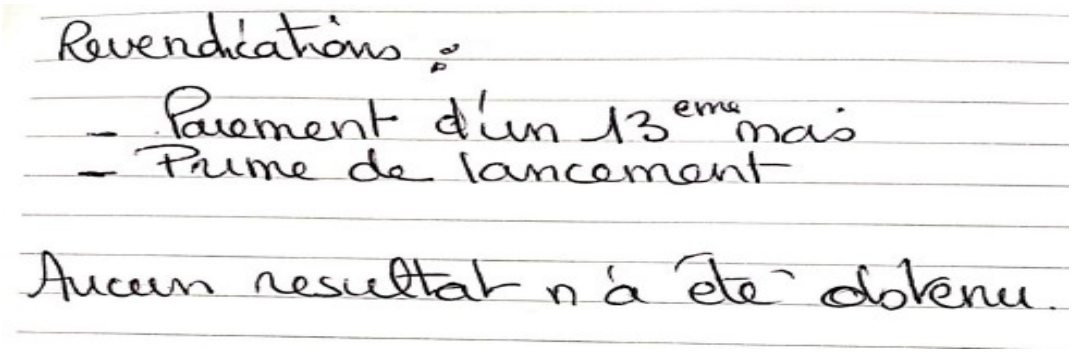
Que dit la rédaction des fichiers grève de la grève et des grévistes ?

Certains de ces encadrés sont néanmoins remplis. Mais comment le sont-ils et que disent-ils ? L'espace laissé au répondant ne lui permet pas de se lancer dans un récit exhaustif du conflit écoulé. Selon les dossiers néanmoins, cette partie peut être rédigée de façon détaillée avec un rappel de la chronologie de la grève et la liste des principaux événements qui l'ont émaillée, ou au contraire être plus lapidaire, en répondant succinctement aux consignes de l'imprimé qui, de fait, notifient « seulement » que soient précisés les motifs et les résultats du conflit. Si les premiers sont systématiquement renseignés, c'est moins le cas pour les seconds, certainement en raison des résultats souvent en demi-teinte d'un grand nombre de mobilisations. Et lorsque la grève se solde par un échec, le résultat peut être annoncé avec un minimum de mots, la sobriété du commentaire cachant mal la déception ressentie (encadré 2).

Encadré 2 : Une grève pour rien ?

Le 31 mars 2011, suite à une assemblée générale, 500 ouvriers (chiffre des grévistes) de l'équipe du matin d'une entreprise de construction automobile de marque japonaise située dans le nord de la France se mettent en grève pour obtenir une prime de 800 euros et un 13e mois pour tous y compris les intérimaires, à l'identique de celle obtenue précédemment par les salariés d'un autre établissement du même groupe.

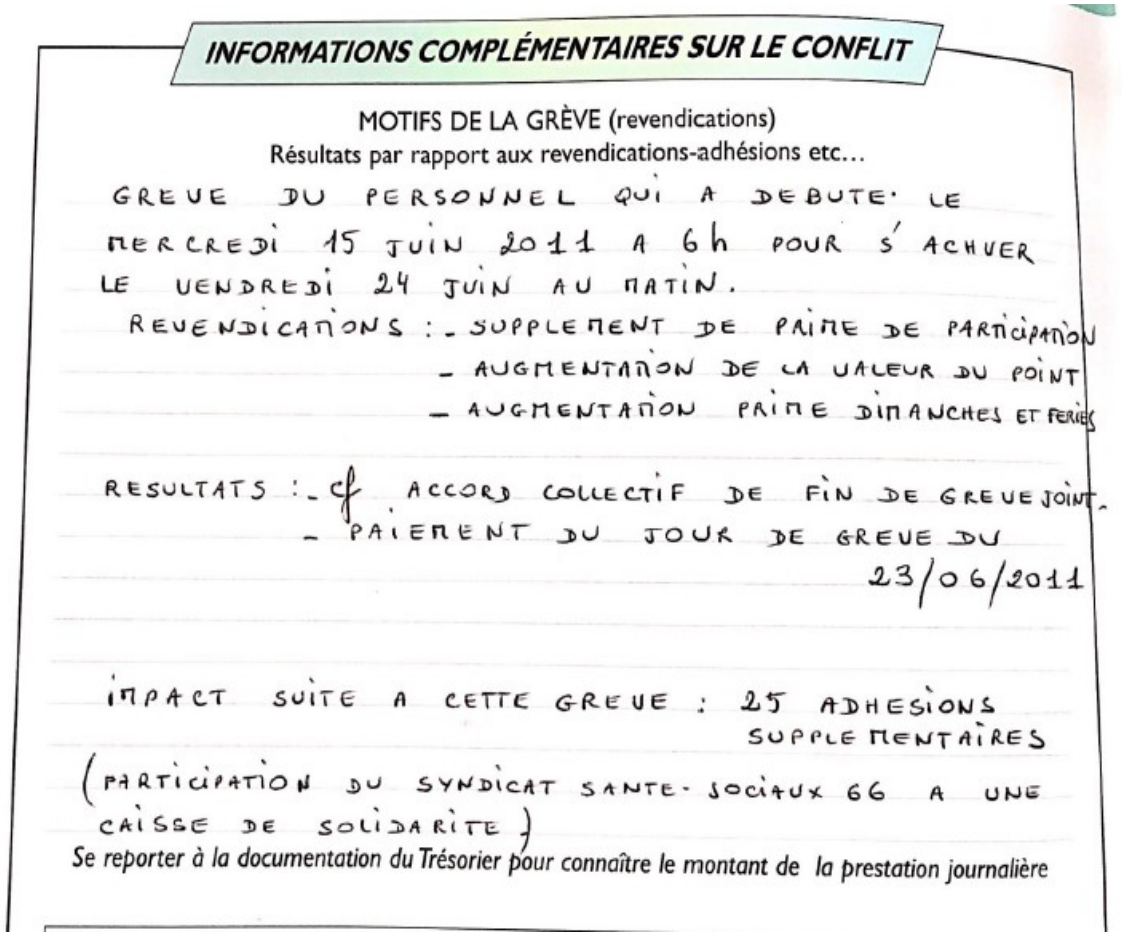
Ils seront rejoints par 420 ouvriers de l'équipe de l'après-midi (chiffre des grévistes) soit près d'un tiers des salariés de l'établissement (3100 salariés avec les intérimaires). Du côté du syndicat CFDT dépendant de la métallurgie, c'est 18 adhérents sur 141 revendiqués qui se lanceront dans la grève. Les grévistes seront soutenus dans leur action par l'ensemble des syndicats présents sur le site : CGT, CFDT, FO, l'UNSA, la CFTC et SUD. Ils éliront à l'occasion de ce conflit un comité de grève constitué de 14 salariés dont 1 intérimaire, chargé de représenter l'ensemble des intérimaires travaillant dans l'établissement. Un journal de la grève sera publié (6 numéros seront joints au dossier CNAS) et un blog créé afin que chaque gréviste puisse y déposer textes, photos, vidéos, ainsi qu'une caisse de grève (voir ci-dessous). Afin de mettre la pression sur la direction, les grévistes menacent d'augmenter le montant de la prime demandée de 100 euros par jour de grève. La grève durera 12 jours malgré le ralentissement de la production (environ 50 % selon les grévistes, à la marge selon la direction) sans que le comité de grève ne soit reçu par la direction de l'établissement. Celle-ci arguera de problèmes d'approvisionnement avec le Japon, suite au Tsunami, pour imposer une semaine de chômage partiel, conduisant les grévistes à devoir suspendre leur mouvement sans n'avoir rien obtenu.


Revendications :
- Paiement d'un 13ème mois
- Prime de lancement

Aucun resultat n'a été obtenu.

Lorsque les résultats de la grève sont indiqués, il s'agit principalement des résultats en matière revendicative. Les bénéfices secondaires pour le syndicat, en termes d'adhésion, sont plus rarement mentionnés (extrait 15). Cela peut être néanmoins le cas comme dans celui de cette grève de 9 jours en 2011 dans une clinique privée, appelée de concert par la CGT et la CFDT sur des motifs salariaux. À en croire le responsable du syndicat CFDT Santé-Sociaux concerné, elle permettra un doublement de la section, qui passera de 21 adhérents avant le conflit à 46 à son issue.

Extrait 15 : une grève aux bénéfices directs et indirects



INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LE CONFLIT

MOTIFS DE LA GRÈVE (revendications)
Résultats par rapport aux revendications-adhésions etc…

GREVE DU PERSONNEL QUI A DEBUTE LE MERCREDI 15 JUIN 2011 A 6h POUR S'ACHVER LE VENDREDI 24 JUIN AU MATIN.

REVENDICATIONS : - SUPPLEMENT DE PAIME DE PARTICIPATION
- AUGMENTATION DE LA VALEUR DU POINT
- AUGMENTATION PRIME DIMANCHES ET FERIES

RESULTATS : - cf ACCORD COLLECTIF DE FIN DE GREVE JOINT.
- PAIEMENT DU JOUR DE GREVE DU 23/06/2011

IMPACT SUITE A CETTE GREVE : 25 ADHESIONS SUPPLEMENTAIRES

(PARTICIPATION DU SYNDICAT SANTE-SOCIAUX 66 A UNE CAISSE DE SOLIDARITE)

Se reporter à la documentation du Trésorier pour connaître le montant de la prestation journalière

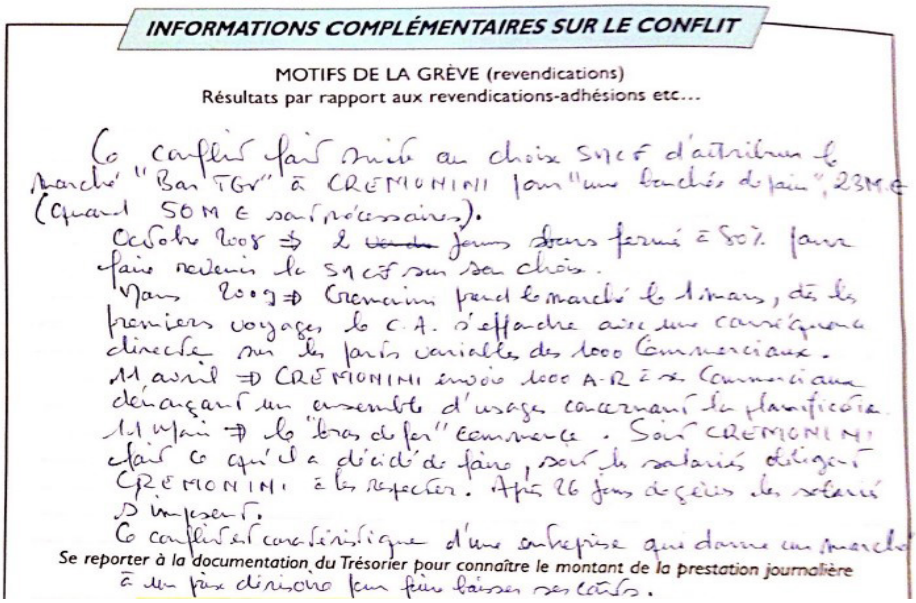
La rédaction de l'encadré peut être aussi l'occasion pour le rédacteur de donner son opinion, non seulement sur le conflit, mais également sur la situation économique de l'établissement et ses choix stratégiques (encadré 3).

Encadré 3 : un conflit « typique » de la sous-traitance

Le 11 mars 2009, les commerciaux d'une entreprise de restauration ferroviaire démarrent une grève illimitée. L'entreprise en question vient de remporter l'appel d'offres lancé par la SNCF pour la restauration dans les TGV et a repris l'ensemble des salariés de l'ancienne entreprise prestataire[119] . Ce conflit est typique des situations de sous-traitance dans lesquelles dominent les relations triangulaires entre donneur d'ordre, entreprise prestataire et salariés, et dans le cadre desquelles la transférabilité des salariés est un motif récurrent d'antagonismes (Denis, 2018). En l'occurrence, c'est autant l'effondrement des ventes dans les voitures-bars, lié à la nouvelle

119 Les dispositions de l'article 20 de la convention collective nationale de la restauration ferroviaire du 4 septembre 1984 prévoit un transfert du personnel en cas de changement de prestataire, avec maintien des avantages individuels acquis par les salariés.

gamme de produits proposés à la vente[120] que le non-respect par la nouvelle entreprise des conditions d'emploi (niveau de rémunérations), de travail (organisation et temps de travail) et de représentation sociale (maintien des mandats syndicaux)[121] prévalant avant l'arrivée du nouveau prestataire qui seront à l'origine de la grève. À l'appel d'une intersyndicale CFDT, SUD-Rail, FO, CGT, cette grève mobilisera entre 50 % et 60 % des 1350 salariés de l'entreprise (chiffre syndical). Du côté de la CFDT, c'est 188 adhérents qui se tourneront vers la CNAS dans le cadre de ce dossier. La grève évoquée ici partage un autre élément caractéristique des conflits de sous-traitance : la longue durée qui résulte dans nombre de cas d'une situation de blocage entre l'entreprise donneuse d'ordre qui argue de son extériorité dans la relation juridique et salariale entre le prestataire et ses salariés pour ne pas intervenir dans le conflit qui les oppose, le repreneur qui adopte une position de fermeté du fait qu'il a remporté le marché au plus juste prix voire même régulièrement en dessous du prix du marché[122], et les salariés pour qui la mobilisation engage souvent plus que leur salaire, leur dignité également (Denis, 2009). On retrouve ce cas de figure dans cette grève qui durera plus d'un mois au cours de laquelle 23 salariés seront assignés devant le tribunal de grande instance pour «voies de fait», leur entreprise leur reprochant d'avoir bloqué l'avitaillement des trains. La SNCF se verra contrainte de s'impliquer en recevant par deux fois une délégation de grévistes – le DRH de l'entreprise évoquera à ce sujet « un conflit [qui] a déjà trop duré [et qui] nuit à l'image» de la SNCF »[123] . Le tribunal de grande instance nommera le secrétaire d'État du ministère des Transports comme médiateur. À l'issue de plusieurs réunions entre les différentes parties prenantes, un accord de fin de conflit sera signé le 3 juin 2009 par toutes les organisations syndicales. Il portera sur le taux d'intéressement, le respect des plannings et la négociation d'un accord sur les instances représentatives du personnel.



INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LE CONFLIT

MOTIFS DE LA GRÈVE (revendications)
Résultats par rapport aux revendications-adhésions etc...

Ce conflit fait suite au choix SNCF d'attribuer le marché "Bar TGV" à CREMONINI (un "une tranche de pain", 23M€ (quand 50M€ sont nécessaires).
Octobre 2008 ⇒ 2 jours grève fermé à 80% pour faire revenir la SNCF sur son choix.
Mars 2009 ⇒ Cremonini prend le marché le 1 mars, dès les premiers voyages le C.A. s'effondre avec une conséquence directe sur la partie variable des 1000 Commerciaux.
11 avril ⇒ CREMONINI envoie 1000 A-R à ses Commerciaux dénonçant un ensemble d'usages concernant la planification.
11 mai ⇒ le "bras de fer" commence. Soir CREMONINI fait ce qu'il a décidé de faire, sans les salariés obligent CREMONINI à les respecter. Après 26 jours de grèves les salariés obtiennent.
Ce conflit est caractéristique d'une entreprise qui donne un marché à un prix dérisoire pour faire baisser ses coûts.

Se reporter à la documentation du Trésorier pour connaître le montant de la prestation journalière

Voire d'évoquer la situation sociale dans l'établissement concerné par la grève. Alors que dans bien des cas, les éléments d'information concernant ces épisodes de grève sont rapportés de façon strictement factuelle, la prose se faisant télégraphique, l'évocation du climat social précédant ou entourant le conflit est souvent propice à des remarques plus personnelles et émotionnelles. Trois cas de figure s'y prêtent plus particulièrement :

120 Le salaire des commerciaux contient une part variable indexée sur le chiffre d'affaires, avec une répercussion automatique en cas de baisse de ce dernier. Dans la situation présente, cette baisse aurait été en partie imputable au découpage du marché en deux, l'ancien prestataire gardant celui du ravitaillement des trains en gare occasionnant de nombreuses ruptures de stocks dans les trains.

121 La dénonciation de l'ensemble des mandats syndicaux par le nouvel entrant privera les salariés de comité d'entreprise (CE).

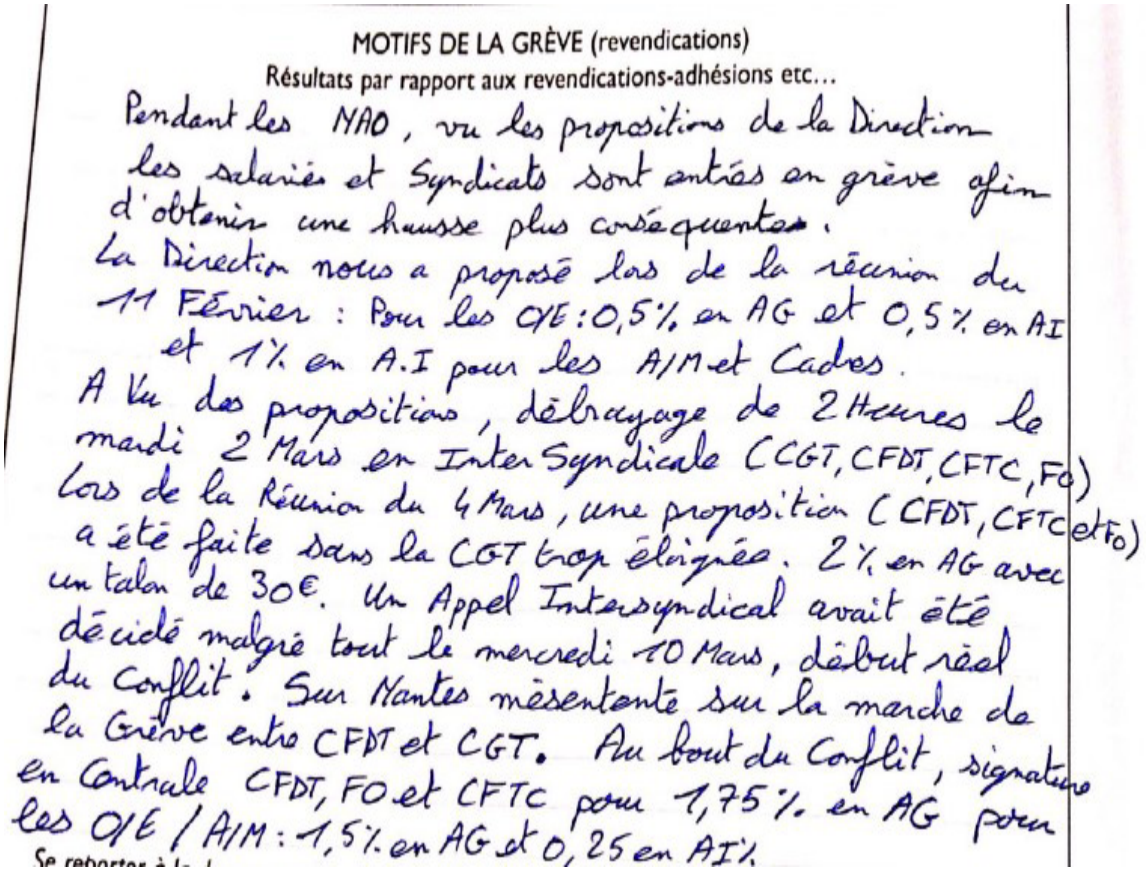
122 Dans ce cas précis, selon les sources syndicales, le repreneur aurait obtenu le marché pour 23 millions d'euros alors que l'ancien prestataire en demandait 80 millions.

123 De fait, ce conflit aura un certain retentissement puisqu'il donnera lieu à une question écrite déposée par le sénateur du Pas-de-Calais (Question écrite n° 08960 publiée dans le JO Sénat du 04/06/2009 - page 1372) et à une réponse du secrétariat d'État aux transports (publiée dans le JO Sénat du 07/01/2010 - page 38).

- avant tout autre motif, les cas de restructuration d'entreprise, de PSE avec leur cortège de suppressions d'emploi, sont ceux qui tirent les expressions les plus douloureuses, les mots se faisant l'écho de l'épreuve collective vécue par les salariés : - « *92 licenciements annoncés sur un effectif de 381 salariés, c'est la consternation…* », « *Un vrai sentiment de gâchis* », « *plan pourri* » etc.[124] ;
- la dégradation des conditions de travail et les dommages qu'ils occasionnent sur les salariés et les cas de harcèlement constituent aussi les motifs de dénonciation où pointe le sentiment de colère : - « *Des conditions de travail déplorables, de la souffrance au travail des salariés due à un management répressif du directeur général… Demande de démission du directeur général* », – « *Des souffrances insupportables et inacceptables* », – « *les salariés sont harcelés moralement* », etc. ;
- enfin, la fermeture de la direction à toute négociation et le refus du « dialogue social » est un autre motif d'irritation récurrent : – « *Autisme de la direction* », – « *La direction ne nous prend pas au sérieux* », – « *Patrons voyous* », « *Lamentable, méprisable, maître-chanteur* », etc.

Autre élément qui participe du climat social : les relations intersyndicales. Dans la majorité des cas, les grèves enregistrées par la CNAS sont intersyndicales. Il en est peu question dans les commentaires apposés par les responsables des syndicats CFDT dans les dossiers grève. Les rares cas concernent les situations de mésentente syndicale sur la conduite de la grève et ses résultats. Cela sera le cas notamment lors de cette grève de 2010 dans une entreprise de fabrication d'emballages comme le mentionne le responsable CFDT du site (extrait 16).

Extrait 16 : conduite du conflit et mésentente syndicale



MOTIFS DE LA GRÈVE (revendications)
Résultats par rapport aux revendications-adhésions etc...

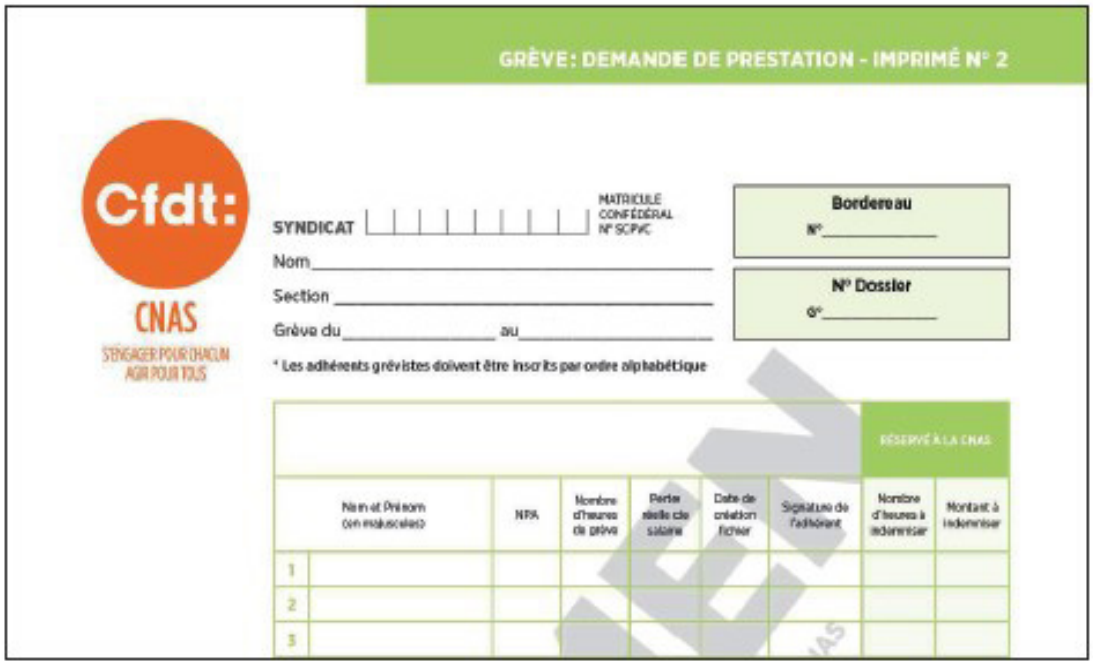
Pendant les NAO, vu les propositions de la Direction les salariés et Syndicats sont entrés en grève afin d'obtenir une hausse plus conséquente.
La Direction nous a proposé lors de la réunion du 11 Février : Pour les O/E : 0,5% en AG et 0,5% en AI et 1% en A.I pour les A/M et Cadres.
A Vu des propositions, débrayage de 2 Heures le mardi 2 Mars en Inter Syndicale (CGT, CFDT, CFTC, FO)
Lors de la Réunion du 4 Mars, une proposition (CFDT, CFTC et FO) a été faite sans la CGT trop éloignée. 2% en AG avec un talon de 30€. Un Appel Intersyndical avait été décidé malgré tout le mercredi 10 Mars, début réel du Conflit. Sur Nantes mésentente sur la marche de la Grève entre CFDT et CGT. Au bout du Conflit, signature en Centrale CFDT, FO et CFTC pour 1,75% en AG pour les O/E / A/M : 1,5% en AG et 0,25 en AI%

124 À ce sujet, la description faite par Pascal Deppoorter et Nathalie Frigul suite à l'annonce de fermeture de Continental Clairoix en 2009, qui montre si l'on pouvait en douter, que les premières réactions face à ce type d'annonce sont d'ordre émotionnel (2014, p. 64.)

Déclarer ses heures de grève

À ce premier ensemble d'informations sur le conflit, qui permet l'ouverture d'un dossier grève, s'en ajoute un second, qui concerne la demande de prestation à proprement parler (extrait 17). Celle-ci prend la forme d'une liste nominative, soumise à l'approbation de chaque demandeur, qui doit la parapher, dans laquelle celui-ci doit indiquer son degré de participation à la grève (nombre de jours ou d'heures de grève) et la retenue sur salaire qui en a résulté. Ces informations sont déclaratives et sont soumises à vérification puisqu'elles donnent lieu au calcul et au paiement de l'indemnisation (article 11 du règlement intérieur de la CNAS). La liste est ainsi divisée en deux blocs de 8 colonnes : un premier de 5 colonnes dans lesquelles l'adhérent indique son nom et prénom, son numéro national d'adhérent, le nombre de jours de grève effectué, la perte réelle de salaire et qu'il signe ; un second de 3 colonnes destinées à la CNAS dans lesquelles elle valide l'adhésion du demandeur dans le fichier confédéral, mentionne le nombre de jours et le montant à indemniser. Entre cette liste nominative et la demande de déclaration de droits, le nombre d'adhérents grévistes n'est pas nécessairement identique. En effet, certains ne demandent pas d'indemnisation ou l'abandonnent, sans réelle justification. La modicité de la somme reçue, en particulier lors des conflits les plus courts, en est certainement la principale.

Extrait 17 : Imprimé n°2 – Demande de prestation grève, CNAS CFDT



GRÈVE: DEMANDE DE PRESTATION - IMPRIMÉ N° 2

Cfdt:
CNAS
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

SYNDICAT | | | | | | | | MATRICULE CONFÉDÉRAL N° SCPVC

Nom _____

Section _____

Grève du _____ au _____

Bordereau
N° _____

N° Dossier
N° _____

* Les adhérents grévistes doivent être inscrits par ordre alphabétique

	Nom et Prénom (en majuscules)	NPA	Nombre d'heures de grève	Perte réelle de salaire	Date de création fichier	Signature de l'adhérent	RÉSERVÉ À LA CNAS: Nombre d'heures à indemniser	RÉSERVÉ À LA CNAS: Montant à indemniser
1								
2								
3								

Tout dossier grève déposé à la CNAS intègre enfin un rapport de clôture qui contient les pièces complémentaires qui lui seront utiles pour déterminer si indemnisation il doit y avoir et son montant. À savoir : les justificatifs de la grève (tracts d'appel, préavis éventuel et les coupures de presse), le protocole de fin de conflit lorsqu'il existe, qui « *permet de juger des mesures particulières : jours de congés imposés, étalement des retenues sur salaire, etc.* », et les bulletins de salaire des grévistes comportant les retenues sur salaire à indemniser. Théoriquement, l'envoi de cet ensemble de pièces complémentaires dans un délai de six mois au maximum après le conflit conditionne l'indemnisation par la CNAS. Dans les faits, toutes les pièces ne se valent pas et seuls les bulletins de salaire de grévistes semblent réellement indispensables.

Selon les dossiers en effet, une ou plusieurs de ces pièces peuvent manquer sans que cela ne suspende pour autant le processus d'indemnisation. Globalement néanmoins, après consultation, ces pièces sont bien présentes dans les dossiers même si leur volume et leur diversité sont logiquement corrélés à l'ampleur et à l'intensité de la grève. Si les tracts et autres documents syndicaux en constituent la matière première – ne serait-ce que parce que les plus faciles à rassembler par ceux-là mêmes qui en sont à l'origine, – il en va également de même pour les coupures de presse abondamment fournies. La très grande majorité des grèves qui donnent lieu à prestation CNAS se déroulent en régions (7 sur 49 seulement concerneront des établissements franciliens en 2009 et 3 sur 59 en 2011), ces articles proviennent donc pour l'essentiel de la presse quotidienne régionale (PQR), confirmant l'importance de cette source d'information pour le suivi des conflits collectifs de travail (Camard, 2002). L'abondance de ces articles de presse dans l'ensemble des dossiers consultés s'explique certainement, en partie, par la nature des conflits majoritairement traités par CNAS lors de ces deux années (en 2009 surtout), à savoir des conflits qui visent la défense de l'emploi sur fond de restructurations et de plans sociaux. En effet, on sait que les grèves à forte « désespérance sociale » sont celles qui trouvent le plus important écho de la part des médias – d'autant plus lorsque la dimension locale du conflit participe de sa dramatisation en termes d'effets sur le bassin d'emploi et l'économie d'une région – ainsi que celles, souvent les mêmes, qui donnent lieu à des actions spectaculaires et qui sont trop facilement qualifiées de radicales (Giraud, 2010 ; Béroud, 2014). Mais pas seulement. Erik Neveu a parfaitement montré qu'un nombre très important d'actions protestataires, qui échappent habituellement à l'œil du chercheur et qui sont délaissées par les journalistes nationaux, bénéficient d'une couverture médiatique significative de la part de la presse quotidienne régionale et des décrochages locaux des journaux d'information des chaînes nationales. Il défend même l'idée d'une opinion publique territorialisée, et d'un isomorphisme fonctionnel entre la structure des mobilisations locales et leur couverture, y compris politique et sociale, à ce niveau[125]. Sans compter que l'information délivrée par la presse locale possède également une finalité pratique. Tout ce qui vient modifier le quotidien du lectorat peut ainsi donner lieu à traitement journalistique. Il en va ainsi des grèves dans les transports, à La Poste, dans les hôpitaux, mais aussi des manifestations organisées dans les points stratégiques des villes, etc. N'oublions pas non plus que ce lectorat est également composé des salariés, et de leur famille, en lutte. Quoi qu'il en soit, par leur seule présence, ces articles de presse confirment la persistance d'une conflictualité collective considérée comme « ordinaire », car localisée et s'inscrivant dans le quotidien du travail et des relations d'emploi. Si le regain d'intérêt apporté à la conflictualité du travail depuis le milieu des années 1990 par la recherche en sciences sociales fait que ces grèves ne sont plus ignorées et inconnues, elles ne sont pas plus étudiées pour autant. Dans un tel cadre, ces apports journalistiques, malgré leurs limites et insuffisances, sont donc un matériau utile au chercheur pour les faits et les témoignages qu'ils délivrent.

L'absence de fiches de paye (ou d'une attestation de l'employeur précisant le nombre de jours et le montant retenu) jointes aux dossiers bloque toute possibilité d'indemnisation par la CNAS (extrait 18). Celles-ci constituent effectivement la preuve qu'une retenue de salaire a bien été opérée par l'employeur pour fait de grève. Pièce indispensable donc, elle est néanmoins souvent manquante dans les dossiers déposés au point que les dossiers incomplets représentent environ un quart de ceux reçus. Simple oubli ? Non suivi des consignes administratives ? Inexpérience, car première ouverture de droits à la CNAS ? Difficulté de regrouper les fiches de paye alors que le conflit peut être clos depuis plusieurs semaines et que les bulletins de salaire sont parfois envoyés tardivement ? De fait, dans leurs courriers adressés à la CNAS, les responsables syndicaux se plaignent régulièrement de la lourdeur de cette tâche, en particulier lorsque le nombre d'adhérents engagés dans la grève est important :

125 **«** *Cette limitation aux médias locaux n'est nullement le signe d'un semi-échec médiatique du mouvement. Elle peut même être parfaitement fonctionnelle lorsque les enjeux des mobilisations peuvent être traitées par des instances de décision fédérées, régionales, locales* **» (**Neveu, 1999, p. 51).

125 pour celle coordonnée par le syndicat CFDT de la restauration ferroviaire, 48 pour le syndicat S3C (Communication, Conseil, Culture) d'Alsace et 44 pour le syndicat Construction Bois Vosges en 2009, 107 pour le syndicat de la métallurgie de la Moselle en 2010, etc. Pour peu que les conflits en question aient duré plusieurs jours, les dossiers grève correspondants prennent alors rapidement la taille d'un bottin.

Extrait 18 : Décision du comité de gestion de la CNAS suite à un envoi tardif de pièces complémentaires – Conflit La Poste Nice XXXX

Le Syndicat S3C Côte d'Azur a déposé à la CNAS un dossier, le 27/07/2011, concernant une grève à la Poste Nice XXXX, le conflit s'étant déroulé du 22/12/2009 au 31/01/2010. Ce dossier concerne 3 adhérents.

Par courrier daté du 05/09/2011, la CNAS a informé le syndicat du rejet statutaire pour dépôt tardif puisqu'il aurait dû arriver au plus tard 6 mois après la fin du conflit.

Par fax du 02/11/2011, le syndicat indique que « *comme il vous faut toutes les feuilles de paie, échelonnées sur plusieurs mois* », cela explique le dépôt tardif.

Sous réserve de vérification des retenues de salaire, la prise en charge de ce dossier représenterait 1 350 €.

Le Comité de gestion se prononce pour le maintien du rejet, aucun élément ne pouvant justifier une prise en charge exceptionnelle.

Mais à cet ensemble de causes s'en ajoutent d'autres qui tiennent davantage à la structure des organisations productives et du salariat. La dispersion et l'atomisation des salariés sur les sites de travail en est une, que cette dispersion soit d'ordre géographique ou temporel (horaires décalés). Elle constitue un motif récurrent avancé par les responsables des syndicats pour justifier de l'absence de bulletins de salaire parmi les pièces envoyées. Parmi eux : ceux des transports, de la restauration ferroviaire, du commerce, des entreprises sous-traitantes dont les salariés travaillent sur des chantiers distincts, etc. Le qualificatif de « conflit localisé » peut ainsi, non pas induire en erreur, mais masquer le fait que localisation ne signifie pas nécessairement concentration et intégration de la chaine de production et proximité des salariés sur le même lieu de travail[126]. D'autant que la part croissante prise par la sous-traitance[127], dans un contexte général de transformation du modèle des entreprises, de tertiarisation et d'externalisation, a tendance à allonger cette chaine de la production, et à accroitre le nombre de salariés « de la périphérie » – sans compter la plus grande difficulté pour ces derniers de constituer un collectif de travail stable ou d'intégrer celui composé par les salariés « du centre ».

Lors du conflit contre la réforme des retraites en 2010, c'est au contraire le caractère national du mouvement de grève et sa dissémination qui posera problème aux responsables syndicaux pour rassembler les données nécessaires à l'indemnisation. D'autant plus qu'il engagera plus massivement les agents du public, eux-mêmes dispersés dans des établissements et services différents : ceux d'interco[128], des chantiers navals, les cheminots, les enseignants, etc. (voir

126 « *Si la cessation collective du travail résulte d'un mot d'ordre interne à un ou plusieurs établissements d'une même entreprise, il s'agit d'un conflit localisé. Lorsque le mot d'ordre est externe et commun à plusieurs établissements d'entreprises différentes ou à plusieurs entreprises (journée d'action nationale par exemple), il s'agit d'un conflit généralisé* » (DARES, 2005).

127 Celle-ci a pu être mesurée grâce notamment à l'enquête REPONSE. Un tiers des établissements qui ne recourait pas à la sous-traitance en 2004-2005 ont déclaré l'utiliser en 2010-2011 (Perez *et al.*, 2015).

128 La fédération Interco (inter pour «intérieur» et co pour «collectivités locales») regroupe les syndicats CFDT relevant de nombreux services au public : collectivités territoriales, ministère de l'Intérieur, ministère de la Justice, ministère des Affaires étrangères, ministère de la Solidarité, Offices Publics de l'Habitat, entreprises de l'Eau et de l'assainissement, funéraire.

ci-après). Le caractère exceptionnel de cette prise en charge, le fait qu'un certain nombre de syndicats de la CFDT découvriront pour la première fois les services de la CNAS à l'occasion de ce conflit, ajouteront à cette difficulté, et conduiront les permanents de la CNAS à une importante activité de rappel des procédures et de relances, et à son comité de gestion à des interventions régulières à leur endroit (extrait 19)[129].

Extrait 19 : Extrait d'une lettre du comité de gestion de la CNAS à propos des dossiers grèves des agents des chantiers navals lors du conflit « Retraite » de 2010, CNAS-CFDT.

Ces 38 dossiers concernent l'arsenal de Brest, et ont été déposés (en un seul dossier, découpé ensuite par la CNAS en fonction des sections déclarées au FNA) le 10 janvier 2011 par le syndicat, avec comme seul justificatif de perte de salaires un document à en-tête du syndicat envoyé à chacun de ses adhérent, sur lequel chacun a indiqué les journées de grèves qu'il avait suivies. Ce courrier reprenait d'ailleurs en gras l'extrait de la circulaire aux organisations précisant que les justificatifs des pertes de salaires pourraient faire l'objet d'un envoi complémentaire et conseillait aux adhérents de commencer sans tarder à photocopier leurs bulletins de paie.

Dès mars 2011, et au fur et à mesure de l'examen de ces dossiers, la CNAS a réclamé, pour chacun d'entre eux, les justificatifs de pertes de salaires, s'appuyant en cela sur la décision prise par le CN de février 2011, qui précisait que l'indemnisation se ferait au taux statutaire, sur justificatif des pertes de salaires.

Jusqu'au 26 octobre dernier, bien qu'ayant abordé cette question avec différents responsables de la CFDT, tant au niveau régional que fédéral ou confédéral, le syndicat n'avait pas contacté la CNAS. A cette date, un premier échange téléphonique a eu lieu avec le trésorier du syndicat, qui indiquait que le recueil des feuilles de paie était trop lourd pour le syndicat, compte tenu du nombre d'adhérents concernés, que tous, quel que soit leur statut (fonctionnaires d'Etat ou salariés de droit privé) relevaient de la règle dite du 30ème indivisible, et que, compte tenu des réorganisations en cours, il serait difficile de trouver un document de l'administration précisant les étalements de retenues sur salaire. La CNAS maintenait sa demande de document administratifs sur les étalements, et de l'extrait du document confirmant l'application de la règle du 30ème indivisible aux personnels de droit privé, et proposait de faire remonter les copies de feuilles de paie d'au moins une partie des adhérents.

Par mail en date du 27 novembre, parvenaient à la CNAS les bulletins de salaires de 9 adhérents (dont le secrétaire et le trésorier du syndicat), une attestation de la DRH de la DCNS indiquant les dates de prélèvement correspondant à 6 dates de grèves (mais aucune indication quant à la durée de la grève), un courrier de la DRH de la marine nationale indiquant « les dates de préavis CFDT pour lesquels des grévistes ont été recensés (2 dates en 2010 et 2 dates en 2011), et une demande de rajout de 4 adhérents sur 4 dossiers différents.

Au-delà du fait qu'une exception faite à la décision prise par le CN de ne pas déroger à la demande de justificatifs de pertes de salaires impacterait environ 200 dossiers grèves retraites toujours en attente de ces justificatifs, les documents fournis ne permettent absolument pas à la CNAS de vérifier que les demandes faites pour 428 adhérents de plus de 6 mois et 13 adhérents de moins de 6 mois peuvent être satisfaites.
Pour information, si la CNAS devait payer selon les demandes exprimées par le syndicat, l'ensemble de ces dossiers représenterait un total de 24 381,00 €.

Comité de gestion du 6 décembre 2012 ./.

129 L'article 12 des statuts de la CNAS fixe, entre autres missions, » au comité de gestion de veiller au bon fonctionnement de cette dernière.

La réticence d'une partie des adhérents de la CNAS à communiquer leurs bulletins de salaire constitue une autre de ces causes. Selon les procédures de la caisse de solidarité, ces bulletins doivent être collectés par le responsable du syndicat avant transmission à cette dernière. Or, les adhérents y seraient de plus en plus rétifs d'après les responsables de la CNAS. En quelle proportion ? Est-ce l'un des éléments qui conduit certains à renoncer à l'indemnisation, en plus de la modicité de la prestation reçue et de la contrainte bureaucratique ? Plus largement, doit-on y voir l'un des signes de la progression de l'individualisation dans les entreprises et en particulier celle des primes et des salaires, qui met nécessairement le collectif à l'épreuve (Vendramin, 2012) ? On peut en faire l'hypothèse. Il est suffisamment important en tout cas pour amener la CNAS à permettre aux adhérents grévistes de lui transmettre directement les justificatifs en question, mais aussi de leur reverser directement à ces derniers leur indemnisation sans passer par le syndicat comme prévu par le règlement intérieur.

> « *Il y a le fait que c'est la bureaucratie* [qui explique pourquoi certains adhérents renoncent à l'indemnisation]. *Il y a aussi un élément qui ne se voit pas dans les dossiers, c'est le besoin de confidentialité sur les bulletins de salaire. Cela c'est typique de la SNCF par exemple. Pour un conflit aux finances, il n'y a pas de problème, ils mettent tout en ligne. À la SNCF, c'est plus compliqué. Il y a même une règle de la CNAS qui dit que si un adhérent le souhaite, il peut adresser directement son bulletin de salaire à la CNAS sans passer par son syndicat. Pourquoi ? Parce que les disparités de prime sont telles à la SNCF que deux personnes ne gagnent pas la même chose. Il y a un salaire de base et plein de choses qui entrent en plus* » (Responsable de la CNAS-CFDT).

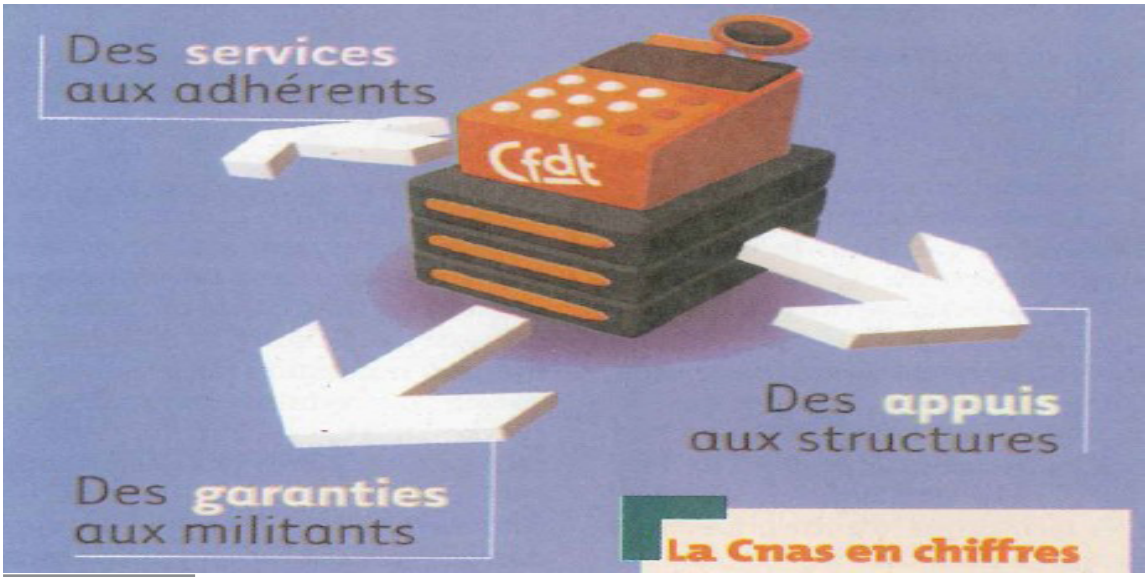
Traiter un dossier grève

Avant de nous intéresser à la manière dont les dossiers grève sont traités par la CNAS, un rappel synthétique préalable semble nécessaire pour brosser le cadre bureaucratique et politique dans lequel intervient cette prise en charge[130].

La CNAS : une entité politique ou administrative – ou bien les deux ?

La CNAS comme son nom l'indique est une caisse, en l'occurrence une caisse permanente confédérée. Au sens littéral du terme, une caisse est une entité, **établi**ssement et/ou système financier, qui dispose de fonds, les gère et les répartis (extrait 20).

Extrait 20 : la figure de la caisse enregistreuse comme représentation de la CNAS[131]



130 Rappelons une nouvelle fois que le processus administratif que nous décrivons ici précède sa dématérialisation qui interviendra en 2018.

131 « La CNAS, un outil au service de l'action syndicale », *Syndicalisme hebdo*, n° 3259, 8 avril 2010.

Dans le cas de la CNAS, ces fonds émanent des cotisations des adhérents et des placements financiers, et abondent une réserve de financement (ressources qui assurent le fonctionnement quotidien et régulier de la caisse) et une réserve d'assurance (afin de pouvoir faire face à des dépenses exceptionnelles, en volume et en fréquence), selon un principe de répartition qui s'effectue sous la forme d'aides apportées aux syndicats et aux adhérents lorsque ces derniers sont confrontés à des difficultés en lien avec leurs activités syndicales (caisse de grève, aide juridique, aide aux victimes de la répression syndicale, assurance « vie professionnelle », assurance « vie syndicale »). En tant que caisse, la CNAS dépend du secteur financier de la confédération et se place sous l'autorité de son trésorier confédéral. Elle est gérée par un comité de gestion composée de dix responsables de fédération et d'URI élus par le Conseil National de la CFDT et du trésorier confédéral.

Pour assurer son fonctionnement quotidien, la CNAS est dotée d'une équipe composée, outre son responsable, d'un trésorier, et de plusieurs gestionnaires administratifs, soit neuf personnes en 2018.

> - Enquêteur : *Tu avais de l'expérience juridique avant d'arriver à la CNAS ?*
> - Responsable CNAS : *Un petit peu. Avant d'être ici, à la CNAS, j'étais au comité de gestion…Au titre de ma fédé F3C, Communication, Conseil, Culture. Et avant, je suivais le juridique de mon syndicat et j'ai été défenseur Prud'hommes aussi.*
> - Enquêteur : *Tu viens de quel secteur à l'origine ?*
> - Responsable CNAS : *De l'informatique, je suis du privé, pur.*
> - Enquêteur : *tu t'es donc formé au droit…*
> - Responsable CNAS : *progressivement, sur le tas, oui. Je n'étais plus en entreprise depuis longtemps, le juridique m'intéressait beaucoup, mais pas que ça, j'ai aussi fait beaucoup de « compta » et de trésorerie, j'aurai pu bifurquer sur une autre voie. Les choses se sont faites comme ça* (Responsable de la CNAS-CFDT).

Ces gestionnaires sont des salariés de la confédération et non des militants. Au cours de ces dernières années, ceux-ci ont vu leurs tâches se diversifier en même temps que la CNAS ouvrait de nouvelles prestations et qu'elle modifiait « *ses règles de gestion dans un sens plus favorable aux syndicats* », les conduisant par exemple à jouer un rôle d'aide auprès de ces derniers, au niveau de la constitution de leurs dossiers par exemple, et de la permanence téléphonique mise en place à leur attention. Malgré tout, ils gardent comme fonction principale de traiter les dossiers de prestation envoyés par les syndicats et les adhérents. Soit un volume moyen de 3000 à 4000 dossiers traités par an, toutes prestations confondues dont environ 2000 dossiers de soutien à l'adhérent, 700 dossiers juridiques, 1000 indemnisations d'adhérents en grève et une dizaine de dossiers de victimes de la répression syndicale (chiffres CNAS).

Ce traitement est d'ordre administratif et non politique. Autrement dit, il ne revient pas aux gestionnaires de la CNAS d'apprécier si la grève à indemniser est conforme aux statuts de la CNAS ou non. Cette tâche est dévolue à son comité de gestion.

> « *En principe, non, sauf si on a un doute sur le motif, c'est-à-dire on regarde si on n'a pas besoin de passer en comité de gestion, si le dossier est dans les clous, c'est-à-dire, si on a bien un préavis public ou un appel de la grève, des tracts, si le motif rentre dans le cadre… voilà. S'il y avait un doute sur la conformité statutaire de la grève, on passerait au comité de gestion* […] *Je viens d'indemniser plusieurs grèves contre la loi El Khomri* […] *la conf' est favorable à la loi El Khomri, mais il y a des syndicats CFDT qui font la grève contre. La CNAS est neutre.* À *partir du moment où le syndicat a constitué un dossier et qu'il rentre dans les statuts, on paye* » (Responsable de la CNAS-CFDT).

Et cet examen, en conformité exercé par le comité de gestion de la CNAS, est lui-même statutairement limité : « *Le Comité de Gestion s'interdit toute intervention dans les décisions de grève qu'il aura à soutenir. Il n'aura, en aucun cas, à donner son accord préalable pour le financement des actions décidées par les organisations affiliées, qui gardent la liberté totale de leurs décisions.* » (art. 12 des statuts de la CNAS). En matière de dossier grève, cela signifie théoriquement qu'il doit se cantonner à vérifier si la grève en question n'est pas d'ordre interprofessionnel (voir plus loin son rôle

par rapport à la grève de 2010 contre la réforme des retraites), ou qu'elle n'est pas fratricide (CFDT contre CFDT), comme l'illustre l'extrait 21 ci-dessous.

Extrait 21 : Dossiers grève CG 08/07/14 - Non numéroté - Syndicat Services Roubaix Tourcoing - Section « XXX»

« Le syndicat a déposé, le 25 avril 2014, un dossier grève pour 78 adhérents de la section « XXX » Le dossier ne comportant pas de protocole de fin de conflit, ni de document permettant de vérifier les dates précises de grève, les calculs ont été faits uniquement à partir des retenues sur salaire. L'analyse des feuilles de paie permet de calculer un nombre global d'heures d'absence par mois, que la CNAS a considéré comme des absences pour grève dès lors qu'elles semblaient être des absences non justifiées.

Ce mode de calcul aboutit à un montant global pour le dossier de 4 636 €.

En ce qui concerne les adhérents déclarés sur le dossier, le problème vient surtout du fait que, pour leur très grande majorité, ils ont démissionné de la CFDT le 01/04/2014, en désaccord avec la décision de valider le PSE :

- 10 ont adhéré pendant la grève, et ne peuvent donc prétendre à aucune indemnisation. Sur ces 10 adhérents, 9 ont démissionné

- 10 adhérents ont fait moins de 2 jours de grève, et ne peuvent donc pas non plus être indemnisés. Sur ces 10 adhérents, 8 ont démissionné

- 54 adhérents ont fait moins de 15 jours de grève, nous devons donc leur appliquer les 2 jours de carence. Sur ces 54 adhérents, 43 ont démissionné

- 3 adhérents ont fait plus de 15 jours de grève. Aucune carence ne leur est applicable. Ces 3 adhérents ont tous démissionné

- 1 adhérent l'était depuis moins de 6 mois au début du conflit, et peut bénéficier d'une demi-prestation. Cet adhérent a lui aussi démissionné.

Au final, le dossier concerne donc 11 adhérents et 44 démissionnaires. Du point de vue financier, cela représente 627 € au total pour les adhérents, et 4009 € pour les démissionnaires.

Toutes ces personnes ont fourni leurs bulletins de salaire. En ce qui concerne la signature individuelle de chaque adhérent, ceux qui sont restés à la CFDT ont tous signé le bordereau. En revanche, les démissionnaires ont tous donné mandat sur un document pré-imprimé, à une seule et même personne pour « signer à ma place le dossier CNAS CFDT pour le remboursement des heures de grève ».

Interrogée sur la situation du syndicat, l'URI Nord Pas de Calais précise qu'à sa connaissance, le syndicat a indiqué aux démissionnaires qu'ils ne pouvaient bénéficier de la CNAS que s'ils restaient adhérents, mais leur avocat serait prêt à attaquer la CFDT en cas de non versement de l'indemnisation grève, considérant qu'ils étaient encore adhérents jusqu'à la date de validation du PSE par la CFDT.

De son côté, la fédération des Services, également interrogée, indique dans un mail « la gestion de la restructuration de cette entreprise a conduit à une mobilisation des adhérents, mais aussi une fin de conflit compliquée avec des départs de la CFDT. Les règles de la CNAS sont connues des intéressés (au moins les ex-élus et mandatés) ce qui n'empêchera pas tout dénigrement futur à notre endroit ».

Accord du Comité de Gestion pour le versement des indemnités à l'ensemble des adhérents concernés. Le syndicat devrait justifier auprès de la CNAS que les sommes ont bien été remises à chaque adhérent. »

Il ne faut pas penser de ces éléments que la CNAS est elle-même une structure neutre et indépendante, protégée par son statut d'instance confédérée des orientations données par la confédération. Nous l'avons dit en première partie, l'effondrement du nombre des dossiers grève traités par la CNAS doit autant à celui du phénomène gréviste au plan national depuis plusieurs décennies qu'à la distance prise par la CFDT vis-à-vis de cette pratique d'action. Ensuite, les multiples réformes de la CNAS menées au cours de la même période l'ont été en conformité avec la stratégie d'action de la confédération : « *l'évolution de la CNAS doit se faire avec l'objectif de resserrer les liens avec l'adhérent et le syndicat et d'améliorer le service qui leur est rendu tout en réaffirmant le choix de la CFDT d'être une organisation qui privilégié la voie du dialogue social plutôt que la loi ou la judiciarisation des conflits* »[132].

132 CFDT, CE, 1er débat du BN sur l'évolution de la CNAS, 26/03/2013, archives confédérales.

Enfin, son responsable est nommé par la confédération, et il doit exercer son mandat en tirant des bords entre les deux autorités internes auquel il rend compte de l'activité de la caisse.

> - Enquêteur : « Être responsable à la CNAS, c'est quand même occuper un poste politique, malgré que celle-ci soit confédérée et non confédérale ?
> - Responsable CNAS : *Oui, c'est un poste important, qui a un sens politique.*
> - Enquêteur : *Comment se joue l'indépendance de la CNAS à travers ce poste ?*
> - Responsable CNAS : *C'est intéressant comme question* [Hésitations]…*après, c'est l'art et la manière. Je suis secrétaire confédéral, je m'occupe de la CNAS au quotidien, je ne suis pas élu du comité de gestion (CG). Le comité est élu et c'est lui qui décide s'il fait telle ou telle chose. En théorie, la « conf » pourrait très bien me dire que la CNAS doit repeindre les murs en bleu et que le CG le refuse au nom de sa souveraineté. Dans la pratique, c'est un peu plus compliqué, car il y a un pouvoir d'influence de la « conf » ce sont des rapports humains. Il y a un président de la CNAS qui est élu par le CG. Son rôle est tellement, tellement… personne ne sait qu'il y a un président à la tête de la CNAS… C'est lui qui préside le CG et si la CNAS a besoin de s'exprimer devant le Conseil National Confédéral (CNC)*[133] *c'est lui qui va parler. C'est arrivé au moment des retraites* [conflit de 2010 autour de la réforme des retraites], *c'est le président de la CNAS qui s'est exprimé devant le CNC pour présenter la demande d'exception. Après, tout dépend de la personnalité de celui qui occupe ce poste. Sur le papier, c'est simplement formel : il y a un président et un trésorier. Le trésorier, c'est pareil, ce n'est pas lui qui fait les comptes de la CNAS. On lui fournit les éléments et il les présente devant le CNC. On n'occupe pas tous ces postes de la même façon, on peut lui donner plus ou moins d'épaisseur. De mon côté, c'est pareil. Les responsables de la CNAS peuvent être plus ou moins directifs vis-à-vis du CG. Car le CG écoute quand même le responsable de la CNAS. En même temps, le responsable de la CNAS est sous la pression de la « conf » qui peut avoir tendance à suggérer telle ou telle chose. Il faut savoir résister à la pression et c'est un peu compliqué… je ne sais pas comment l'expliquer. C'est un rôle un peu particulier par rapport à mes collègues confédéraux. J'ai un pouvoir de résistance, car derrière moi il y a un CG qui fait ce qu'il veut. En même temps, au niveau des orientations générales, si la « conf » a une idée et insiste beaucoup sur quelque chose, la CG va suivre* » (Responsable de la CNAS-CFDT).

Le traitement administratif des fichiers grève

Une fois réceptionnés par la CNAS, les dossiers sont immatriculés, c'est-à-dire dotés d'un numéro précédé d'un chiffre qui indique la nature du dossier : « J » comme juridique, « G » comme grève », etc., et attribués à l'un des gestionnaires. Leur distribution n'obéit pas à une logique de spécialité, mais de répartition géographique, même si certains gestionnaires apparaissent plus pointus sur telle ou telle prestation.

> - Enquêteur : *Tu as quelqu'un de spécialisé dans le service qui traite des grèves ?*
> - Responsable CNAS : *Alors, au début oui, maintenant, ils sont tous… ils doivent tous savoir faire un dossier grève. Bon, il y a quand même une personne qui est un peu plus spécialisée, mais on supervise* » (Responsable de la CNAS-CFDT).

Le traitement opéré par les gestionnaires sur les dossiers vise dans un premier temps à vérifier leur conformité au niveau des pièces demandées et de la date du dépôt (qui ne doit pas dépasser six mois suivant le conflit). Une première répartition s'effectue entre les dossiers conformes et non-conformes et s'ensuit une procédure de relance pour tous les dossiers incomplets. Comme énoncé précédemment, celle-ci concerne dans une majorité de cas les fiches de paye qui sont régulièrement manquante (extrait 22). En nous basant sur l'intervalle entre la date de réception des dossiers et celle de prise de décision de la CNAS à leur sujet, on peut évaluer que cette procédure de relance vise environ 30 % des dossiers reçus. En 2009, le délai de traitement était de moins de trois semaines pour un tiers des dossiers grève, de trois semaines à deux mois pour un autre tiers, et de trois mois à 10 mois pour un dernier tiers[134].

133 Le Conseil national confédéral (CNC) regroupe les représentants des unions régionales et des fédérations de la CFDT. Il se réunit trois fois par an et forme, dans une certaine mesure, le « parlement » de la confédération.

134 Selon le comité de gestion de la CNAS, sur 46 dossiers reçus en 2009 (on en trouve pour notre part 49), 36 seulement avaient donné lieu à indemnisation en cours d'exercice, les autres étant en attente de documents complémentaires. En 2011, cette proportion était de 41 sur 57.

Extrait 22 : G 2012/0610 Syndicat Métallurgie de Haute Savoie - Section XXXX

« Le 6/07/2012, le syndicat a adressé une demande de remboursement des pertes de salaires des adhérents de la section XXXX pour une grève suite à un conflit salarial dans leur entreprise.

Il indiquait que les heures de grève s'étalaient sur une période de plus de 5 mois, avec des arrêts divers qui vont du ¼ h à plusieurs heures.

Il précisait qu'il savait devoir fournir les fiches de paie, mais que c'était fastidieux pour la section et que certains adhérents ne voulaient pas les fournir. Il demandait donc la « compréhension » de la CNAS.

En date du 19 juillet, la CNAS demandait au syndicat de remplir un imprimé grève complété et tamponné par le syndicat, à retourner accompagné du protocole de fin de conflit, des copies de tracts ou articles de presse concernant cette grève, ainsi que les justificatifs de pertes de salaires, en précisant que les adhérents pouvaient les envoyer directement à la CNAS en notant le numéro du dossier.

Ce dossier a été renvoyé par mail, accompagné d'une partie des éléments seulement : quelques tracts et un bordereau imprimé n° 2 pour 45 adhérents. Ni feuilles de paie, ni protocole de fin de conflit. Par mail du 4 septembre, le syndicat nous indiquait qu'il n'y avait pas eu de protocole de fin de conflit, et que « concernant les fiches de paie, les justificatifs vous parviendront prochainement ». Le dossier est donc resté en attente.

Par mail en date du 10 octobre, la FGMM, par la voix de son secrétaire Général, a fait un recours gracieux à la CNAS contre sa décision de rejet et demandé qu'elle veuille bien réexaminer sa position en faveur d'une indemnisation des adhérents. »

La deuxième étape de vérification précède le calcul de l'indemnisation. Elle consiste à vérifier les informations transmises par les responsables des syndicats à l'origine des dossiers grève. Cette vérification est nominative puisqu'elle porte sur les éléments concernant chaque adhérent gréviste : numéro national d'adhérent, date d'adhésion, nombre de jours de grève, perte réelle de salaire, signature. Ne se contentant pas d'informations déclaratives, les gestionnaires, utilisent à cette fin toutes les pièces du dossier pour déterminer avec le plus de précision possible la durée du conflit, le degré de participation de chacun et la perte réelle de salaire qui s'en est suivi. Et la procédure semble parfois tenir du vrai jeu de piste, soit parce que les dossiers sont mal remplis – avec une différence entre les plus petits syndicats, qui ont rarement recours à la CNAS et n'ont pas l'habitude de constituer des dossiers de prestation, et les plus gros, davantage habitués, mais dont les informations sont souvent très abondantes – soit parce qu'ils sont complexes.

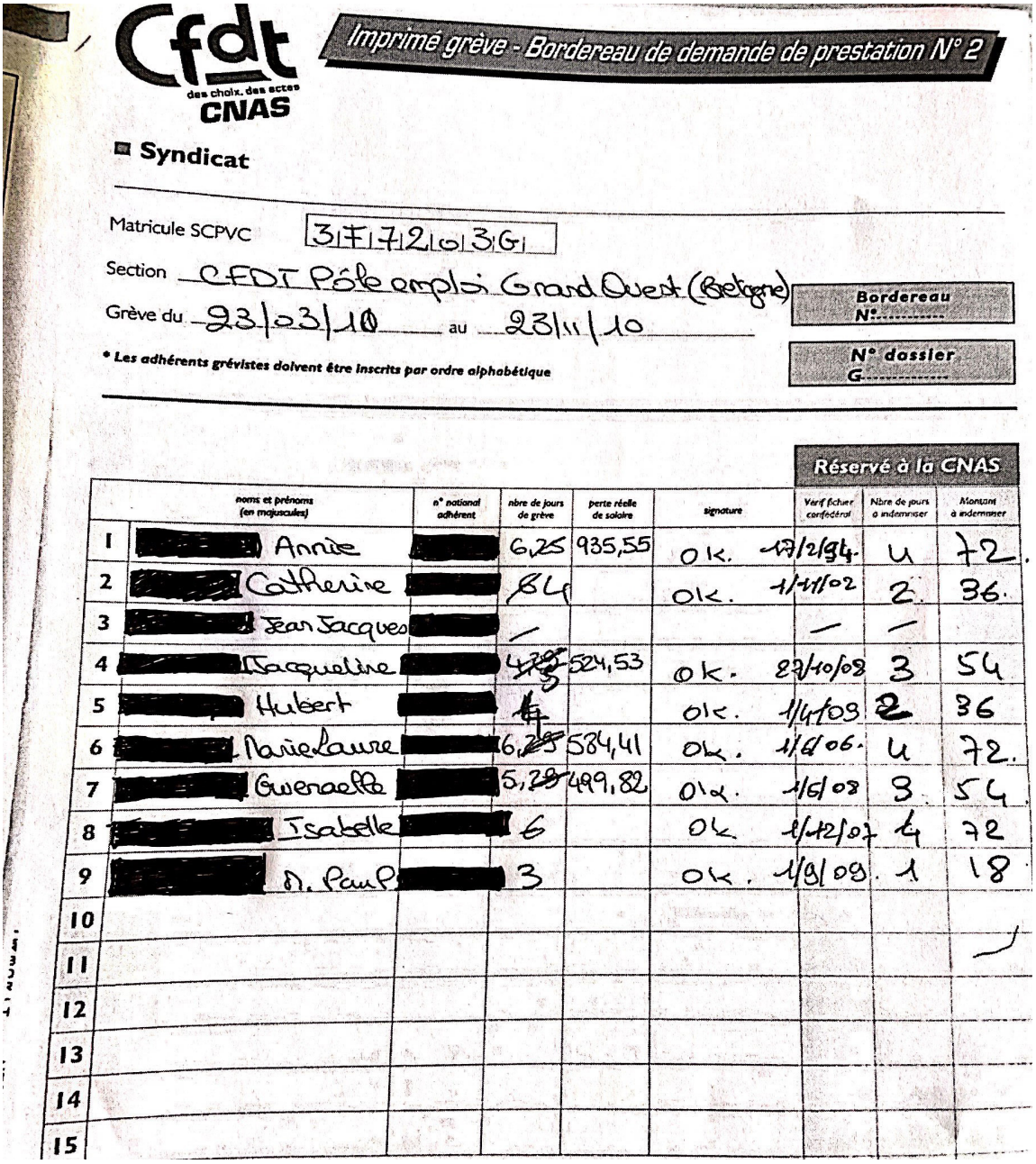
> « *C'est très difficile, on s'arrache un peu les cheveux à la lecture des bulletins de salaire. À la SNCF, par exemple, tu fais grève, ils te donnent une feuille avec la retenue qui est faite pour la grève, à part, mais il n'y pas le nombre d'heures. Du coup, à la fin, on a un montant, mais pas d'heures et donc il faut récupérer le bulletin de salaire qui correspond, ce qui est parfois très compliqué parce qu'à la SNCF comme ils ont tous des primes différentes, ils ne veulent pas montrer leur fiche de paye. On a beaucoup de mal.* » (Responsable de la CNAS-CFDT).

Cette vérification, qui s'apparente à un travail de contrôle, s'accompagne d'une intervention des gestionnaires sur les dossiers pour corriger directement sur le bordereau de demande de prestations les informations incorrectes :

- soit pour refuser à tel gréviste une indemnisation du fait que ce dernier n'est pas ou plus adhérent de l'organisation. Exemple : à l'occasion d'une grève dans une entreprise privée du nord de la France, coordonné par un syndicat dépendant de la fédération HACUITEX (Habillement, Cuir, Textile) afin de protester contre le licenciement de 9 salariés dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, 2 des 9 adhérents mobilisés dans ce conflit se verront refuser l'aide de la CNAS pour carte impayée.
- soit pour revoir à la baisse à l'aide des bulletins de salaire et/ou du protocole de fin de conflit le nombre de jours de grèves déclarés (extrait 23).

La plupart du temps, il ne semble pas que les erreurs soient volontaires. L'une des corrections les plus fréquentes est de rectifier le nombre de jours de grève déclarés par les adhérents qui ne tient souvent pas compte du délai de carence qui s'applique aux prestations grève (jusqu'en 2014). Tous les adhérents grévistes qui ne déclarent que deux jours de grève au plus se voient ainsi refuser toute indemnisation par la CNAS. Le cas est si fréquent que l'on se demande si les syndicalistes utilisateurs de la CNAS ont réellement connaissance des règles qu'elle édicte.

Extrait 23 : exemple de corrections apportées par un gestionnaire CNAS à un bordereau de demande d'indemnisation



Cfdt
des choix, des actes
CNAS

Imprimé grève - Bordereau de demande de prestation N° 2

Syndicat

Matricule SCPVC 31F1712103G1

Section CFDT Pôle emploi Grand Ouest (Bretagne)

Grève du 23/03/10 au 23/11/10

Bordereau N°.....

N° dossier G.....

* Les adhérents grévistes doivent être inscrits par ordre alphabétique

Réservé à la CNAS

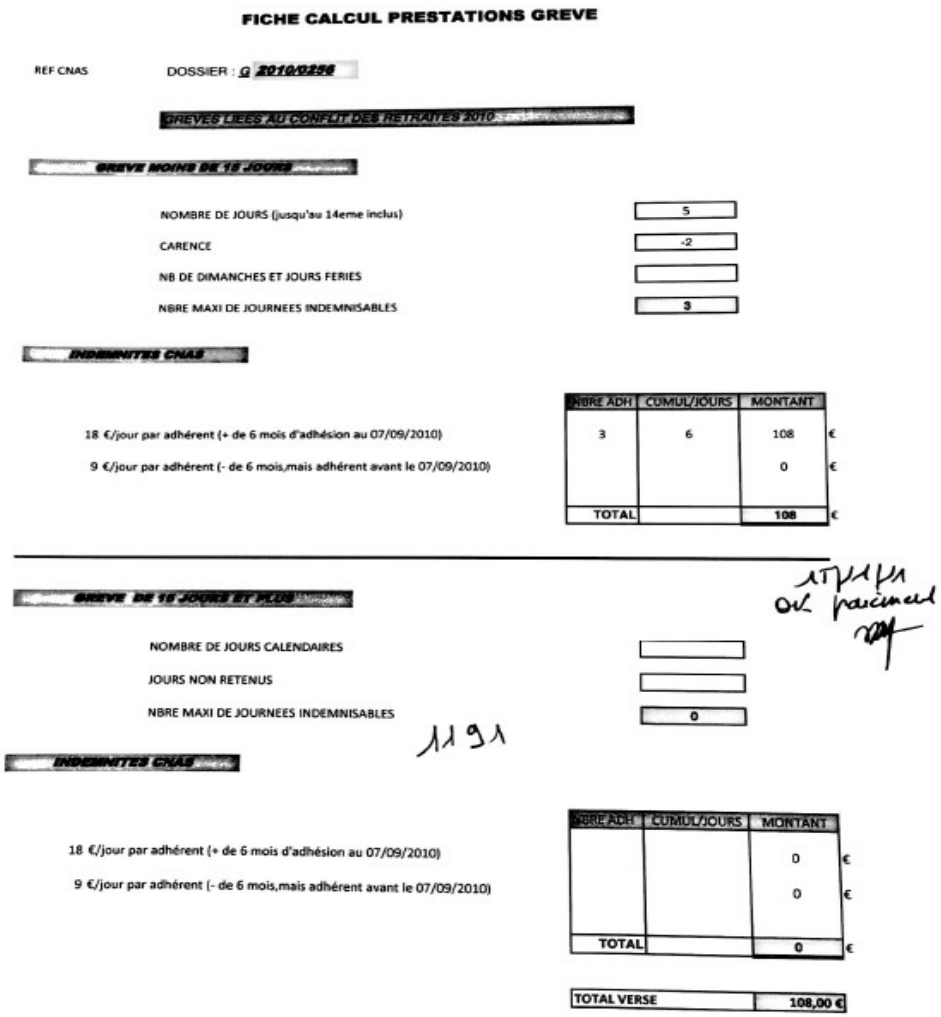
	noms et prénoms (en majuscules)	n° national adhérent	nbre de jours de grève	perte réelle de salaire	signature	Verif fichier confédéral	Nbre de jours à indemniser	Montant à indemniser
1	[redacted] Annie	[redacted]	6,25	935,55	OK.	17/2/94	4	72.
2	[redacted] Catherine	[redacted]	6		OK.	1/11/02	2	36.
3	[redacted] Jean Jacques	[redacted]	—			—	—	
4	[redacted] Jacqueline	[redacted]	4 ~~3~~	524,53	OK.	23/10/08	3	54
5	[redacted] Hubert	[redacted]	4		OK.	1/4/03	2	36
6	[redacted] Marielaure	[redacted]	6 ~~5~~	584,41	OK.	1/6/06	4	72.
7	[redacted] Gwenaelle	[redacted]	5 ~~4~~	499,82	OK.	1/6/08	3	54.
8	[redacted] Isabelle	[redacted]	6		OK.	1/12/07	4	72
9	[redacted] D. Paul	[redacted]	3		OK.	1/9/09	1	18
10								
11								
12								
13								
14								
15								

L'ensemble des vérifications effectuées, le gestionnaire administratif de la CNAS peut ainsi calculer l'indemnisation à verser par son service. Rappelons que jusqu'en 2014, le barème de l'indemnité versée par la CNAS pour fait de grève était de 18 euros par jour par adhérent de plus de six mois (soit 19 fois le montant de la cotisation CNAS) et de 9 euros pour ceux

de moins de six mois, en excluant le dimanche et avec deux jours de carence. Pour tous les conflits supérieurs à deux semaines, les deux jours de carence sont supprimés. Le calcul est effectué sur une fiche prévue à cet effet (extrait 24) au sein de laquelle est mentionné tout d'abord le nombre de jours indemnisables (jours de grève déclarés moins les deux jours de carence et les dimanches et jours fériés éventuels), puis le montant des indemnités versées par la CNAS au syndicat à partir de la multiplication entre le nombre d'adhérents engagés dans la grève et le nombre de jours effectivement perdus pour fait de grève (cumul/jours), sur la base, une fois encore, de 18 euros ou de 9 euros selon l'ancienneté de l'adhésion.

Extrait 24 : Fiche calcul Prestations Grève de la CNAS

En volume global, selon ce mode de calcul, 660 adhérents recevront en 2009 une aide de la CNAS pour 7279 journées de grèves effectuées. La somme des prestations grèves s'élèvera à 123 426 € pour les dossiers complets et payés au cours de cette année. En 2011, 594 adhérents ont bénéficié de cette aide pour 4 703 journées de grèves indemnisées. La somme des prestations grève s'élèvera à 82 845,60 € pour les dossiers complets et payés au cours de cette année[135].



FICHE CALCUL PRESTATIONS GREVE

REF CNAS DOSSIER : G 20100256

GREVES LIEES AU CONFLIT DES RETRAITES 2010

GREVE MOINS DE 15 JOURS

NOMBRE DE JOURS (jusqu'au 14eme inclus)	5
CARENCE	-2
NB DE DIMANCHES ET JOURS FERIES	
NBRE MAXI DE JOURNEES INDEMNISABLES	3

INDEMNITES CNAS

	NBRE ADH	CUMUL/JOURS	MONTANT
18 €/jour par adhérent (+ de 6 mois d'adhésion au 07/09/2010)	3	6	108 €
9 €/jour par adhérent (- de 6 mois,mais adhérent avant le 07/09/2010)			0 €
TOTAL			108 €

GREVE DE 15 JOURS ET PLUS

NOMBRE DE JOURS CALENDAIRES	
JOURS NON RETENUS	
NBRE MAXI DE JOURNEES INDEMNISABLES	0

INDEMNITES CNAS

	NBRE ADH	CUMUL/JOURS	MONTANT
18 €/jour par adhérent (+ de 6 mois d'adhésion au 07/09/2010)			0 €
9 €/jour par adhérent (- de 6 mois,mais adhérent avant le 07/09/2010)			0 €
TOTAL			0 €

TOTAL VERSE	108,00 €

135 Ces chiffres sont tirés des comptes rendus des comités de gestion de la CNAS du 25 avril 2010 et du 12 avril 2012. Ceux tirés du bilan financier à l'occasion du congrès de Marseille en 2014 sont approchants, soit une dépense de 124 866 euros pour la branche grève en 2009, et de 84 753 euros pour la même branche en 2010.

Lorsque l'on s'intéresse à la structure de ces remboursements, et si l'on prend les 48 grèves de 2009 sur lesquelles on possède les informations nécessaires, le remboursement moyen est de 2638 euros[136]. Quelques-unes sont très largement au-dessus, celles qui logiquement engagent un très grand nombre d'adhérents et de jours d'arrêt de travail : 11 376 euros indemnisés à un syndicat dans la sécurité pour 50 adhérents engagés dans une grève de 15 jours pour des augmentations de salaires et de primes ; 34 056 euros pour la grève de 24 jours menée par 125 adhérents de ce syndicat de la restauration ferroviaire dans le cadre de leur transfert par un nouveau repreneur ; 37 881 euros touchés par les grévistes d'une entreprise d'habillement à la suite d'une grève de 19 jours (encadré 4).

Encadré 4 : Conflit dans l'habillement

Cela sera le cas notamment pour cette grève de 19 jours menée dans une entreprise d'habillement du nord de la France et appartenant à un grand groupe français, afin de protester contre sa décision de supprimer 190 postes dans les entrepôts de l'enseigne. 115 adhérent.e.s de la CFDT (S3C) participeront à cette mobilisation au côté de leurs homologues de la CGT, de FO, de la CGC et de la CFTC. Cette grève, qui s'accompagnera de piquets de grève devant les dépôts afin de les bloquer, de manifestations dans les magasins du groupe, d'opérations escargots, etc., durera 19 jours. Elle se traduira par une (faible) réduction des suppressions de poste (175 au lieu de 190), l'obtention d'une prime extralégale de 20.000 euros, contre 15.000 euros proposés initialement, et 1.000 euros supplémentaires par année d'ancienneté.

Prévoyant en outre un congé de reclassement d'une durée de 6 à 8 mois pour chaque départ de salariés, qu'il soit volontaire ou forcé, en plus du budget de formation de 4 000 euros par personne, le fait qu'aucun salarié de plus de 57 ans ne soit licencié, à moins qu'il ne s'inscrive dans les départs volontaires, et le paiement d'une partie des jours de grève, ce PSE ne sera pas signé pas tous les syndicats. Le considérant comme insuffisant et surtout sans motif économique, la CGT refusera de le signer. Paradoxe apparent, mais surtout effet du malaise du personnel suite à l'annonce du groupe : les candidats au départ seront plus nombreux que les postes supprimés.

Dans le cadre de cette grève, les 115 adhérents du syndicat S3C du Nord toucheront 37 881 euros à eux tous.

D'autres sont très en deçà de cette moyenne de remboursement : pour 21 grèves menées en 2009, le remboursement sera inférieur à 552 euros (1er quart).

2.2. L'exploitation des données issues des fiches de grève.

Rappelons-le, l'échantillon sur lequel repose cette étude est composé des dossiers grèves traités par la CNAS au cours de trois années (2009, 2010, 2011), soit 48 dossiers pour 2009, 71 pour 2010 et 53 pour 2011, soit 172 conflits en tout. Les dossiers relatifs au conflit retraite sont traités à part (section II.3). Le nombre de ces dossiers ne correspond pas exactement à celui donné par le comité de gestion de la CNAS dans ses comptes rendus (46 pour 2009 et 56 pour 2011). Plusieurs raisons peuvent expliquer ces différences : un décalage entre la date de réception d'un dossier et celui de son traitement, le fait que certains dossiers peuvent être réceptionnés, mais mis en attente de traitement en raison de pièces manquantes (bulletins de salaire le plus souvent), etc. De notre côté, notre échantillon a été construit à partir des dossiers archivés par année par la CNAS et à qui ont été attribués un numéro « G » (comme grève) [137].

Ces fiches de grève ne présentent pas nécessairement un intérêt en elles-mêmes. En revanche, celui-ci ressort avec plus de force lorsqu'on les replace dans le cadre du dispositif de caisse

136 Dans ce calcul, il est plus difficile de prendre en compte les grèves de 2011 du fait que le traitement tardif des très nombreux dossiers relatifs au conflit contre la réforme des retraites de l'année précédente rend peu évident le démarcage dans le décompte entre ces deux années.

137 Les dossiers grève sont archivés par la CNAS par année et par numéro croissant. À noter que pour l'année 2019, plus d'une dizaine de dossiers ont été archivés à part et considérés comme « non enregistrés » en raison de pièces manquantes qui visiblement n'ont jamais été apportées par les représentants des syndicats demandeurs.

de grève dans lequel elles s'insèrent (quelles sont les sections syndicales qui y ont recours en cas de mobilisation de longue durée et qu'est-ce que l'on peut déduire de ce recours ?) et de son évolution au cours de ces dernières années (quelles sont les sections syndicales qui y ont recours dans le cadre de la baisse de ce moyen d'action au plan national et au sein de la confédération ?). Autrement dit, s'il est effectivement pertinent « *de s'interroger sur les caractéristiques du public de la CNAS* » (Gaudeul, Dufour, 1996, p. 11), cette interrogation se pose avec un degré supplémentaire lorsqu'il s'agit des usagers de sa branche grève.

Le champ de l'échantillon présenté ici est celui de la France métropolitaine, hormis la Corse (pas de dossier grève concernant une entreprise de l'île). Les grèves ont eu lieu dans des établissements, de toutes tailles, du secteur marchand et du secteur public. Lorsque la grève a concerné une entreprise multi-établissements et qu'elle a donné lieu à l'ouverture de plusieurs dossiers (un par section), nous les avons regroupés afin qu'ils ne forment qu'un seul et même conflit. Dans notre échantillon, ce cas ne s'est posé qu'une seule fois en 2011 où 8 sections syndicales du Crédit Mutuel feront appel à la CNAS. Le motif de la grève, la date de démarrage et de fin du conflit, etc. sont autant d'indices qui nous ont conduit à effectuer ce regroupement. Dans le cas rencontré, cette opération a été d'autant plus facile que l'une des causes de la grève n'était pas classique (encadré 5). En revanche, nous avons effectué un grand nombre de regroupements dans le cadre du conflit contre la réforme des retraites de 2010 (voir ci-après).

Encadré 5 : la grève au Crédit Mutuel de Bretagne : un conflit « signifiant »[138]

Deux motifs sont l'origine de la grève au Crédit Mutuel Arkéa, dont le siège social est situé à Brest, et qui regroupe le Crédit Mutuel de Bretagne, le Crédit Mutuel du Sud-ouest, le Crédit Mutuel du Massif Central et des filiales. Le premier est classique puisqu'il porte sur des revendications salariales du personnel alors que l'entreprise mutualiste affiche de bons résultats. Le second, tel qu'il énoncé dans les dossiers grève déposés par huit sections de la CFDT de l'entreprise, l'est moins : « contestation de la rémunération des dirigeants ». La grève aurait démarré suite à la création d'une société anonyme, celle des Cadres Dirigeants (SDC) de l'entreprise pour rémunérer les 126 cadres dirigeants du groupe. Outil de simplification de la gestion de la carrière de ces dirigeants pour la direction du Crédit Mutuel, instrument visant à « faire échapper la rémunération de ces dirigeants à toute visibilité » selon les syndicats : « Pour la CFDT, première organisation syndicale du Crédit Mutuel, cette création confirme que le Crédit Mutuel s'éloigne de plus en plus de ses valeurs mutualistes. Elle est un moyen, pour le groupe, d'amplifier et d'opacifier les évolutions salariales des cadres dirigeants. En 2009, la rémunération des six dirigeants du groupe était de 645 603 €. Celle-ci est passée à 1 355 468 € en 2010, soit une augmentation de 100 % (+ 709 865 €), contre 1 % accordé aux autres salariés »[139].

Cette grève, appelée par une intersyndicale CFDT, FO, UNSA, CGT sera largement suivie avec 50 % de grévistes (chiffre syndical) au pic de la mobilisation qui durera 10 jours. L'ampleur de cette mobilisation peut se lire au travers des dossiers déposés à la CNAS par huit sections syndicales CFDT de l'entreprise qui listent 377 syndicalistes de la confédération engagés dans le conflit, sans compter les primo-adhérents (moins de six mois d'adhésion). 2017 journées de grève seront remboursées par la CNAS (soit plus de 5 jours de grève par adhérent en moyenne) pour la somme de 36 738 euros (moins d'une centaine d'euros en moyenne par adhérent).

L'intensité de la mobilisation est également un élément caractéristique de cette grève, d'autant que l'on n'entend pas nécessairement la rencontrer dans le secteur bancaire. En effet, ce conflit donnera lieu à des piquets de grève, l'occupation du siège social de l'entreprise, l'invasion à plusieurs reprises du Conseil d'Administration de l'entreprise et la « retenue » pendant plusieurs heures des administrateurs dans le restaurant d'entreprise.

La grève trouvera une issue avec la conclusion d'un accord direction/syndicats prévoyant une augmentation du point d'indice (équivalent à 100 euros pour les plus bas salaires et de 50 euros pour les revenus moyens – entre 30000 et 40000 euros par an). Cette augmentation salariale ne concernera que 4100 salariés du groupe sur 6500, mais tous toucheront une prime de 300 euros. Rien en revanche concernant la SDC et la politique de rémunération des cadres dirigeants qui, des années plus tard, continuent, d'être motif de polémiques[140].

138 Michel Abhervé, « Grève signifiante au Crédit Mutuel de Bretagne : les valeurs mutualistes rappelées par les grévistes à une direction qui s'en affranchit pour elle-même », *Alternatives économiques,* 03/10/2011.

139 Communiqué de presse, CFDT *Crédit Agricole Languedoc*, 04/10/2011.

140 « Tancé sur la rémunération de ses dirigeants, Arkéa change de gouvernance », Les Echos, 19/02/20 ; « La discrète pompe à fric des cadres dirigeants d'Arkéa » *Mediapart*, 11/03/2020.

Comme énoncé plus haut, un dossier grève n'est pas composé uniquement d'un formulaire administratif rempli par le ou la responsable de la section syndicale à l'origine de la demande d'indemnisation, mais également d'autres documents demandés par la CNAS pour compléter et vérifier les informations relatives au conflit concerné (tracts, préavis, protocole de fin de conflit, articles de presse, etc.). La présence de ces documents dans les dossiers n'est pas systématique, et leur volume et leur diversité sont le plus souvent en lien avec la durée et l'intensité de la mobilisation. Lorsque nous le pouvions, ces documents nous ont été utiles pour établir la fiche d'identité de l'entreprise soumise à la grève, sa forme juridique, son indépendance ou son appartenance à un groupe, la nature de sa production, son état de santé économique et son climat social, etc. Tant que faire se peut, il nous a aussi aidé à caractériser les catégories socio-professionnelles des salariés engagés dans le conflit, non pas les statuts individuels des uns et des autres, mais les groupes professionnels concernés (salariés de l'exécution, techniciens, cadres, mais aussi intérimaires, salariés d'entreprises sous-traitantes, etc.). En revanche, des catégories comme l'âge, le sexe, l'ancienneté des syndicalistes grévistes n'ont pu être établies avec précision. Les articles de presse ont permis de déterminer l'écho produit par la grève auprès des salariés d'entreprises situées sur le même bassin d'emploi, de ceux appartenant aux établissements du même groupe lorsque cela était le cas, de la population environnante et des édiles locaux. Dans près de la moitié des cas, la fin de la grève a été actée par un protocole de fin de conflit, souvent joint au dossier. Celui-ci nous a ainsi permis de nous informer de l'issue de la mobilisation en termes de gains obtenus, mais nous a également fournit des éléments complémentaires pour mieux connaître le déroulement de la mobilisation, l'intervention de médiateurs extérieurs (préfet, Direccte, etc.), la juridiciarisation du conflit, etc.

Lorsque cela s'est montré pertinent, nous avons effectué des comparaisons avec les résultats de l'étude menée par S. Gaudeul et Jean-Pierre Dufour en 1996, ainsi qu'avec les données produites par la DARES. Nous avons conscience des limites de l'exercice visant d'une part à transformer en statistiques des effectifs aussi réduits (172 grèves) et d'autre part à les comparer avec des données issues d'enquêtes construites à partir d'autres bases (sur le plan du volume de leur échantillon comme de celui du périmètre de leur champ de référence). Il convient donc de considérer ces comparaisons de deux manières : comme des éléments de cadrage qui permettent de contextualiser les conflits étudiés et de les replacer dans la séquence dans laquelle ils s'inscrivent au sein du « *cycle des mobilisations* » (Tarrow, 1995)[141] ; comme des instruments permettant de dégager des tendances ou au contraire des ruptures d'une période à l'autre, sans que celles-ci acquièrent pour autant une dimension structurelle.

La répartition géographique des conflits

L'identité de la section syndicale déposante et le nom de l'établissement concerné par la grève permet d'établir la répartition géographique des conflits. Sur les trois années considérées, celle-ci est très éclatée d'une part en raison du nombre de départements concernés (tableau 7) et d'autre part du fait que les départements les plus conflictuels ne se distinguent pas nettement de l'ensemble des autres : en 2009, les départements parisiens et du Rhône représentent chacun 10 % de l'ensemble.

141 Nous n'utilisons pas ce terme ici pour défendre l'idée de vagues successives et répétitives de grèves (ascendantes puis descendantes), mais, de façon plus rudimentaire, pour signifier que les conflits du travail s'inscrivent tous dans des cadres déterminés par l'environnement économique, social, politique, etc., et changeants.

Tableau 7 : Nombre de départements concernés par les grèves par année

Années	Grèves	Départements
2009	48	27
2010	71	41
2011	53	37

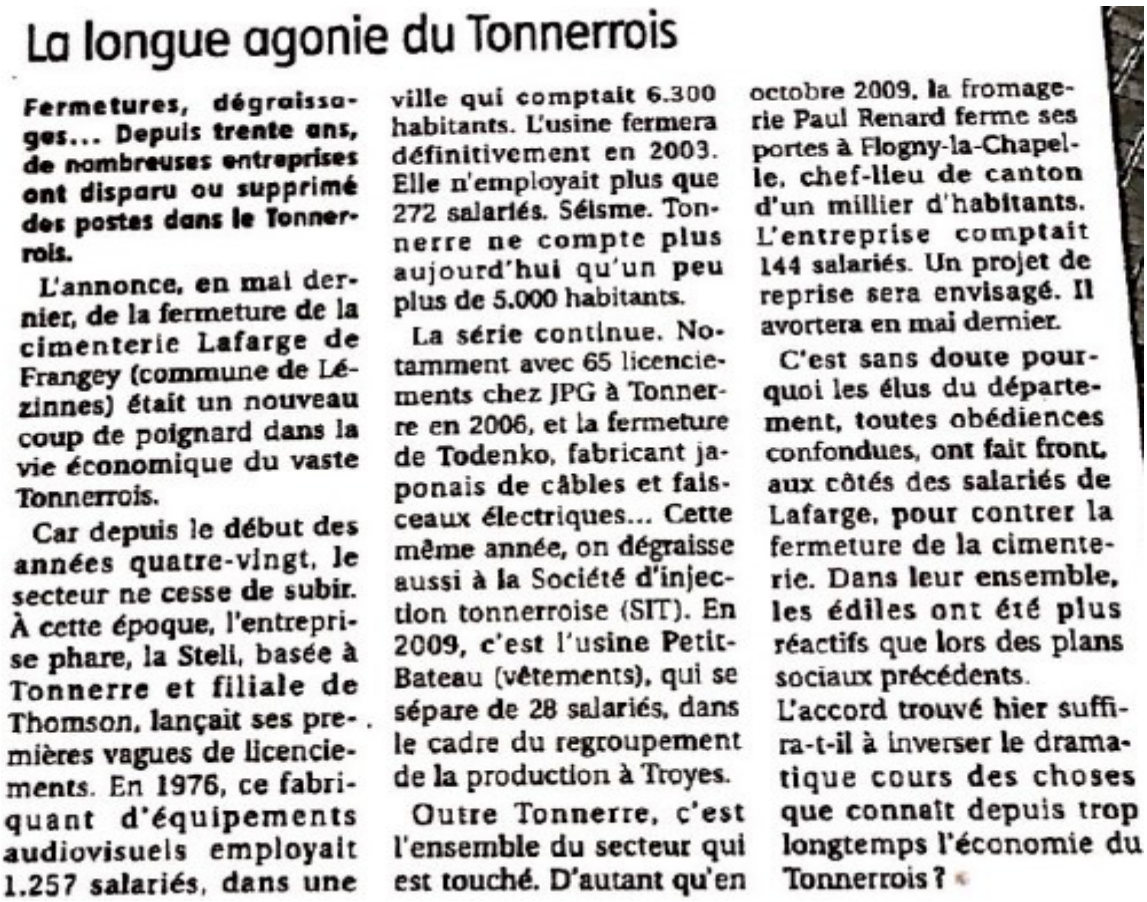
La concentration des conflits apparait plus nettement lorsque l'on adopte une focale régionale (tableau 8).

Tableau 8 : Répartition des dossiers grève selon les régions, par année

Régions	2009	2010	2011	Total	% du total
Auvergne-Rhône-Alpes.	**3**	**12**	**9**	**24**	**13,9**
Bourgogne-Franche-Comté	**9**	**7**	**2**	**18**	**10,5**
Bretagne	2	4	4	10	5,8
Centre-Val de Loire	1	2	1	4	2,3
Grand Est	**10**	**11**	**7**	**28**	**16,3**
Hauts-de-France	**6**	**5**	**6**	**17**	**9,9**
Ile-de-France	**8**	**10**	**5**	**23**	**13,4**
Normandie	2	3	1	6	3,5
Nouvelle-Aquitaine	2	3	6	11	6,4
Occitanie	2	3	5	10	5,8
Pays de la Loire	1	7	6	14	8,1
PACA	2	4	1	7	4,1

Cinq régions sur douze concentrent plus de 61 % des dossiers grève. Il s'agit de la région Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté, Grand Est, Hauts-de-France et Ile-de-France (en gras dans le tableau). Soit une large ceinture nord et centre-est du pays qui, de 2009 à 2015, va effectivement être marquée par une forte baisse de l'emploi industriel (Carré *et al.*, 2019) et des conflits pour la défense de l'emploi (voir ci-après). L'ouest du territoire, qui regroupe pourtant des bassins d'emploi importants est plutôt épargné, ce qui constitue une différence avec l'étude menée par S. Gaudeul et J.-P. Dufour en 1996.

Extrait 25 : Fragment de coupure de presse intégré dans un dossier grève de 2011.



La longue agonie du Tonnerrois

Fermetures, dégraissages... Depuis trente ans, de nombreuses entreprises ont disparu ou supprimé des postes dans le Tonnerrois.

L'annonce, en mai dernier, de la fermeture de la cimenterie Lafarge de Frangey (commune de Lézinnes) était un nouveau coup de poignard dans la vie économique du vaste Tonnerrois.

Car depuis le début des années quatre-vingt, le secteur ne cesse de subir. À cette époque, l'entreprise phare, la Steli, basée à Tonnerre et filiale de Thomson, lançait ses premières vagues de licenciements. En 1976, ce fabriquant d'équipements audiovisuels employait 1.257 salariés, dans une ville qui comptait 6.300 habitants. L'usine fermera définitivement en 2003. Elle n'employait plus que 272 salariés. Séisme. Tonnerre ne compte plus aujourd'hui qu'un peu plus de 5.000 habitants.

La série continue. Notamment avec 65 licenciements chez JPG à Tonnerre en 2006, et la fermeture de Todenko, fabricant japonais de câbles et faisceaux électriques... Cette même année, on dégraisse aussi à la Société d'injection tonnerroise (SIT). En 2009, c'est l'usine Petit-Bateau (vêtements), qui se sépare de 28 salariés, dans le cadre du regroupement de la production à Troyes.

Outre Tonnerre, c'est l'ensemble du secteur qui est touché. D'autant qu'en octobre 2009, la fromagerie Paul Renard ferme ses portes à Flogny-la-Chapelle, chef-lieu de canton d'un millier d'habitants. L'entreprise comptait 144 salariés. Un projet de reprise sera envisagé. Il avortera en mai dernier.

C'est sans doute pourquoi les élus du département, toutes obédiences confondues, ont fait front, aux côtés des salariés de Lafarge, pour contrer la fermeture de la cimenterie. Dans leur ensemble, les édiles ont été plus réactifs que lors des plans sociaux précédents.

L'accord trouvé hier suffira-t-il à inverser le dramatique cours des choses que connaît depuis trop longtemps l'économie du Tonnerrois ?

La répartition des conflits par secteur d'activité

Avant de rentrer dans le détail de la répartition des dossiers grève selon les secteurs d'activité, la distinction entre public et privé montre une sur-représentation des grèves du privé dans l'échantillon, celles-ci représentant plus de 70 % de l'ensemble pour l'ensemble des trois années considérées (une fois retirées, pour 2010, les grèves s'inscrivant dans la mobilisation contre les retraites[142]). Ce chiffre paraît étonnant au regard du très net décrochage des grèves du privé par rapport à celles du public depuis les années 1990 à l'échelon national. D'autant que les grèves du public recensées ici concernent pour plus de 70 % un seul secteur d'activité, pour ne pas dire une seule entreprise : La Poste (voir ci-après). Les autres entreprises ou services de l'État n'apparaissent que de façon très marginale et ne représentent qu'une quinzaine de dossiers en tout (Éducation Nationale, TDF, SNCF…). Ces résultats ne signifient pas que les adhérents CFDT qui font le plus grève sont issus du secteur concurrentiel. L'enquête par questionnaire menée par l'équipe du CEVIPOF en 2009 auprès de ces derniers montre plutôt le contraire. Sur 1500 syndicalistes interrogés, 50 % de ceux travaillant dans le secteur privé indiquent avoir déjà fait grève contre 57 % de ceux travaillant dans le secteur public et 74 % des agents cédétistes de la fonction publique (Barthélémy *et al.*, 2012, p. 87). Ils ne signifient pas non plus que la branche grève de la CNAS est un outil délaissé par les adhérents du secteur public. Ces derniers, par l'entremise de leurs syndicats, sauront trouver les chemins de la CNAS pour que cela soit pris en charge leur participation au mouvement social contre la réforme des retraites en 2010 (voir section II.3). Ils indiquent plutôt, en creux, des modalités de mobilisation contrastées d'un secteur à l'autre dans le cadre de la conflictualité ordinaire

142 Voir la section 2.3 ci-après pour l'année 2010

du travail. Ces contrastes sont consécutifs à des différences sur le plan juridique (encadrement du droit de grève)[143] et économique (pression du marché) que la littérature sur le sujet a bien renseigné (Pernot, 2005). Avec du côté public, plutôt des journées nationales d'action à l'échelle d'un ministère, d'une entreprise publique ou du secteur public tout entier et qui ne se traduisent pas nécessairement par une mobilisation de longue durée (hormis les pics repérés en 1999 dans l'Éducation nationale contre les réformes Allègre, en 2000 aux Finances contre la réforme Sautter, en 2003 et en 2010 contre les projets de réformes de retraite, etc.). Et qui ne sont pas prises en charge par la CNAS soit parce qu'il s'agit de grèves généralisées qui ne rentrent pas dans ses statuts soit parce que, compte tenu des délais de carence, la grève est trop courte pour être indemnisée. Alors que dans le secteur privé, il s'agit davantage de conflits localisés sur des mots d'ordre propres à l'entreprise ou à l'établissement[144], qui ne prennent plus nécessairement la forme de la grève (celle-ci arrive en troisième ou quatrième position derrière les pétitions, les débrayages[145] et les manifestations) ou qui s'engagent plutôt sur des grèves courtes (moins de deux jours), la grève de plus de deux jours étant désormais une exception[146]. Ce contraste ne doit néanmoins pas être considéré de façon trop rigide. En effet, les services publics ne sont pas épargnés par ce « processus de localisation de la grève » et le secteur concurrentiel connaît régulièrement des mouvements interprofessionnels, comme en 2009 d'ailleurs qui a été « *riche en mobilisations nationales contre les conséquences de la crise : six journées d'action interprofessionnelle ont eu lieu de janvier à octobre à l'appel des différentes grandes confédérations syndicales, les syndicats réclamant des mesures sur l'emploi et les salaires* » (Bobbio, 2011). Quoi qu'il en soit, compte tenu de la raréfaction des dossiers grève traités par la CNAS, il semble que c'est cette dernière catégorie de conflits du privé, celle des grèves de plus de 2 jours, qu'elle prend dorénavant essentiellement en charge et qui constitue l'essentiel de notre échantillon.

Les fédérations professionnelles concernées par les dossiers grève

Lorsque l'on change de focale et que l'on s'intéresse aux fédérations professionnelles d'appartenance des sections syndicales qui ont déposé un dossier grève au cours de la période sélectionnée, certaines manquent. Trois d'entre elles sont totalement absentes de l'échantillon : Défense et Arsenaux d'État, Finances, Formation et enseignement privés ; et quatre autres y tiennent une faible place : Éducation nationale et Recherche, Interco, Protection sociale, Travail et Emploi, Santé-Sociaux, alors que nous le verrons, leurs adhérents auront plutôt tendance à se mobiliser lors de la mobilisation contre la réforme des retraites en 2010 (toutes choses égales par ailleurs).

En revanche, certaines branches professionnelles sont surreprésentées : les Mines et Métallurgie, la Communication, Conseil et Culture (F3C), les Transports et Équipement puis les Services et la Chimie et Énergie. Les trois premières représentent 65,7 % de l'ensemble de l'échantillon, et les cinq 85,5 %. La place prise par la F3C dans le trio de tête s'explique par celle des conflits postaux (36 grèves sur les 38 enregistrées dans cette branche sur les trois années retenues)[147].

143 « *La non reconnaissance du débrayage* [dans la fonction publique d'État] depuis l'amendement Lamassoure (30 juillet 1987) *pousse à un recours accru à la grève de vingt-quatre heures là, où dans le secteur concurrentiel un débrayage peut faire l'affaire* » (Pernot, 2005, p. 156).

144 « *Parmi les établissements ayant connu au moins une mobilisation collective au cours de la période 2008-2010 selon les représentants des directions, les motifs internes à l'entreprise, au groupe ou à l'établissement priment massivement (83 % des cas). De façon non exclusive, un peu plus d'un quart de ces établissements (27 %) évoque des mots d'ordre sectoriels et presqu'autant des mots d'ordre interprofessionnels (24 %). Le conflit autour de la réforme du système des retraites en 2010 a été au centre de ces dernières mobilisations* » (Pignoni, Reynaud, 2013, p. 12)

145 Ceux-ci ne seront pris en charge par la CNAS qu'au lendemain du congrès de Marseille en 2014, avec un délai de carence de 7h.

146 Selon l'enquête REPONSE, 11 % des représentants de la direction et 17 % des représentants du personnel dans les établissements de 20 salariés ou plus ont déclaré avoir connu au moins une grève de moins de 2 jours au cours des années 2008-2010, c'était le cas pour 2 % des premiers et 7 % des seconds concernant une grève de plus de deux jours au cours de la même période (Pignoni, Reynaud, 2013, p. 13).

147 La F3C-CFDT est une fédération assez jeune au sein de la confédération puisqu'elle est créée en 2005

Tableau 9 : répartition du nombre de dossiers grève par secteur d'activité

	2009	2010	2011	Total
Agroalimentaire	/	4	3	7
Banques et assurances	/	/	1	1
Chimie	9	4	2	15
Communication, Conseil et Culture	10	15	13	38
Construction Bois	2	4	1	7
Éducation nationale et Recherche	/	2	/	2
Défense et Arsenaux d'État	/	/	/	/
Finances	/	/	/	/
Formation et enseignement privés	/	/	/	/
Interco	1	2	/	3
Mines et Métallurgie	14	17	14	45
Protection sociale, Travail et Emploi	/	/	1	1
Santé-Sociaux	/	3	1	4
Services	6	10	3	19
Transports et Équipement	6	10	14	30
Total	48	71	53	172

Ces résultats ne sont pas réellement une surprise. En 1996, date de l'étude de S. Gaudeul et J.-P. Dufour, les secteurs les plus concernés par les demandes d'indemnisation à la CNAS pour fait de grève étaient les mêmes. À remonter plus loin dans l'histoire de la CNAS, on constate que les syndicats les plus consommateurs de la caisse de grève depuis les années 1960 sont ceux des cheminots, des PTT et des salariés de la métallurgie et de la chimie (voir partie 1). De fait, si on s'inscrit dans cette histoire longue, on ne peut manquer de se rappeler que les syndicalistes CFDT de la métallurgie se montraient d'autant plus favorables à la création d'une caisse de grève unifiée au début des années 1970 qu'ils devaient eux-mêmes résister à la caisse patronale montée par la puissante Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM) pour les combattre ; de la même façon, comment ne pas évoquer les grèves postales sans rappeler l'histoire longue des conflits sociaux dans ce secteur, de celle de 1909 (première grève généralisée à l'ensemble des PTT alors que celle-ci était encore interdite aux fonctionnaires) à celle de 1974 qui battra tous les records en matière de journée de grève aux PTT, dont la CFDT sera partie prenante, et qui menacera les finances de la CNAS (voir partie 1).

Comment expliquer une telle permanence ? On le sait, les équipes militantes ont un rapport contrasté aux répertoires d'action syndicale (Giraud *et al.*, 2018), et en particulier à la grève. Ce rapport dépend de facteurs tant internes qu'externes. Au rang des premiers : l'ancienneté dans le syndicat, la quantité et la qualité de transmission de la mémoire des luttes, le type de socialisation militante, le poids de la culture organisationnelle et ses modes d'appropriation par les plus jeunes dans le syndicat, etc. Ce premier critère de l'ancienneté doit être ici d'autant pris en compte que la CFDT a opéré un processus de « conversion » idéologique et pratique qui a profondément changé les règles du jeu en interne. Ainsi, « *même sous une forme dépréciée, l'influence des critères idéologiques ou des critères de conviction qui* [caractérisaient] *l'engagement des plus anciens adhérents peut perdurer aujourd'hui* » (Barthélémy *et al.*, 2012, p. 86), malgré les départs/

à partir de la fusion de trois anciennes fédérations : la fédération CFDT des Postes et Télécoms (FUPT-CFDT), la fédération de la communication et de la culture (FTILAC-CFDT) et la partie Conseil (celle des services aux entreprises) de la fédération des services CFDT.

exclusions qui ont frappé la centrale syndicale en plusieurs étapes à partir de la fin des années 1990. Si ce sont effectivement « *les adhérents les plus anciens qui font grève* », selon l'enquête menée par l'équipe du CEVIPOF auprès de ceux de la CFDT (idem, p. 86)[148], intégrer le facteur de l'ancienneté des déposants (membres et secrétaires de section) des demandes CNAS pour fait de grève pourrait éventuellement – hypothèse à vérifier ou à infirmer – apporter des informations complémentaires pour comprendre cette utilisation contrastée de la branche grève. D'un point de vue général, le type de rapport avec la structure faitière est un autre élément à prendre en considération. Et là aussi, il l'est peut-être encore davantage dans le cas de notre interrogation particulière sur le recours à la grève au sein de la CFDT. Pour la raison énoncée précédemment de « *(re)définition* » identitaire de la centrale syndicale, mais aussi et surtout du fait que celle-ci résulte d'un processus diffusé par le haut (Guillaume, 2014). Si on peut effectivement penser que la « *réussite* » de cette conversion, au sens où elle définit une ligne programmatique majoritaire non remise en cause depuis le milieu des années 2000, ne relève pas uniquement d'une « *mécanique d'alignement* », mais plutôt d'une dynamique socio-organisationnelle large, productrice d'une « *croyance partagée dans les vertus de la négociation collective d'entreprise* » (*Idem*, p. 9), il serait certainement trop rapide de croire dans l'homogénéité de la diffusion et de l'appropriation de cette dynamique par les structures professionnelles et territoriales. Certaines de celle-ci peuvent être amenées à y résister, à des degrés variables, non pas nécessairement par opposition, mais plus certainement pour maintenir des spécificités liées à leur contexte d'implantation. On peut légitimement penser que c'est le cas pour les transports et la métallurgie, secteurs marqués par un recours plus net à la grève que d'autres.

> Enquêteur : « *la CNAS a-t-elle une visibilité des syndicats qui font appel à elle sur une année pour les prestations grève ?* »
>
> Responsable CNAS : « *je vais le dire autrement. On connaît les abonnés… le SNTU* [Syndicat National des Transports Urbains]… *avec des conflits durs. On les a souvent parce que les conflits sont locaux. On n'a pas souvent le SNTU sur un mouvement national. Mais on a le SNTU tout le temps parce que l'on a une grève à Limoges, à Marseille, etc. Après, au niveau des secteurs, on n'a pas beaucoup le SGEN, on n'a pas beaucoup les enseignants. Dans le privé, on a la métallurgie, la restauration ferroviaire, parce qu'ils changent d'enseigne souvent, mais les conflits n'ont pas baissé* ».

À côté de ces facteurs internes, les causes externes sont certainement encore plus prégnantes. Parmi elles, le secteur d'activité qui est l'un les « *déterminants classiques de la conflictualité* » (Béroud *et al.*, 2008). D'autant qu'il en croise deux autres tout aussi structuraux : celui de la taille des établissements ou des entreprises (la probabilité de voir émerger un conflit collectif avec arrêt de travail augmente avec la taille de l'établissement), et celui de l'implantation syndicale (la probabilité de voir émerger un conflit collectif avec arrêt de travail augmente selon la présence ou non des représentants syndicaux dans l'établissement). Ainsi, la première place prise par les dossiers grèves déposés à la CNAS par des syndicats de la métallurgie est logique compte tenu de celle occupée par le conflit industriel au niveau de l'ensemble des branches professionnelles. Si « *l'histoire rappelle sans ambiguïté le caractère avant tout industriel de la grève* » (Groux, Pernot, 2008), cette prééminence est confirmée par les versions successives de l'enquête Reponse (Relations Professionnelles et Négociations d'Entreprise) depuis les années 1990, malgré la baisse de l'emploi industriel et la tertiarisation de l'économie (Carlier, Tenret, 2007; Béroud *et al.*, 2008 ; Pignoni, Reynaud, 2013). Il en va de même pour les transports (hors statut et sous statut[149]), en permanence dans le peloton de tête des branches professionnelles les plus gréviste.

À ces facteurs externes structuraux s'ajoutent des facteurs plus conjoncturels, liés à la séquence particulière de la fin des années 2000. Dans la période marquée par « *l'impact social de la crise économique* [celle de 2008] *en raison du nombre et de la succession des suppressions d'emploi* […] « *certains secteurs économiques ont particulièrement retenu l'attention* » en matière de conflictualité notera la Direction Générale du Travail (DGT). Cela sera le cas de l'ensemble du secteur industriel, des

148 Les données relatives au recours à la grève selon la période d'adhésion figurent en première partie de ce document.

149 D'autant que pour les salariés sous statut travaillant dans les transports (SNCF, RATP) qui n'ont pas le droit aux débrayages, l'arrêt de travail de 24h est le seul moyen d'action à leur disposition.

grands groupes aux entreprises sous-traitantes ainsi que le secteur du transport, ferroviaire (réforme du fret) et routier (conditions de travail, temps de travail et salaires) (DGT, 2009, p. 564-565). Cette attention sera provoquée également par l'intensité des conflits (durée des arrêts de travail), le caractère « atypique »[150] d'un certain nombre d'entre eux, en particulier dans les entreprises menacées par un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) (occupations, blocage de la production, menaces sur l'outil de travail, séquestrations, etc.), et l'intervention des services de l'État en tant que médiateur. Autant d'éléments que l'on va retrouver dans certaines des grèves enregistrées par la CNAS.

Enfin, dernier élément de ce panorama que l'on retrouve dans la distribution professionnelle des dossiers grèves examinés dans le cadre de notre étude : la recrudescence des grèves à la Poste en lien avec sa réorganisation interne, au niveau de sa branche courrier particulièrement (Denis, 2016 ; Bouffartigue, Bouteiller, Giraud, 2018) et du changement de statut de l'entreprise : « *La moitié de l'augmentation* [du nombre de journées non travaillées pour fait de grève en 2009] *relève des conflits successifs intervenus à La Poste sur les conditions et le temps de travail (réorganisation des tournées, autonomie croissante des bureaux de poste dans l'organisation du travail, choix des RTT, remplacement des départs à la retraite, suppression de poste, automatisation des guichets, etc.) ainsi que sur le projet de changement de statut (passage en société anonyme)* » (Bobbio, 2011).

Les groupes professionnels concernés par les dossiers grève

La méthode la plus précise pour déterminer le profil social et professionnel des adhérents engagés dans les actions de grève qui donnent lieu à dossier CNAS est d'éplucher les fiches de paye collectées dans chaque dossier et qui sont nécessaires pour l'obtention de l'indemnisation. Elles offrent des informations sur le statut détenu par le demandeur dans l'entreprise, sa place dans la grille indiciaire et son niveau de revenu. Nous ne l'avons pas fait. Pour des raisons de confidentialité, par manque de temps et parce que l'orientation prise par cette recherche s'est dessinée de façon quelque peu impressionniste, sans réelles hypothèses de départ ni fil conducteur préconstitué, nous amenant à récolter des informations sans trop savoir ce que l'on en allait en faire, à en écarter d'autres en le regrettant parfois par la suite. Les renseignements fournis par les délégués syndicaux sur les causes, le déroulement et l'issue du conflit, qu'il s'agisse de leurs propres écrits ou des pièces complémentaires versées aux dossiers d'indemnisations, ont permis de pallier partiellement ce manque et de nous faire une idée de l'identité des groupes mobilisés. Partiellement. Car nous ne connaissons rien de l'ancienneté des grévistes dans l'entreprise ni leur statut d'emploi (CDI, CDD, temps complet ou partiel) ; nous ne savons pas non plus s'il s'agit de salariés directement employés par celle-ci ou d'intérimaires et de sous-traitants.

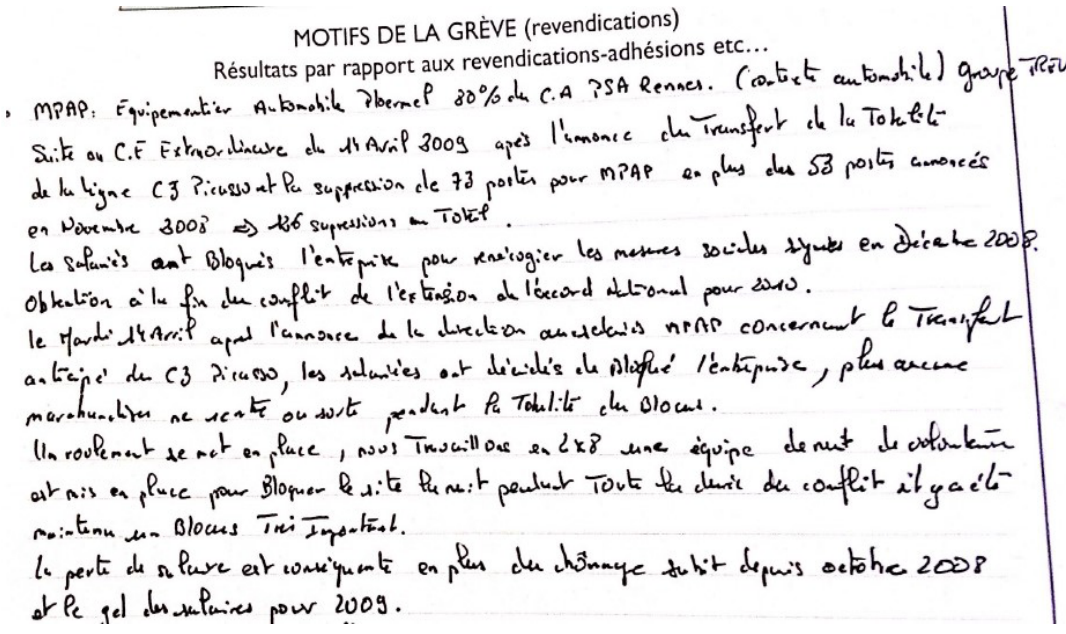
S'intéresser plus précisément à l'activité économique des entreprises concernées permet de faire un pas supplémentaire dans ce travail d'identification. À partir de ce critère, il est possible de décomposer les entreprises de notre panel en quatre groupes. Parmi ces quatre groupes, trois sont relativement homogènes et parmi ces trois, deux se distinguent du point de vue de leur poids dans l'échantillon. Le premier groupe, le plus volumineux, rassemble à lui seul plus d'un tiers des entreprises concernées par les grèves qui relèvent toutes de l'industrie manufacturière. Les grèves de ce groupe ont lieu dans des entreprises métallurgiques et de fonderie (en 1), dans des usines automobiles et en particulier chez les équipementiers du secteur (en 2) et dans des entreprises de fabrication de toutes sortes : emballages, films de transfert, roulements à billes, chariots télescopiques, composants électroniques, caravanes, meubles, papier et papiers peints, verrerie, mais aussi de denrées alimentaires : lait, fromage, crème dessert, etc. (en 3). Le deuxième groupe en importance est celui du transport-entreposage. Selon la nomenclature de l'INSEE, cette section contient 5 sous-classes dont trois regroupent

150 Pour la DGT, « un conflit peut être considéré comme « atypique » lorsqu'il s'écarte du simple arrêt de travail » (DGT, 2009, p. 567).

un nombre non négligeable de grèves de notre échantillon. Par ordre décroissant, il s'agit de l'activité de poste et de courrier (plus d'une trentaine de grèves) suivis du transport (de personnes comme de marchandises et hors SNCF, soit plus d'une quinzaine de grèves) et de l'entreposage-logistique (5 grèves). Les deux groupes suivants sont bien moins importants. Le troisième est celui du commerce, hébergement et restauration (un peu moins d'une dizaine de grèves avec en première ligne celles concernant le secteur de la grande distribution). Le quatrième et dernier est un groupe hétéroclite, celui des services, rassemblant les grèves dans le secteur médico-social, l'administration et collectivités territoriales, services marchands, etc.

Pour la totalité des entreprises du premier groupe, les grèves ont lieu sur des sites de production. Il s'agit de conflits usiniers dont les producteurs sont les principaux acteurs et parmi eux, une majorité de « cols bleus ». Grèves longues et menées en région pour l'essentiel, elles ont été particulièrement couvertes par la presse quotidienne régionale au point que les coupures de presse, présentes en profusion dans les dossiers grève, et les photos qui les illustrent souvent, sont riches d'informations sur les lieux du conflit et leurs acteurs. Souvent prises devant leur site de travail, lors d'une assemblée générale, en manifestation ou dans le cadre d'un piquet de grève – au point que la photographie de salariés en grève devant des palettes en feu est devenue un incontournable de l'iconographie ouvrière – elles n'en attestent pas moins de la réalité industrielle des conflits en question, et du rôle central joué par le salariat d'exécution dans ces derniers. D'autres éléments le confirment et en particulier la nature des revendications (voir également ci-après, la section consacrée aux motivations des grèves). Lorsqu'elles concernent la défense de l'emploi dans le cadre de restructurations ou de fermeture de site, elles mettent en scène des « opérateurs » particulièrement impactés par la fermeture des lignes de production. On a bien affaire ici à des « *conflits sociaux en milieu ouvrier* » et en période de restructurations, que celles-ci répondent à la « crise », soient de compétitivité ou de nature financière (Bory, Pochic, 2014, p. 6). Cela ne signifie pas que d'autres catégories socio-professionnelles ne soient pas concernées également, et parmi elles les agents de maîtrise et les techniciens – et d'ailleurs, les grèves consécutives à des plans sociaux apparaissent selon les documents syndicaux comme les plus intercatégorielles –, mais ce sont les bien les premiers qui apparaissent comme les principaux acteurs du conflit.

Extrait 26 : Grève et blocages chez un équipementier automobile pour cause de transfert de la production (fiche de grève).



MOTIFS DE LA GRÈVE (revendications)
Résultats par rapport aux revendications-adhésions etc...

- MPAP: Equipementier Automobile Normeb 80% du C.A PSA Rennes. (contact automobile) grève TRÈVE:
Suite au C.E Extraordinaire du 1er Avril 2009 après l'annonce du Transfert de la Totalité de la ligne C3 Picasso et la suppression de 73 postes pour MPAP en plus des 53 postes annoncés en Novembre 2008 ⇒ 126 suppressions au Total.
Les salariés ont Bloqués l'entreprise pour renégocier les mesures sociales ayants été prises en Octobre 2008.
Obtention à la fin du conflit de l'extension de l'accord national pour 2009.
le Mardi 14 Avril après l'annonce de la direction concernant le Transfert anticipé du C3 Picasso, les salariés ont décidés de Bloqué l'entreprise, plus aucune marchandises ne sorte ou sorte pendant la Totalité du Blocus.
Un roulement se met en place, nous Travaillons en 2x8 une équipe de nuit de volontaire est mis en place pour Bloquer le site Permit pendant Toute la durée du conflit il y a été maintenu un Blocus Très Important.
La perte de salaire est conséquente en plus du chômage subit depuis octobre 2008 et le gel des salaires pour 2009.

Lorsqu'elles ont trait aux conditions de travail, c'est l'augmentation des rythmes de production qui est principalement dénoncée. Et lorsqu'elles portent sur les salaires, le niveau de rémunération de ceux qui revendiquent, renseigné par les syndicats et/ou transmis par ces derniers à la presse, laisse peu de doute sur la catégorie à laquelle ils appartiennent.

> « *Le salaire minimum est de 1000 euros environ. 155 salariés de XXX sont rétribués au minimum, avec une ancienneté comprise entre 20 et 30 ans* ».
>
> Tract intersyndical. Usine de composants électroniques, plus de 15 jours de grève (NAO, conditions de travail, risque de délocalisation).
>
> « *80 % des salaires se situent entre 1130 euros et 1400 euros nets par mois* ».
>
> Tract intersyndical. Entreprise aéronautique. Grèves successives sur près de trois mois autour des NAO
>
> « *Après un blocage des salaires en 2009, la XXX applique le SMIC et la grille de l'ameublement pour les agents de production* […] *On veut juste pouvoir vivre de notre travail* ».
>
> Tract CFDT. Entreprise de meubles. Grève de 12 jours pour les salaires.

D'un point de vue plus large, au-delà de ce premier groupe, on peut légitimement penser qu'une très grande majorité des salariés-grévistes mobilisés dans les conflits collectifs traités par la CNAS, quelle que soit la catégorie socio-professionnelle exacte à laquelle ils se rattachent, relève du « salariat subalterne [151]. On peut le formuler à titre d'hypothèse, mais les positions occupées, relevées notamment par les informations syndicales, laissent peu de doute à ce sujet. Sans compter les ouvriers d'industrie évoqués plus haut, il en va également pour celles et ceux engagés dans la trentaine des conflits postaux de notre échantillon, facteurs et salariés des centres de tri pour l'essentiel, qui ont été particulièrement exposés ces dernières décennies au recours aux emplois précaires, aux changements de statuts, aux nouvelles contraintes en termes de conditions de travail, au développement des indicateurs de performance et autres mesures de la productivité (Avril *et al.* 2005). Mais aussi des chauffeurs, qu'ils transportent des marchandises ou des personnes[152] et des salarié-e-s de la grande distribution. Monde masculin pour le premier (Schwarz, 2011) et plutôt féminin pour le second (Benquet, 2011), ils ont pour point commun des origines sociales plutôt populaires, un faible niveau de diplôme, une position subordonnée dans la hiérarchie professionnelle et des possibilités d'évolution professionnelle et salariale plutôt limitée.

Nous ne pouvons aller guère plus loin dans la caractérisation de ces groupes pour les raisons indiquées plus haut sous peine d'extrapolation. Nous ne pouvons rien dire de leurs rapports au travail et à l'emploi, à leur entreprise et à leurs collègues faute de matériaux suffisants. Cela n'était de toute façon pas l'objectif de cette étude. En revanche, le fait que la CNAS, dans un contexte de raréfaction des dossiers grève, soit amenée à ne traiter exclusivement que des conflits portés par un groupe professionnel bien spécifique interroge nécessairement. En effet, alors que dans la centrale confédérale, « *les ouvriers (53 %) font moins souvent grève que les cadres et les professions intermédiaires (65 % et 63 %)* » (Barthélémy *et al.*, 2012, p. 86), les usagers de la branche grève de la CNAS relèvent principalement du premier groupe. Alors que l'on note « *une moindre présence des classes populaires au sein du noyau dirigeant* [et que] *l'organisation sort progressivement, tant sur le plan des registres discursifs que du recrutement, de l'ouvriérisme qui avait façonné une partie de son identité durant les années 1960 et une et la première partie des années 1970* » (Defaud, 2009, p. 320), c'est cette composante populaire qui domine les grèves prises en charge par la CNAS. Comment expliquer ce paradoxe ? Le faible nombre des dossiers grèves

151 On rappelle que cette catégorie vise non pas à porter un jugement normatif sur la qualité de l'emploi détenu et du travail exercé, mais à dégager les traits communs de celles et de ceux qui occupent « *des emplois de bas statut* [et de bas salaire] *dans les usines, les bureaux, les magasins ou les domiciles des particuliers* » (Siblot *et al.*, 2015, p. 89). Plusieurs constats sont à l'origine de cette catégorie : l'inadapation de celle « d'exécution » aux évolutions du salariat, la proximité plus forte qu'il n'y paraît entre les employés et les ouvriers sur le plan de leur expérience professionnelle, la féminisation importante des emplois non valorisés. En plus d'un bas salaire, trois traits caractérisent la situation professionnelle du salariat subalterne : « *un cumul des pénibilités physiques et mentales, un travail sous contrôle, des perspectives d'ascension professionnelles limitées* » (*Idem*, p. 96).

152 Leur position est celle d'ouvriers qualifiés dans la nomenclature des PCS.

traité annuellement par la CNAS représente-t-il quantitativement comme symboliquement le reliquat de ce passé ouvriériste ? Un étiage minimal, sur le plan social comme celui des pratiques ? L'explication est-elle plus pragmatique, à l'image du type de syndicalisme voulu par la CFDT ? La présence très réduite des professions intermédiaires et des cadres parmi les groupes mobilisés demandeurs de la prestation CNAS s'explique-t-il par le type de conflits dans lesquels ils sont prêts à s'engager, « *plus efficaces et limités dans le temps* » (Barthélémy *et al.*, 2012, p. 90) et par le fait que leur situation économique les dispense de demander un soutien de la part de cette dernière ? Alors qu'à l'inverse, les grèves dans lesquelles sont engagés les adhérent-e-s issues des catégories populaires sont plus longues, car plus dures et les placent dans la situation à devoir demander le soutien de la caisse de grève ?

La répartition selon la taille de l'entreprise

Dans l'imprimé à remplir pour bénéficier d'une prestation de la part de la CNAS, les secrétaires des sections syndicales doivent indiquer l'identité de l'entreprise ou de l'établissement concerné par la grève et ses effectifs. Cette information n'est pas toujours bien renseignée voire est manquante. Elle l'est en particulier dans le cas où la grève s'est déclenchée dans un établissement d'une entreprise qui en compte plusieurs (ce qui concerne 132 dossiers sur les 153 concernant des entreprises privées), le répondant hésitant entre les effectifs de l'entreprise et de l'établissement. Sur 172 dossiers grève, 25 ne contenaient pas d'informations à ce sujet (soit 14,5 % de l'échantillon). Grace à l'identité de l'entreprise, mais aussi aux documents complémentaires contenus dans ces dossiers, nous avons pu combler ces informations manquantes, réduisant à 8 le nombre de dossiers grève sans indication d'effectifs au final.

Pour établir nos seuils, nous avons repris ceux utilisés par la DARES, dont le champ d'enquête est celui des entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole, qui en distingue 4 : 10 à 49 salariés ; 50 à 199 salariés ; 200 à 499 salariés ; 500 salariés et plus, auxquels nous avons ajouté un seuil supplémentaire : celui des entreprises de 0 à 9 salariés.

Tableau 10 : répartition du nombre de dossiers grève selon la taille de l'entreprise ou de l'établissement (du secteur public et du secteur privé.)

	2009	2010	2011	Total	
0 à 9 salariés	/	1	1	2	1,2 %
10 à 49 salariés	6	10	6	22	12,8 %
50 à 199 salariés	16	31	15	62	36 %
200 à 499 salariés	16	17	13	46	26,7 %
+ de 500 salariés	10	11	11	32	18,6 %
Non-réponse	/	1	7	8	4,7%
Total	48	71	53	172	100%

Comme l'indique le tableau 4 ci-dessus, les grèves déclarées concernent essentiellement des établissements de taille moyenne[153]. On retrouve l'effet taille évoqué ci-dessus, le nombre de

153 Deux critères sont utilisés par le législateur pour distinguer les catégories d'entreprise : les effectifs et le bilan financier. Selon ces deux critères : « une **microentreprise** est une entreprise dont l'effectif est inférieur à 10 personnes et dont le chiffre d'affaires ou le total du bilan annuel n'excède pas 2 millions d'euros ; une **PME** est une entreprise dont l'effectif est inférieur à 250 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 millions d'euros ou dont le total de bilan n'excède pas 43 millions d'euros ; une **ETI**, entreprise de taille intermédiaire**,** est une entreprise qui n'appartient pas à la catégorie des PME, dont l'effectif est inférieur à 5000 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 1 500 millions d'euros ou dont le total de bilan n'excède pas 2 000 millions d'euros ; une **grande entreprise** est une entreprise qui ne peut pas être classée dans les catégories précédentes. » https://www.economie.gouv.fr/cedef/definition-petites-et-moyennes-entreprises (consulté le 02/05/2022).

dossiers grève augmentant avec la taille de l'entreprise. Avec deux différences comparativement aux tendances nationales relevées par la DARES : la proportion plus forte de PME dans les entreprises concernées par les grèves CNAS (près de 67 % des grèves concernent les catégories de taille intermédiaire, de 50 à 499 salariés), et plus faible des entreprises de plus grande taille (+ 500 salariés). Cette proportion importante de PME dans l'échantillon CNAS peut s'expliquer par leurs traits particuliers : elles sont toutes dotées d'un représentant syndical[154], ce qui est un facteur propice au déclenchement d'une grève en leur sein (Béroud *et al.* 2008) ; elles appartiennent majoritairement à des secteurs d'activité structurellement parmi les plus conflictuels (plus d'un tiers d'entre-elles pour le seul secteur de la métallurgie) ; et 40 % d'entre elles sont concernées par des mesures concernant l'emploi (fermetures de site, PSE, délocalisations, etc.) dont 20 sur 27 pour la seule année 2009.

La durée des grèves

Avant de présenter les résultats concernant la durée des grèves dans l'échantillon CNAS, deux données, déjà énoncées précédemment, doivent être rappelées. D'une part, l'indemnisation pour fait de grève, jusqu'en 2014, était calculée à la journée, avec un délai de carence de deux jours pour celles de moins de quinze jours – à partir de cette date, le calcul s'effectuera sous la forme d'une indemnité horaire avec un carence de 7 heures. Autrement dit, bénéficier d'une indemnisation dans ce cas de figure nécessite d'avoir fait grève plus de deux jours. Ce qui n'empêche pas certaines sections syndicales, certainement par méconnaissance des règles de la CNAS, de déposer des dossiers alors que le niveau requis n'est pas atteint. La modicité de l'indemnisation journalière (18 euros soit 19 fois le montant de la cotisation CNAS) conduit en outre à la déclaration des grèves les plus longues. D'autre part, à l'échelon national, la baisse de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève – elles passent de plus de deux millions à la fin des années 1970 à une fourchette située entre 200 000 à 600 000 au début des années 2000 – est concomitante de celle concernant les grèves les plus longues[155]. Celles-ci sont en effet non seulement en faible nombre, mais en baisse continue comme en attestent les éditions successives de l'enquête Reponse depuis le milieu des années 1990 (tableau 11).

Tableau 11 : Évolution des formes de conflit déclarées par les représentants de la direction

	1996-1998	2002-2004	2008-2010
Grèves de 2 jours et +	3	2,5	2
Grèves inférieures à 2 jours	7,5	10	11
Débrayages	7,5	10	10

Lecture : 3 % des représentants de direction dans les établissements de 20 salariés ou plus déclarent avoir connu une grève de 2 jours et + au cours des années 1996-1998.

Sources : Enquête Reponse-DARES 1996-1998, 2002-2004, 2008-2010.

Ces deux ensembles d'éléments, auxquels s'ajoute la tendance à la relégation de la grève comme moyen d'action ultime dans les discours et les pratiques confédérales cédétistes, expliquent

154 Ce qui est le cas de 67 % des établissements de 50 salariés et plus en 2010-2011 à l'échelon national. Au passage, dans l'échantillon CNAS, ce représentant n'est pas nécessairement cédétiste. Dans quelques cas en effet, les dossiers grèves adressées à la CNAS concernent des adhérents isolés qui ont participé à des grèves appelées par d'autres organisations. Comme cette grève en 2010, dans une maison de retraite, où, selon le document syndical : « *Avant le conflit, il n'existait pas de section syndicale CFDT (1 seul salarié était adhérent CFDT). Depuis 31 adhésions et la nomination d'un représentant de section syndicale) et la création de la section syndicale CFDT* ».

155 Pour les désigner, nous retiendrons la distinction établie par la DARES entre les grèves de plus de deux jours et celles de moins de deux jours.

non seulement la raréfaction tendancielle et le faible nombre des dossiers grèves traités par la CNAS lors des années 2010, mais aussi, logiquement, le fait que les conflits qui restent forment une catégorie bien particulière d'arrêts de travail, non représentative du plus gros de la conflictualité dans la sphère productive. Un indice supplémentaire aide à s'en convaincre : alors que le critère de durée utilisé par la DARES pour distinguer les conflits longs des conflits courts se mesure en jour (« inférieur ou supérieur à deux jours »), celui utilisé par le comité de gestion de la CNAS se mesure en semaine (« inférieur ou supérieur à deux semaines ») ; il ne peut donc concerner qu'un nombre très marginal de grèves.

Pour retrouver la durée d'un conflit dans un dossier CNAS, il est possible de regarder à trois endroits : dans l'imprimé 1 qui contient une question sur la date de début de la grève et une autre sur celle de la reprise du travail (extrait 13 ci-dessus) ; dans la fiche nominative dans laquelle chaque adhérent doit mentionner le nombre de jours de grève auxquels il a participé (extrait 17 ci-dessus) ; dans la fiche calcul remplie par le personnel administratif de la CNAS qui indique le nombre de jours indemnisables (jours déclarés et vérifiés moins le nombre de samedi et de dimanche éventuels et la carence de 2 jours) et le nombre d'adhérents à indemniser – ce calcul étant effectué uniquement lorsque le dossier est complet, c'est à dire lorsqu'il rassemble les fiches de paye (soit 142 dossiers sur 172) (extrait 24). De ces trois indicateurs, lequel utiliser, sachant qu'ils n'indiquent pas nécessairement la même durée ? En effet, la fiche de calcul, pour commencer par elle, tient uniquement compte des jours ouvrables (pour les grèves de moins de 15 jours) alors que selon la loi, un salarié qui est associé à un mouvement de grève est considéré comme gréviste toute la durée du mouvement, y compris les jours de repos ou les jours fériés inclus dans la période de grève[156]. Conséquence des mesures successives de sauvegarde des « capacités de résistance » financières de la CNAS depuis le milieu des années 1970 (voir partie 1), cette prise en compte des seuls jours ouvrables renforce le caractère modique des indemnisations accordées par la branche grève et la faveur du dispositif vis-à-vis des grèves longues, le calcul prenant en compte les jours calendaires lorsque la grève dépasse 15 jours (Rousseau, 2018, p. 21). Dans la fiche nominative, autre problème : doit-on prendre comme critère le nombre de jours déclarés par les grévistes ou celui corrigé, le plus souvent à la baisse, par les administratifs de la CNAS ? Autre difficulté relative à ces déclarations nominatives, la grève pour laquelle est demandée une indemnisation n'a pas uniquement mobilisé les adhérents de la CFDT. Le plus souvent de nature intersyndicale, elle a pu démarrer avant que ceux-ci ne décident de rejoindre le mouvement et/ou se conclure après leur retour au travail – sans compter que la fin de la grève ne signifie pas automatiquement la fin du conflit. De ce fait, ces déclarations permettent d'évaluer la participation des adhérents CFDT au conflit davantage que la durée du conflit lui-même. Enfin, l'item de début et de fin de conflit, malgré sa fiabilité plus grande, ne permet pas de prendre en compte la situation des conflits qui reposent sur des grèves successives (11 sur 172). Cet ensemble de difficultés fait que les informations d'un item à l'autre dans les dossiers grève ne sont pas toujours concordantes, sans compter les nombreuses données manquantes en raison le plus souvent de l'incomplétude des dossiers (exemple : en 2010, 20 dossiers sur 71 étaient incomplets faute de fiches de paye et ne contenaient donc pas de fiche de calcul), et les déclarations parfois fantaisistes. Si la dispersion dans la durée des grèves peut être mesurée, le calcul de la durée moyenne sur une année est beaucoup plus aléatoire. C'est pour cette raison que nous avons privilégié de découper la durée des grèves en quatre tranches (de 3 à 7 jours ; de 8 à 15 jours ; supérieure à 15 jours ; grèves successives), opération moins précise, mais moins source d'erreurs. Nous essayerons néanmoins de donner une durée moyenne approximative des grèves traitées par la CNAS. Nous avons pu constater qu'il était très rare, lors d'un conflit, que tous les adhérents fassent grève pendant le même temps. Plus celui-ci est long, plus la dispersion entre les adhérents en la matière est élevée. D'où une difficulté supplémentaire pour mesurer la participation moyenne de ces derniers

156 Cass. soc., 24 juin 1998, n° 97-43.876 et Cass. soc., 19 déc. 2007, n° 06-44.286 à 06-44.324

aux grèves sur une année. Nous nous sommes rabattus sur une donnée plus fiable : celle des journées indemnisées pour fait de grève par la CNAS pour les trois années correspondantes.

Grèves continues…

Tableau 12 : Evolution des conflits selon leur durée, en effectifs et en pourcentage

	2009		2010		2011		Total	
De 3 à 7 jours	9	18,7 %	25	35,2 %	24	45,3 %	58	33,7 %
De 8 à 15 jours	22	45,8 %	26	36,6 %	17	30,2 %	65	37,8 %
> à 15 jours	10	20,8 %	14	19,7 %	11	20,8 %	35	20,3 %
Grèves successives	7	14,5 %	6	8,4 %	1	3,8 %	14	8,1 %
Total	48	100 %	71	100 %	53	100 %	172	100 %

Trois années ne suffisent pas à faire ressortir une tendance, d'autant plus sur un échantillon aussi modeste. Entre les trois années prises en considération dans le tableau ci-dessus, aucune rupture n'est à signaler, et la répartition des grèves selon leur durée est relativement homogène. Hormis pour l'année 2009 où les conflits les plus courts sont moins nombreux, certainement en raison de leurs motifs : davantage de grèves liées à la défense de l'emploi pour cette année-là qu'en 2010 et 2011[157]. Dans un cadre général de raccourcissement de la durée des grèves, une information notable est que les grèves les plus courtes (moins d'une semaine) ne sont pas les plus nombreuses de l'échantillon, et que la proportion des grèves les plus longues (plus de 15 jours) n'est pas anecdotique puisque représentant plus de 20 % de l'ensemble sur les trois années. En cela, les résultats obtenus tranchent singulièrement avec ceux récoltés plus de quinze ans plus tôt par Sophie Gaudeul et Jean-Pierre Dufour (avec toute la prudence et la réserve d'une comparaison entre des enquêtes aux modes de recueil et d'exploitation des données différents) dont l'échantillon (270 conflits) était composé d'une majorité de grèves ne dépassant pas 7 jours et d'un tiers d'une durée inférieure à 4 jours (1996, *op. cit.*, p 18), et qui pouvaient être davantage rapprochées des tendances nationales dégagées par la DARES.

Sans surprise, les grèves les plus longues ont lieu dans les établissements aux effectifs les plus nombreux. Lorsque l'on rapproche les deux catégories d'établissement les plus importants (de 200 à 499 salariés et plus de 500 salariés), elles représentent de la moitié aux deux tiers des deux durées des grèves les plus longues. Pour autant, compte tenu de la proportion non négligeable de PME de taille moyenne dans l'échantillon, un tiers environ de celles-ci sont concernées par une grève de longue durée.

On a tendance à associer la longueur des grèves à leur motif, les plus longues étant plutôt de nature défensive autour de la sauvegarde de l'emploi (« conflits de crise » ou « conflits de survie »). On retrouve cette association dans notre échantillon. En 2009, sur 32 grèves d'une durée supérieure à 8 jours, 18 étaient organisées pour ce motif (renforçant la dimension conjoncturelle de 2009). Cela est moins vrai pour les deux années suivantes : en 2010, les motifs de conflits se répartissent à peu près équitablement entre emploi, rémunérations, organisation et conditions de travail et motifs multiples ; en 2011, les motifs multiples de la grève prennent largement l'ascendant.

Certaines grèves peuvent être très longues. Les grèves les plus longues pour 2009 et 2010 ont eu lieu à La Poste et dureront 45 jours pour la première et 139 jours pour la seconde. Les deux-tiers des conflits postaux recensés dans l'échantillon (35) seront supérieurs à 8

157 Selon la DGT, « *l'année 2009 a connu des conflits particulièrement longs* » (DGT, 2009, p. 569).

jours. Ils auront tous le même motif : l'opposition à la déclinaison dans les établissements du programme stratégique de réorganisation de l'activité postale intitulé « Facteurs d'avenir », et à ses conséquences sur l'emploi, l'organisation et les conditions de travail induites par la sécabilité[158]. En 2011, la grève la plus longue durera huit semaines et aura lieu aux Fonderies XXX (encadré 6)[159].

Encadré 6 : La grève aux Fonderies XXX: une grève pour la défense de l'emploi industriel[160]

Les Fonderies XXX est une entreprise qui produit des cylindres en fonte et en aluminium pour les constructeurs automobiles. Créée par Renault dans les années 1970, la fonderie est vendue à Fiat en 1998, qui scinde la production en deux (fonte et aluminium), rachetée par des fonds d'investissement allemand et américain avant d'être reprise par un groupe français en 2009. Parmi les trois sites de l'entreprise, celui concerné par la grève de 2011 est situé dans le département de la Vienne qui regroupe en 2011 480 salariés et qui est spécialisé dans la fonderie de fonte.

Ce conflit présente un caractère archétypal : par sa durée (huit semaines), ses causes (refus d'un plan de compétitivité imposé par la direction de l'entreprise dans un contexte de concurrence entre ses différents sites et de menace de délocalisation de la production à l'étranger), la pluralité des moyens d'actions par les grévistes (de la manifestation à la grève, au blocage du site, la voie judiciaire… jusqu'à l'élection d'un nouveau directeur de l'entreprise par les grévistes), son rayonnement (principal fournisseur de Renault, celle-ci est présente dans le capital de l'entreprise, ce qui va donner une dimension nationale au conflit comme en atteste l'intérêt que lui porteront les médias nationaux), et sa portée institutionnelle et politique (différentes personnalités seront conduites à intervenir dans ce conflit, soit en tant que médiateurs soit pour apporter leur soutien aux grévistes), et son issue, à court terme (retrait du plan proposé par la direction), et à plus long terme (Les Fonderies XXX seront rachetées en 2019 par un groupe britannique. Le site connaîtra à nouveau une grève en 2020 suite à l'effondrement des commandes de son unique client, Renault, et des menaces concernant l'avenir du site en raison de la chute régulière des commandes des pièces en fonte).

Le conflit démarre en septembre 2011, deux mois après l'annonce en CE de la mise en œuvre d'un plan de compétitivité à l'échelle du site[161]. Il prévoit « *une diminution de 15 % des salaires et le passage du temps de travail de 38h30 à 35h pour le premier collègue ; la suppression de 14 jours de RTT et 50 salariés volontaires pour travailler selon les besoins dans les différentes unités du groupe pour le deuxième collège* » (doc. syndical). Pour un certain nombre de salariés, ce plan semble d'autant plus incompréhensible que le groupe propriétaire de l'entreprise a réalisé un bénéfice de 6,7 millions d'euros l'année précédente. Selon leurs représentants réunis en intersyndicale, (CGT, FO, CFE-CGT, UDT-Métaux), il masque une fermeture à venir du site. L'assignation de la direction de l'entreprise en référé pour « entrave et défaut dans l'information consultation » déposée par le CE ayant été rejetée, la grève démarre le 2 septembre, par un arrêt de travail de 24 h, le jour où se réunit également un CE extraordinaire et que sont reçus séparément en préfecture la direction de l'entreprise et les représentants syndicaux du site (accompagnés des représentants des Unions Départementales CGT, FO, CFE-CGC), réunion au cours de laquelle sera nommé un médiateur (directeur de l'unité territoriale de la DIRECCTE). Suite à la reconduction de la grève, les grévistes entament une campagne de manifestations auprès des autres entreprises situées sur le même bassin d'emploi, des autres établissements du groupe, devant son siège social, celui de Renault, et des grandes villes environnantes (Châtellerault, Châteauroux, Poitiers). Ils bloquent également partiellement l'entrée du site aux camions de livraison. Le 8 septembre, les

158 La sécabilité réside dans le découpage des tournées pour répartir la charge de travail sur les facteurs en plus de leur tournée attitrée. Globalement, pour les syndicats, la sécabilité est une manière pour La Poste de faire des économies d'emploi au prix de l'intensification du travail. Dans leur enquête sur les grèves des facteurs, Paul Bouffartigue, Jacques Bouteiller, Baptiste Giraud semblent partager également le constat selon lequel la durée des grèves de facteur s'accroit dès lorsqu'elles concernent les restructurations de leur organisation de travail et de leur activité (2018, p. 9).

159 Malgré son caractère atypique lié à sa longévité, nous ne pouvons consacrer une monographie à ce conflit. Nous souhaiterions cependant présenter sa chronologie et un rappel des principaux faits qui l'ont rythmé. Si un tel résumé ne peut remplacer et ne remplacera jamais une monographie, exercice à la fois panoramique, détaillé et surtout problématisé, nous pensons néanmoins qu'il permet de se rendre compte a minima de la dynamique complexe prise par les relations professionnelles dans un conflit de ce type.

160 Cette grève donnera lieu à un film réalisé par Yves Gaonac'h intitulé « Tête haute, huit mois de bagarres » de 58mn, http://www.film-documentaire.fr/4DACTION/w_fiche_film/40930_1 (consulté le 02/05/2022).

161 Le plan de compétitivité entre dans la série des accords dits de flexibilité ou de performance (qui changera plusieurs fois de nom depuis les années 2010 : accords de maintien dans l'emploi, de préservation ou de développement de l'emploi, emploi/compétitivité jusqu'aux accords de performance collective intégrés dans les ordonnances Macron de 2017) qui permet de flexibiliser le temps de travail et de diminuer son coût en fonction de l'activité économique, en échange du maintien dans l'emploi. La particularité de ce type d'accord est sa supériorité par rapport au contrat de travail, le salarié refusant l'accord pouvant être licencié. Dans les dernières versions de cette série d'accords, il n'y a plus obligatoire que le maintien ou le développement de l'emploi soit en jeu.

grévistes envahissent un autre établissement de l'entreprise, situé à Diors dans l'Indre. Alors que le premier est soumis à une baisse de commande tendancielle depuis ces dernières années du fait du ralentissement de la filière Diesel, le second affiche un carnet de commandes complet, mais au prix d'une intensification de l'activité qui génère une dégradation des conditions de travail et des statuts d'emploi (le site compte 350 CDI et 150 CDD). Une nouvelle réunion du CE est organisée le 13 septembre, mais sans résultat, la direction refusant de retirer son plan de compétitivité, et menaçant en cas de poursuite de la grève, de réfléchir à un plan de sauvegarde de l'emploi. L'intersyndicale, conduite principalement par la CGT et la CGC décide de ne plus participer à aucune réunion avec la direction tant que le plan n'est pas retiré. C'est dans cette circonstance que, « *sous le coup de la colère, les salariés ont sorti tout le mobilier de la salle pour élire symboliquement un nouveau directeur. Une fonction attribuée à Tony Garrot, délégué CGT qui n'en espérait pas tant* » . Pendant les jours qui suivent, les grévistes poursuivent leur mobilisation par des manifestation[162] (Poitiers), des « actions de tractage-filtrage » dans les endroits stratégiques autour de l'usine et des rencontres avec les élus locaux (Alain Clayes député-maire de Poitiers, Jean-Pierre Raffarin sénateur de la Vienne), l'envoi de délégation dans les autres entreprises du site et l'organisation de barbecue devant plusieurs municipalités dont celle de Châtellerault. Deux signes attestent de l'écho grandissant autour de ce conflit : le succès rencontré par la caisse de grève mise en place par les grévistes qui va non seulement recueillir des fonds de la part de salariés d'entreprises partenaires (SNECMA, Renault) et proches géographiquement, mais aussi des municipalités environnantes, de la région et de plusieurs partis politiques (le 5 octobre, le montant récolté sera de 75 000 euros, avec des dons) ; le soutien reçu par les grévistes d'hommes et de femmes politiques à l'échelon régional et national : Ségolène Royal, Marie-George Buffet, Jean-Luc Mélenchon, Yannick Jadot, Philippe Poutou… Le 30 septembre, au bout de quatre semaines de grève, une rencontre tripartite entre les grévistes, la direction du groupe et le représentant de l'État est organisée en préfecture. Elle se traduira par un nouvel échec du fait du maintien par la direction du plan de compétitivité. Et par un durcissement du conflit, la direction de l'entreprise déménageant dans la nuit du 2 au 3 octobre les fours de l'établissement, les grévistes le bloquant à partir de cette date en érigeant des barricades de culasses en présence des forces de la gendarmerie et d'un huissier venu constater « l'entrave à la liberté du travail ».

Ce durcissement, et les interpellations croissantes de la classe politique[163] conduira l'État à intervenir, par la voix d'Éric Besson, son ministre de l'Industrie, qui invitera le groupe Montupet à « assumer ses responsabilités » et Renault « à davantage de responsabilités » avant d'organiser une nouvelle réunion avec les différents interlocuteurs le 6 octobre.

De fait, le groupe propriétaire de l'établissement sera lâché également par les représentants patronaux régionaux, l'Union des métallurgistes et le MEDEF de la Vienne critiquant de concert le plan de compétitivité et la méthode employée par l'industriel : « *Le problème de compétitivité mondiale est indéniable. Mais le compromis social est aussi un outil de compétitivité (…) Nous avons donné des pistes de solution à Montupet, pour sortir de cette crise. Nous regrettons qu'elles n'aient pas été suivies. Nous allons recommencer* »[164]. Le 13 octobre, un CE extraordinaire est convoqué par la direction du groupe avec comme ordre du jour, la mise en cessation de paiement de la fonderie. Le même jour, une ordonnance du TGI de Poitiers enjoindra les grévistes à laisser libre l'accès à la fonderie sous peine d'astreinte et d'intervention des forces de l'ordre, l'objectif étant de laisser entrer sur le site les non-grévistes, en grande partie des agents de maîtrise et des cadres. La dernière manifestation du conflit sera organisée le 20 octobre à Châtellerault en présence de Bernard Thibault secrétaire général de la CGT, jour au cours duquel le tribunal de commerce de Nanterre placera l'entreprise en redressement judiciaire. Le 28 octobre 2008, 95 % des 300 grévistes réunis en AG (source CGT) voteront la reprise du travail et l'approbation du protocole d'accord signé par l'intersyndicale avec les mandataires et repreneurs judiciaires. Outre le retrait du plan de compétitivité, le paiement de 50 % au moins du salaire des grévistes pendant toute la durée du conflit et l'absence de toute sanction seront actés dans ce protocole, à la condition de la levée du blocage. Parallèlement, le Comité interministériel de restructuration industrielle (CIRI) sera chargé par le ministre de l'Industrie, Éric Besson, de « rechercher un repreneur capable de mettre en place un projet industriel ». Depuis son rachat en 2012 par une entreprise lyonnaise, cet établissement connaîtra deux nouveaux redressements judiciaires et une nouvelle reprise en 2019 par une filiale de l'anglo-indien Gupta Family Group, détenue par l'entrepreneur Sanjeev Gupta. À chaque fois les mêmes causes sont évoquées, le manque d'investissement et de diversification de l'outil industriel par les différents repreneurs, amplifiés par la crise de l'industrie automobile, et le manque d'implication de Renault, principal et unique client de l'entreprise.

162 Alain Grimperelle, « Fonderie : toujours l'impasse », *La Nouvelle République du Centre-Ouest*, 21 septembre 2011.

163 Le premier ministre François Fillon sera interpellé lors de la séance des questions au gouvernement par Jean-Pierre Abelin, le député-maire de Châtellerault et Catherine Coutelle députée de Poitiers, le premier appelant l'État « à jouer un rôle de premier plan tout comme Renault à qui il doit demander d'inciter son fournisseur à plus de responsabilités », et la seconde à dénoncer ces « repreneurs industriels qui, en dépit de leurs promesses lors du rachat, s'empare des brevets et des technologies pour les délocaliser, et du cynisme des sous-traitants de l'automobile qui ont bénéficié du plan de relance, mais qui continuent à licencier massivement, mais aussi des pressions des donneurs d'ordre, ici Renault… », « Le conflit s'enlise, le gouvernement s'en mêle », *La Nouvelle République du Centre-Ouest*, 5 septembre 2011.

164 Xavier Dumas (UIMM) in : « *Les patrons ne cautionnent pas* », La Nouvelle République du Centre-Ouest, 11 octobre 2011.

Il n'aura pas échappé au lecteur que la CFDT, par le biais d'un de ses syndicats de la métallurgie, n'est pas partie prenante dans ce conflit. Elle n'est pas membre de l'intersyndicale, ses délégués ne sont pas présents dans les assemblées générales lors de la grève, et ses bannières ne sont pas plantées sur les piquets de grève. De fait, deux syndicats apparaissent comme les principaux leaders de ce mouvement : la CGT en premier lieu et la CFE-CGC ensuite. Comment se fait-il qu'on retrouve ce conflit dans la liste des grèves donnant lieu à dossier CNAS ? Simplement parce que les grévistes comptent en leur rang trois adhérents de la centrale cédétiste, qu'ils ont fait grève entre 18 et 36 jours, soit 144 jours cumulés, pour lesquels ils ont reçu un soutien de la CNAS de 2592 euros.

Malgré les sources d'imprécision énoncées précédemment, il est simplement possible d'estimer la durée moyenne des grèves. Elle se situe au-dessus de 12 jours alors que celle calculée par S. Gaudeul et J.-P. Dufour au début des années 1990 était de 8 jours et demi (1996, *op. cit*, p. 18). Une fois encore, cet allongement s'explique moins par celui général des conflits du travail que par le type de grèves prises en charge par la CNAS qui s'est réduit aux plus longues.

… et discontinues[165]

Dans l'échantillon, on compte 7 cas de grèves discontinues en 2009, 5 en 2010 et 1 en 2011. Il s'agit de grèves qui portent sur un même motif, mais dont les arrêts de travail ne sont pas nécessairement consécutifs. Sur ces 13 conflits, 5 sont défensifs et relatifs à l'emploi (restructuration, externalisation et PSE) avec des suppressions de postes au niveau de chaque établissement. À une exception près, les journées de grève se sont espacées sur un temps long (un mois, trois mois, cinq mois, six mois, etc.). À chaque fois, le nombre de jours de grève ne représente qu'une faible partie de la période conflictuelle (qui démarre à partir du premier jour de grève déclaré et qui se termine avec le dernier déclaré) : il représente pour l'un 5 jours de grève sur une période de trois mois, pour un autre 7 jours sur trois mois, pour un autre encore 14 jours sur 6 mois, etc.) (encadré 7).

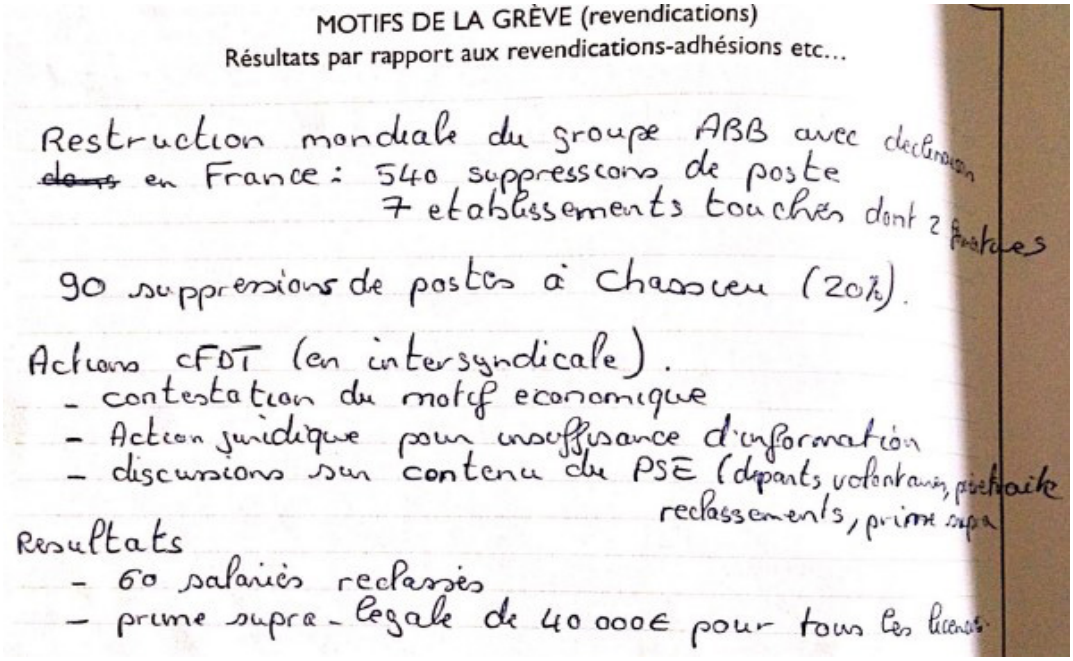
Encadré 7 : Un conflit long et discontinu pour s'opposer à une restructuration

Le 2 juin 2009, démarre au sein des établissements français d'un groupe équipementier mondial le plus long conflit de son histoire : il durera plus de 5 mois. En cause : la suppression de 540 emplois (environ ¼ des effectifs du groupe en France) dans le cadre d'un plan de restructuration. Démarré lors d'un comité central d'entreprise, à l'initiative d'une intersyndicale (CGT, CFDT, CGT-FO, CFE-CGC), ce conflit concernera plusieurs établissements de l'entreprise, dont un situé dans le Rhône pour lequel le syndicat CFDT demandera l'aide de la CNAS. À l'image de nombreux conflits visant la défense de l'emploi dans le cadre de « restructurations »[166], celui-ci va connaître plusieurs phases, que l'on peut schématiquement réduire à deux : la première visera à contester le plan proposé par la direction en utilisant « l'arme du droit » (Israël, 2009) en recourant à la voie judiciaire. En l'occurrence, le recours aux tribunaux aura pour principal objectif d'obliger la direction à produire les informations nécessaires à son plan afin de pouvoir proposer un projet alternatif, et d'obtenir un report de la procédure ; la seconde phase prendra la forme d'un rapport de force pour obtenir une diminution des suppressions de poste envisagées initialement et l'augmentation des primes de départ. Etiré sur cinq mois, ce conflit prendra une forme séquencée au point que la presse parlera à son sujet de mouvements de grève et de blocages au pluriel. Cette discontinuité de l'action gréviste est très nettement repérable dans le dossier grève déposé à la CNAS : 23 des 40 adhérents CFDT de l'établissement concerné feront entre 4 jours et 7 jours de grève durant la période. Elle reflète la temporalité particulière de ce conflit, à la fois subie et dictée par les grévistes ; elle en rythme les moments forts (les moments d'annonce de la part de la direction, les actions entreprises par les grévistes pour retourner le rapport de force, les négociations, etc.). Comme dans de nombreuses « grèves de crise » (Béroud, Mouriaux, 2001), il s'agit également de moments intenses par la colère qui s'y manifeste. En l'occurrence, celle-ci s'exprimera dès le début du conflit avec l'interruption le 2 juin 2009 du CCE extraordinaire par les salariés qui « retiendront » 7 dirigeants de l'entreprise pendant plusieurs heures, et la dégradation du matériel de l'entreprise le 29 juin à l'occasion d'un autre CCE. Ces actions

165 Une grève discontinue est un mouvement qui s'étend dans le temps, autrement dit dont l'action initiale, quelle que soit sa forme, n'a pas trouvé de débouché immédiat, qui se prolonge faute de résultats négociés voire faute de négociations tout court.

166 « *Si le terme de « restructurations » peut parfois être entendu au sens large de réorganisations des entreprises aux effets plus ou moins directs sur les effectifs (DIDRY, JOBERT, 2011), [on peut aussi l'envisager] avant tout sous l'angle des destructions d'emplois et des fermetures de lieux de travail* » (Bory, Pochic, 2014, p.5).

donneront lieu à des poursuites judiciaires engagées par la direction contre 8 militants syndicaux. Elle se traduira également par plusieurs mouvements d'occupation des sites de l'entreprise afin de protester contre la criminalisation de l'action revendicative et, à la fin du conflit, afin de mettre la pression sur la direction à l'occasion des différents rounds de négociation. Celle-ci ne conduira pas à la remise en cause du PSE, mais à l'obtention de mesures de reclassement pour les salariés licenciés et l'obtention d'une prime de départ plus importante que celle proposée initialement (40 000 euros contre 15 000). Malgré la réclamation des syndicats, les plaintes déposées contre les militants syndicaux ne seront pas enlevées.


MOTIFS DE LA GRÈVE (revendications)
Résultats par rapport aux revendications-adhésions etc...

Restruction mondiale du groupe ABB avec declinaison
~~dans~~ en France : 540 suppressions de poste
7 etablissements touchés dont 2 fermetures

90 suppressions de postes à Chasseu (20%).

Actions CFDT (en intersyndicale).
- contestation du motif economique
- Action juridique pour insuffisance d'information
- discussions sur contenu du PSE (départs volontaires, préretraite reclassements, prime supra

Resultats
- 60 salariés reclassés
- prime supra-legale de 40 000€ pour tous les licenciés

Le rythme de ces arrêts de travail discontinus n'est pas identique d'un conflit à l'autre ; il peut aussi bien reposer sur des arrêts de travail d'une journée déposés à des dates plus ou moins régulières que sur des débrayages journaliers ou pluri-journaliers voire sur des pratiques mixtes. Il n'est pas fixe et s'adapte aux avancées ou aux blocages dans le cours de la lutte (encadré 8).

Encadré 8 : Guerre d'usure et « jeu de dupes » dans une entreprise d'aéronautique

Mobilisés pour obtenir une prime de 500 euros au titre des NAO 2009 et un rattrapage salarial général de 3 %, les grévistes de l'entreprise XXX, entreprise de 500 salariés située dans le Lot-et-Garonne démarrent leur mouvement de grève le 17 décembre 2009 par une heure de débrayage le matin et une heure l'après-midi. Impulsés par les salariés, ces derniers demandent aux syndicats CGT et CFDT d'organiser la lutte (une partie des tracts est signé « CGT-CFDT et le personnel gréviste »). L'action est menée par une intersyndicale CGT/CFDT. Refusant la proposition de la direction d'une prime de 200 euros bruts, le conflit perdure pendant les vacances de Noël jusqu'à une nouvelle rencontre avec la direction le 7 janvier qui ne donne rien, les deux parties restant sur leur position. Le mouvement se poursuit sous la forme des bi-débrayages quotidiens, renforcés par un ensemble d'actions visant à démontrer l'engagement des grévistes : contacts avec les élus locaux, opérations escargot dans la ville de Marmande, déplacement des grévistes sur un autre site de l'entreprise, contact pris avec l'URSSAF afin qu'elle « vérifie la bonne utilisation des subventions de l'État consenties à l'entreprise » (tract CGT/CFDT, 12 janvier 2010), pétition signée par 300 salariés du site, etc. Après un mois de débrayages, et afin de pouvoir tenir sur la durée, les grévistes décident de diminuer les débrayages de 30 minutes le matin et l'après-midi, qu'ils qualifient désormais de grève perlée : « *Dans l'optique de montrer notre détermination à la direction qui comprendra que nous irons cette fois jusqu'au bout. Pour obtenir de la reconnaissance, car l'entreprise a pu prospérer grâce à nous, il faut donc appliquer le principe de la grève perlée. Cela n'est pas une abdication, cela n'est pas une baisse de motivation, mais une pression de plus sur la direction qui ne saura pas lorsque cela s'arrêtera* » (tract CGT/CFDT, 19 janvier 2010). Le conflit va connaître un rebondissement suite à la proposition de la direction d'accepter une augmentation de 3 % des salaires en contrepartie du déploiement « d'une démarche de progrès basée sur le lean manufacturing » (Communication au personnel, du 1er février 2010). Jeu de dupes selon l'intersyndicale (« *En acceptant le lean, nous serons peut-être trop*

nombreux dans le futur, sans rentrer dans le lean, nous ne serons peut-être plus compétitif »), l'accord proposé par la direction sera néanmoins accepté par une majorité de salariés qui reprendront le travail le 24 mars suite à la signature du protocole de fin de conflit.

Son adoption est liée aux conditions et aux circonstances de la grève, il peut ainsi résulter de choix stratégiques multiples. Pour les syndicalistes, il peut s'agir d'une méthode visant à compter leurs troupes avant de s'engager pleinement dans le conflit, à démontrer leur rôle et légitimité à la direction de l'entreprise, à faire pression sur elle pour qu'elle ouvre des négociations… (extrait 27).

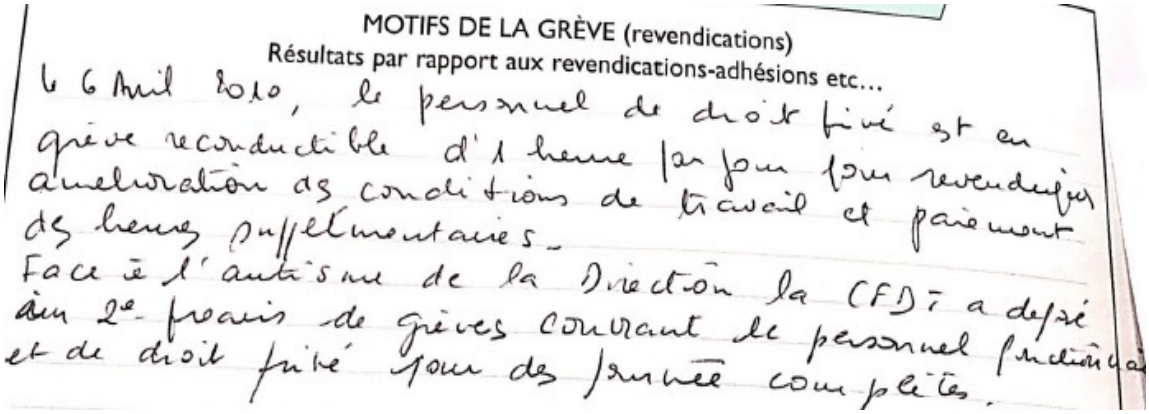
Extrait 27 : « XXX: un débrayage bien suivi »

« *Un premier coup de semonce* ». Hier, Serge X (délégué CFDT) n'était pas mécontent du message adressé à la direction de l'usine XXX de Carentan. Près de la moitié des salariés de cette verrerie leader mondial dans le secteur de l'ameublement se sont en effet rassemblés devant l'établissement. Ils ont ainsi imposé deux heures d'arrêt à une chaîne de production qui fonctionne généralement 24h sur 24. « *Nous sommes très satisfaits de cette mobilisation* » poursuit Serge X. « *Les salariés ont réaffirmé qu'ils veulent se faire respecter. Ils ont montré qu'ils sauront se mobiliser face aux groupes Saint-Gobain qui fait peser des risques sur nous et sur nos familles.* » (Tracts syndicaux).

Entreprise du secteur de la chimie de 270 salariés, grève d'une semaine, contestation d'un PSE conduisant à 58 suppressions d'emplois.

Mais il peut aussi résulter de contraintes exercées sur les grévistes : cadre réglementaire, coût de l'arrêt de travail, etc. (extrait 28)

Extrait 28 : Débrayages et grèves à La Poste : des salariés de droit privé et des fonctionnaires qui ne sont pas logés à la même enseigne sur le plan de leur mode d'action.


MOTIFS DE LA GRÈVE (revendications)
Résultats par rapport aux revendications-adhésions etc...
le 6 Avril 2010, le personnel de droit privé est en grève reconductible d'1 heure par jour pour revendiquer des heures supplémentaires.
Face à l'autisme de la Direction la CFDT a déposé un 2e préavis de grève couvrant le personnel fonctionnaire et de droit privé pour des journée complètes.

La maîtrise de l'arrêt de travail par les grévistes peut même devenir l'un des enjeux du conflit, conduisant parfois ces deniers à se retourner vers leur fédération et à interroger les juristes qui peuvent y travailler.

« *C'est surtout quand ils ont un modèle atypique de grève, pas une grève où on va dire « On fait grève pendant cinq jours. », c'est assez simple. C'est surtout quand on veut faire un arrêt de travail d'une heure, d'une heure toutes les deux heures ou autre chose ou sur les revendications où là, ils nous sollicitent* » (juriste, fédération de la Métallurgie CFDT).

Cela sera le cas pour une grève de notre échantillon. Il s'agit de la grève menée en 2009 à Keolis, le gestionnaire des Transports en commun lyonnais, dans laquelle 260 adhérents de la CFDT seront engagés et déposeront par le biais de la SNTU (Syndicat National CFDT des Transports Urbains) une demande de soutien à la CNAS (encadré 9)[167].

167 Cette grève ayant déjà donné lieu à des publications, il ne nous paraît pas nécessaire de l'anonymiser.

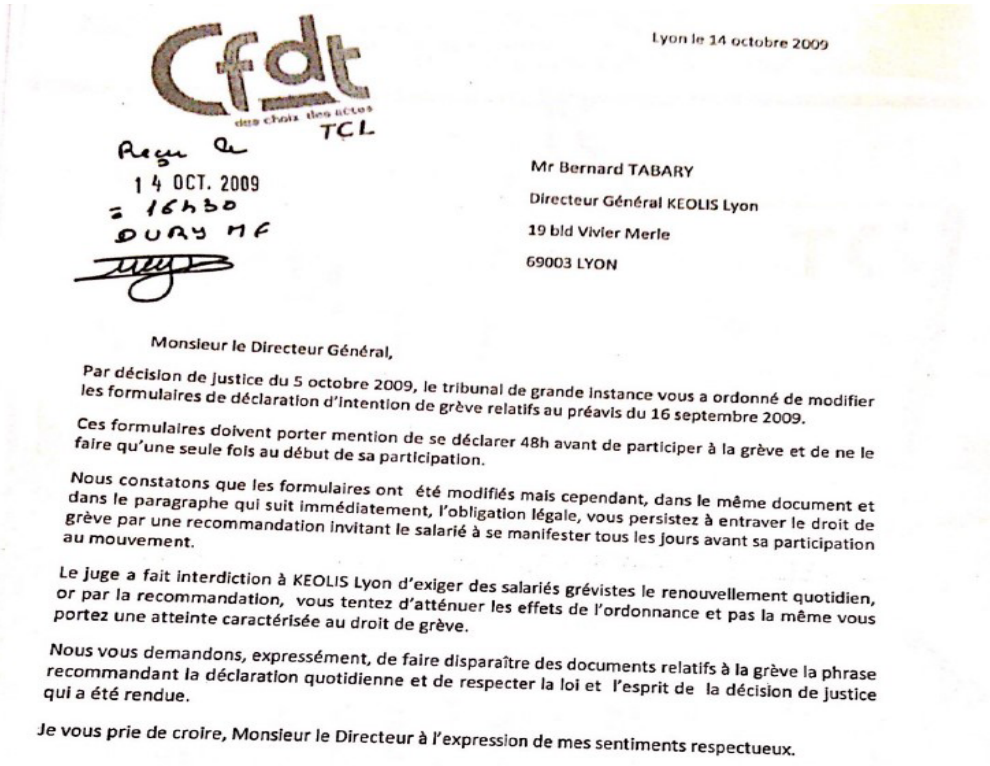
Encadré 9 : La grève des TCL à Lyon. Quand l'exercice de la grève devient un enjeu combattu

Cette grève a été bien documentée par Sophie Béroud et Baptiste Giraud dans un article consacré au mouvement des TCL à l'automne 2009. Ils y montrent comment la maîtrise du temps du conflit et de la négociation va constituer un enjeu pour les organisations syndicales engagées dans l'action et comment celui-ci va avoir des effets sur leurs pratiques (Béroud, Giraud, 2010).

Ainsi que la fiche de renseignement de la CNAS l'indique, le conflit porte sur un « *désaccord avec le projet EDIFIS découlant de la dénonciation de l'ensemble des accords et usages dans l'entreprise* ». Initiée en 2008 par la direction de Keolis Lyon, ce plan vise en effet à revenir sur l'ensemble des accords sociaux signés dans l'entreprise depuis 70 ans, mais aussi les usages qui régissent les rapports de travail au quotidien. L'objectif visé de cette mesure est de revoir l'organisation et le temps de travail des agents des TCL, en augmentant la productivité au détriment des conditions de travail selon les syndicats : « *Ce qui coince surtout, c'est le changement de fonctionnement de l'entreprise, avec la possibilité d'affecter les agents sur plusieurs lignes, et la compensation des heures supplémentaires, des jours de week-end et fériés travaillés* » (délégué CFDT). En guise de prologue à la mobilisation de l'automne à venir, l'intersyndicale (CGT, SNTU/CFDT, UNSA, FO et FO et CFTC) appelle à des séries de débrayages de 55 minutes au mois d'avril et au mois de mai 2009 pour mettre la pression sur la direction alors que se poursuit une série de négociations sur la réorganisation du fonctionnement du service des transports lyonnais. Infructueuses, chaque partie accusant l'autre de refuser de négocier, elles n'empêcheront pas le démarrage d'une grève reconductible le 24 septembre, lancée au double motif : « *contre la décision unilatérale de la direction de Keolis Lyon de modifier l'organisation du travail et pour les acquis sociaux ; contre la décision unilatérale de la direction de Keolis Lyon de modifier les règles liées à la rémunération et pour les acquis sociaux…* » (Intersyndicale, Préavis de grève du 7 septembre 2009). Intervenant dans une entreprise de transport, cette action de grève est régie par les mesures inscrites dans la loi du 21 août 2007 portant sur le « dialogue social et la continuité du service public » qui vise à réglementer son usage dans ce secteur[168]. L'application de cette « nouvelle » loi par la direction de l'entreprise va être l'objet d'une interprétation opposée par les deux parties en lice. La direction de l'entreprise « *entendait en effet exiger des salariés grévistes qu'ils notifient quotidiennement leur intention de participer au mouvement, via le formulaire de déclaration individuelle qu'ils doivent lui remettre 48 heures avant le déclenchement de la grève. Une nécessité, selon la direction, pour être en capacité de déterminer correctement son plan de transport* » (Béroud et Giraud, 2010, p. 12). Contestée par l'intersyndicale, cette interprétation conduira la CFDT à saisir le juge des référés qui tranchera en sa faveur le 5 octobre 2009 ; ce qui n'empêchera pas la direction de contourner ce jugement par l'adjonction d'une recommandation adressée aux salariés afin qu'ils continuent de se déclarer (voir le fragment ci-dessous)[169]. Cette incertitude juridique pesant sur l'interprétation de cette nouvelle loi, et plus précisément sur l'obligation faite aux grévistes « *quant à la nécessité de notifier à l'employeur une date de début de grève, mais aussi de fin de conflit, en vue de spécifier la période sur laquelle il devra prendre des dispositions pour maintenir un service minimum* » (Béroud et Giraud, 2010, p. 12) conduira à deux stratégies différentes de la part des organisations : celle de l'intersyndicale qui fera le choix de déposer un préavis de grève de 99 jours afin de se prémunir contre toute contestation de la part de la direction ; celle de la CFDT, retirée de l'intersyndicale, qui déposera un préavis illimité. Au final, la grève des TCL Lyonnais durera 11 jours, sans que ne soit levée la tension autour des nouveaux accords de l'entreprise à l'origine du conflit.

168 Cette loi contient deux volets : « Un premier volet vise à renforcer les procédures d'évitement des grèves, en prévoyant que le préavis de grève *ne pourra être déposé désormais qu'après une période de négociation de huit jours maximum. Le délai de prévenance se trouve ainsi allongé de façon conséquente (de 5 à 13 jours). Le second volet concerne les dispositions visant à rendre possible l'organisation du service minimum. La première concerne l'obligation faite aux salariés de se déclarer gréviste 48 heures avant le début du conflit, au motif de la nécessité pour l'employeur d'être en mesure de prévoir l'état du trafic le jour du conflit et d'en avertir les usagers afin de limiter la gêne occasionnée. La seconde instaure la possibilité d'organiser un référendum des salariés, après huit jours de grève* » (Béroud, Giraud, 2010, p. 10).

169 Pour un commentaire de la décision du TGI de Lyon, du 5 octobre 2009, on peut consulter *Le Droit ouvrier*, n°740 de mars 2010, https://ledroitouvrier.cgt.fr/IMG/pdf/201003_juris_cornevaux.pdf (consulté le 02/05/2022).



Cfdt
des choix, des actes
TCL

Reçu le
14 OCT. 2009
= 16h30
DUAY MF

Lyon le 14 octobre 2009

Mr Bernard TABARY
Directeur Général KEOLIS Lyon
19 bld Vivier Merle
69003 LYON

Monsieur le Directeur Général,

Par décision de justice du 5 octobre 2009, le tribunal de grande instance vous a ordonné de modifier les formulaires de déclaration d'intention de grève relatifs au préavis du 16 septembre 2009.

Ces formulaires doivent porter mention de se déclarer 48h avant de participer à la grève et de ne le faire qu'une seule fois au début de sa participation.

Nous constatons que les formulaires ont été modifiés mais cependant, dans le même document et dans le paragraphe qui suit immédiatement, l'obligation légale, vous persistez à entraver le droit de grève par une recommandation invitant le salarié à se manifester tous les jours avant sa participation au mouvement.

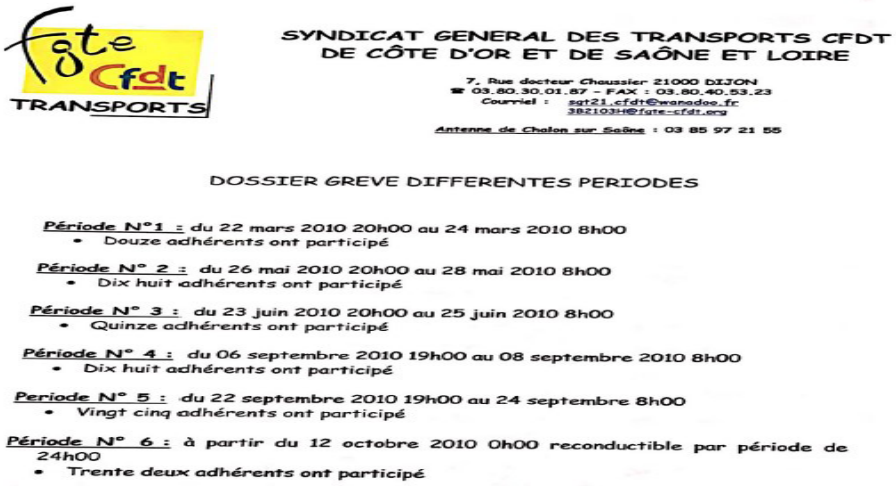
Le juge a fait interdiction à KEOLIS Lyon d'exiger des salariés grévistes le renouvellement quotidien, or par la recommandation, vous tentez d'atténuer les effets de l'ordonnance et pas la même vous portez une atteinte caractérisée au droit de grève.

Nous vous demandons, expressément, de faire disparaître des documents relatifs à la grève la phrase recommandant la déclaration quotidienne et de respecter la loi et l'esprit de la décision de justice qui a été rendue.

Je vous prie de croire, Monsieur le Directeur à l'expression de mes sentiments respectueux.

En matière de grèves successives, le mouvement social contre la réforme des retraites de 2010 constituera un cas tout à fait à part puisque les adhérents qui y participeront ne seront grévistes, pour une large part, uniquement le temps des manifestations (14 manifestations seront appelées du 23 mars 2010 au 26 novembre 2010), donnant lieu selon les situations à des débrayages successifs « à l'heure » – celles du temps de la manifestation – ou à des grèves d'une journée, notamment dans la fonction publique d'État où la règle du 30e indivisible s'applique. Cette situation obligera l'équipe de la CNAS à se livrer à des calculs sans fin pour vérifier sur chaque dossier que le nombre total d'heures déclarées dépassent les 14h de carence (extrait 29).

Extrait 29 : déclaration des jours de grève dans le cas du conflit « Retraites » pour le syndicat FGTE-CFDT Transports de Côte d'Or et de Saône-et-Loire



fgte Cfdt
TRANSPORTS

SYNDICAT GENERAL DES TRANSPORTS CFDT
DE CÔTE D'OR ET DE SAÔNE ET LOIRE

7, Rue docteur Chaussier 21000 DIJON
☎ 03.80.30.01.87 - FAX : 03.80.40.53.23
Courriel : sgt21.cfdt@wanadoo.fr
3B2103H@fgte-cfdt.org

Antenne de Chalon sur Saône : 03 85 97 21 55

DOSSIER GREVE DIFFERENTES PERIODES

Période N°1 : du 22 mars 2010 20h00 au 24 mars 2010 8h00
- Douze adhérents ont participé

Période N° 2 : du 26 mai 2010 20h00 au 28 mai 2010 8h00
- Dix huit adhérents ont participé

Période N° 3 : du 23 juin 2010 20h00 au 25 juin 2010 8h00
- Quinze adhérents ont participé

Période N° 4 : du 06 septembre 2010 19h00 au 08 septembre 2010 8h00
- Dix huit adhérents ont participé

Periode N° 5 : du 22 septembre 2010 19h00 au 24 septembre 8h00
- Vingt cinq adhérents ont participé

Période N° 6 : à partir du 12 octobre 2010 0h00 reconductible par période de 24h00
- Trente deux adhérents ont participé

Pour introduire ce passage consacré à la durée des grèves, nous avons insisté sur le caractère discriminant du dispositif d'indemnisation de la CNAS sur les grèves les plus courtes. Et de fait, les grèves qui donnent lieu à des demandes d'indemnisation sont pour l'essentiel des grèves longues selon les catégories habituellement admises. Les règles d'indemnisation, nous l'avons dit, ont été modifiées à l'occasion de la réforme de la CNAS lors du 48e congrès de Marseille de 2014. L'indemnisation journalière cédera sa place à une indemnisation horaire, avec un délai de carence ramené à 7h, soit une journée de travail, quelle que soit la durée du conflit, et sans distinction de la nature des jours concernés.[170] Nous l'avons vu dans la première partie de ce rapport, cette modification n'entraînera pas une augmentation spectaculaire du nombre de dossiers déposés, le seul changement résidant dans les sommes indemnisés qui vont croître de façon substantielle compte tenu de l'amélioration du montant de l'indemnisation. Mais au-delà de l'élévation du nombre de dossiers, il est possible de se demander si le passage à une indemnisation à l'heure va avoir un effet sur la structure de la durée des grèves traitées par la CNAS. Un rapide coup de sonde sur les dossiers de 2016 auxquels nous avons pu avoir accès (soit 72 dossiers), et qui ne possède qu'une valeur indicative et nécessiterait d'être confirmé sur plusieurs années, semble effectivement montrer une hausse significative des grèves plus courtes de 2 à 7 jours (29 dossiers, soit 40,3 %) et des conflits reposant sur des débrayages (15 dossiers, soit 20,8 %) au détriment des conflits de longueur intermédiaire, de 8 à 15 jours (17 dossiers, soit 23,6 %) et des conflits les plus longs (7 dossiers, soit 9,7 %)[171].

Localisation et motivation(s) des grèves

Discriminante à l'égard des conflits courts, la caisse de grève de la CNAS l'est également à l'égard des conflits dont le mot d'ordre est extérieur à l'entreprise puisqu'elle exclut tout remboursement de « *grèves générales se situant dans le cadre d'un mot d'ordre confédéral* », et qu'elle apprécie au cas par cas « *les grèves généralisées concernant plusieurs secteurs professionnels ou interprofessionnels* » (art. 6 du règlement intérieur de la CNAS)[172].

Des conflits essentiellement localisés

Cela explique en particulier leur absence de notre échantillon alors que l'année 2009 a été particulièrement riche « *en mouvements interprofessionnels contre la crise économique* » – on en compte six entre janvier et octobre, dont les deux journées importantes du 29 janvier et du 19 mars appelées par huit organisations syndicales, dont la CFDT, et qui réuniront plusieurs millions de manifestants (Bobbio, 2011, p. 1). On ne trouve pas de trace non plus de mouvements sectoriels alors qu'ils rentrent a priori dans les canons des grèves indemnisés par la CNAS. Les conflits de notre échantillon sont donc tous des conflits localisés[173]. Ils sont même majoritairement « hyper localisés » puisque dans plus de deux tiers des cas, ils ne concernent qu'un établissement dans les entreprises qui en possèdent plusieurs. Hormis les entreprises de transport et les grandes enseignes commerciales, on compte peu de conflits multi-sites. Par exemple, alors que tous les conflits postaux recensés réagissent au même plan stratégique, ils se déroulent tous de façon dispersée dans le temps et dans l'espace en raison de son application localisé et négocié au cas par cas. Par ailleurs, si la « visite » des établissements appartenant à la même entreprise ou au même groupe, ainsi que de celles relevant du même secteur professionnel ou situés sur le même bassin d'emploi, fait partie des registres d'action classique des acteurs mobilisés, et si des actions de solidarité n'ont pas manqué d'avoir lieu

170 Article 4 du règlement intérieur, modifié au 48e congrès de Marseille du 2 au 6 juin 2014 pour mise en application au 1er janvier 2015.

171 À ce sujet, voir également annexe 1.

172 Sur l'exception représentée par la grève de 2010 contre la réforme des retraites, voir ci-après.

173 Cela n'est pas un hasard si Sophie Gaudeul et J.-P. Dufour titrent leur rapport d'étude consacrée aux grèves de la CNAS : « Grèves d'entreprises localisées. De l'origine des conflits à leur règlement », *op. cit.*

à leur endroit (sous la forme d'abondement à des caisses de soutien, de participation à des manifestations communes, pétitions, rencontres discussions, etc.), aucune grève de solidarité n'est à noter ni d'effet de contagion d'un établissement à un autre. La tonalité assez fortement défensive des grèves de notre échantillon, qui interviennent « *dans un contexte de forte récession* » selon les mots mêmes de la DARES, en est l'un des éléments d'explication[174].

Des conflits largement défensifs

Cette dimension défensive se manifeste en premier lieu par la prééminence des revendications liées à l'emploi, en 2009 en particulier, comme le montrent à la fois les analyses de la DARES qui pointent une augmentation de 10 points de cette thématique entre 2008 et 2009 (Bobbio 2011), et les motifs de conflit mis en avant par les déposants des dossiers grève à la CNAS (tableau 13).

Tableau 13 : évolution des motifs de grêve, en effectifs et en pourcentage pour le total

	2009	2010	2011	TOTAL	
Emploi	27	12	9	48	27,9 %
Rémunérations/prîmes	5	14	10	29	16,9 %
Motifs multiples	6	13	17	36	20,9 %
Organisation et conditions de travail	4	14	7	25	14,5 %
NAO	1	14	7	22	12,8 %
Temps de travail	31	1	1	5	2,9 %
Droit syndical	1	2	2	5	2,9 %
Non renseigné	1	1	/	2	1,2 %
Total	48	71	53	172	100 %

Pour l'essentiel, ces conflits interviennent suite à des réductions d'effectifs ou des fermetures de site dans un contexte de mise en concurrence des établissements entre eux, à l'international (délocalisation) ou au national, et sont porteurs des mêmes enjeux : empêcher la fermeture d'un établissement, y maintenir l'activité, empêcher ou réduire le nombre de suppressions d'emploi, négocier un PSE et des primes de départ, etc.[175]. Si proportionnellement, les grèves CNAS concernent davantage des entreprises de taille moyenne (tableau 10 ci-dessus), peu d'entre elles semblent autonomes du point de vue de la structure de leur capital et dépendent au contraire de grands groupes « *peu attachés aux entités, même performantes, qui les composent* » (Bory, Pochic, 2014, p. 6). À la lecture des coupures de presse consacrées à ces conflits, on retrouve en effet ce que la littérature socio-économique sur le sujet a bien montré, à savoir que les « restructurations », sous toutes leurs déclinaisons, constituent désormais un outil relativement banal des stratégies mises en œuvre par les groupes internationaux pour améliorer la rentabilité de leur capital. On retire des récits qu'elles livrent, une impression de « déjà-vu », de répétition « monotone » d'une grève à l'autre et de routine dramaturgique du

174 La crise de 2008, malgré ses nombreux effets sur le tissu productif, n'a pas généré d'augmentation des dossiers grève traités par la CNAS. Mais elle en néanmoins modifié la teneur, ce que n'a manifestement pas vu son comité de gestion : « *Les syndicats font ils le lien entre l'activité revendicative et les outils que la CNAS met à leur disposition. En effet, en 2008/2009, on avait envisagé une augmentation des conflits liés à la crise et aux fermetures d'entreprise (PSE). Or, aucune dossier grève n'a été monté pour ce type de conflits* » « Deuxième débat sur l'évolution de la CNAS », Comité de gestion du 7 juin 2012.

175 « Avec plus de 2 200 plans de sauvegarde de l'emploi (PSE), contre un millier les deux années précédentes, l'année 2009 est particulièrement noire » (Bory, Pochic, 2014, p.6).

point de vue de leur déclenchement, déroulement, issue et surtout du profil des acteurs qui les composent[176].

Extrait 30 : Coupure de presse intégrée dans un dossier grève de 2010



« On parle pas d'identité nationale, on parle de solidarité locale ! »

GABRIEL ALLEGRE
57 ans, ouvrier rectifieur

Je suis sûr que les Suédois avaient programmé la fermeture du site depuis longtemps, la direction ne fait qu'exécuter.
Aujourd'hui, on se sent paumé, lâché, disloqué. Pourquoi Fraisses est sacrifié alors que les autres sites ont chômé plus longtemps que nous et sont repartis ? On nous parle d'identité natio-

Saint-Etienne dans l'industrie automobile. Quand on m'a embauché ici il y a trois ans, j'avais plus de 50 ans et Akers cherchait un rectifieur, on m'a donné des garanties d'emploi jusqu'à la retraite.
Aujourd'hui on me met à la porte. J'ai un parcours de syndicaliste. J'ai connu un syndicalisme constructif, ici j'ai découvert une gestion d'entreprise que je ne con-

Entreprise de métallurgie, 120 salariés, grève de 8 jours contre la fermeture du site.

Ces extraits de presse donnent la pleine mesure de ce que peut signifier, socialement et symboliquement, un conflit dans le cadre d'un PSE ou d'une fermeture de site. Malgré les soutiens et les gestes de solidarité, multiples, concrets et réels reçus par ces grévistes, et plus largement par ces salariés, on ne peut manquer de lire immanquablement le même récit, celui d'un face-à-face le plus souvent perdu d'avance ainsi qu'une une impression d'abandon et d'isolement, un affaiblissement des « chaînes de solidarité »[177].

Revendications salariales et NAO

En 2010 et 2011, les revendications salariales reprennent le dessus. On peut le voir au volume croissant pris par ce thème, mais aussi à celui des « motifs multiples » qui intègrent fréquemment un motif salarial ainsi qu'à celui des NAO qui placent la question des salaires effectifs en tête de celles devant être négociées avec l'employeur. Cette progression des revendications salariales prend-elle la forme d'une offensive alors que l'étau de la récession se desserre ?[178] Rien n'est moins sûr. L'analyse des grèves laisse entrevoir que cette progression intervient dans un contexte de forte concurrence entre les sites d'une même entreprise ou d'un même groupe. Dans ce cadre, la grève vise alors à rattraper un déséquilibre vécu comme une injustice, entre des salariés d'établissements différents :

> « *Bonjour, voici quelques éléments du pourquoi du mouvement :*
>
> *- alignement des salaires par rapport à un site de Loire-Atlantique qui a le même patron que nous, les mêmes métiers, même fonction support et donc même région.*

176 « *Dans certains territoires ou dans certains secteurs industriels (sidérurgie, automobile, chantiers navals), la succession monotone de plans de réduction des effectifs remonte parfois à plus de trente ans, avec des salariés ayant fait toute leur carrière dans des secteurs en « incertitude au quotidien » comme la sidérurgie* (Lomba, 2001 ; 2013), *ou marqués par la « routine de la crise » comme les chantiers navals* (Sellier, 2012) » (Bory, Pochic, 2014, p. 6).

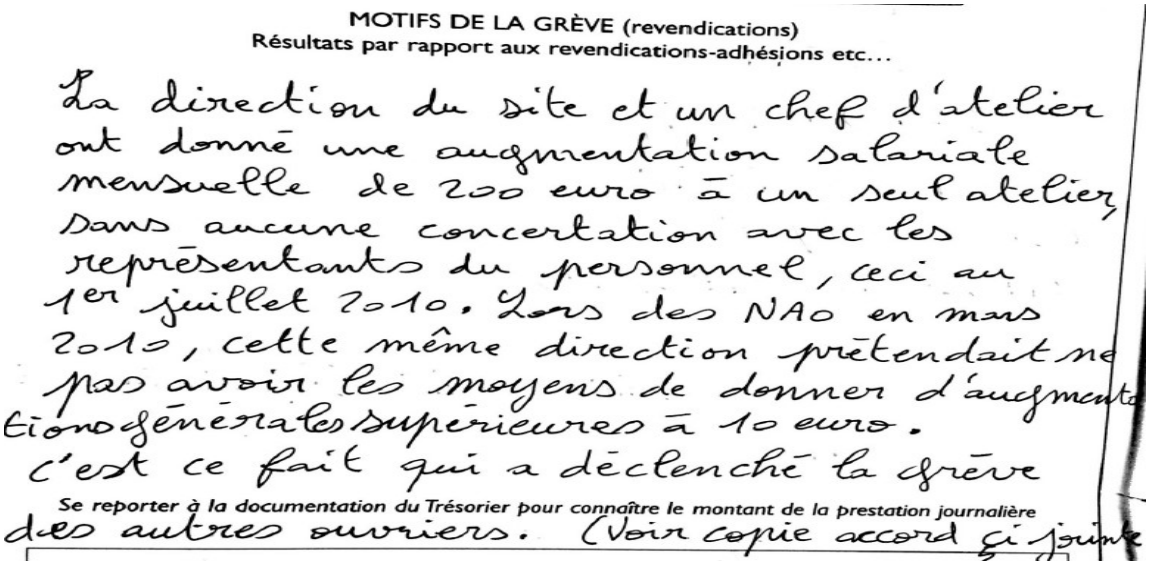
177 L'expression est de Nicolas Delalande, *La lutte et l'entraide. L'âge des solidarités ouvrières,* Seuil, 2019.

178 Pour une analyse critique de l'équation récession/défense de l'emploi, reprise économique/ revendications salariales, Adelheid Hege, « Offensive salariale ou conflictualité défensive », *Revue internationale de l'IRES*, n°36, 1995, p. 3-7.

- Écart *de salaire négatif de 170 euros à 420 euros suivants le coefficient.* ». Délégué CFDT à l'occasion d'une grève dans une entreprise de métallurgie en 2010, avec blocage du site et 10 jours de conflit.

Voire entre des salariés d'un même établissement (extrait 31).

Extrait 31 : une grève pour dénoncer des inégalités salariales au sein du même établissement


MOTIFS DE LA GRÈVE (revendications)
Résultats par rapport aux revendications-adhésions etc...

La direction du site et un chef d'atelier ont donné une augmentation salariale mensuelle de 200 euro à un seul atelier, sans aucune concertation avec les représentants du personnel, ceci au 1er juillet 2010. Lors des NAO en mars 2010, cette même direction prétendait ne pas avoir les moyens de donner d'augmentations générales supérieures à 10 euro. C'est ce fait qui a déclenché la grève

Se reporter à la documentation du Trésorier pour connaître le montant de la prestation journalière des autres ouvriers. (Voir copie accord ci jointe

Délégué CFDT, Entreprise de plasturgie, filiale de Saint-Gobain, Grève de 8 jours sur les salaires.

Dans l'échantillon, les grèves qui concernent les NAO rappellent également une information a priori contre-intuitive, montrée par l'enquête Réponse depuis longtemps, à savoir que négociation et conflit ne s'opposent pas (Béroud *et al.*, 2008). Constat également pointé par la DGT en 2009[179] et la DARES pour l'année 2010. Certes, celles-ci attestent du « *même effet de structure* » lié à la taille de l'entreprise : 14 des grèves sur 21 ayant les NAO comme motif ont eu lieu dans des gros établissements (200-499 salariés et 500 salariés et plus), et à la présence d'une implantation syndicale. En nous intéressant à ces quelques cas, nous ne souhaitons ni extrapoler ni tirer de règle générale à propos du lien entre conflit et négociation. Nous souhaitons seulement, à partir d'eux, restituer les circonstances dans lesquelles une forme spécifique de négociation, les négociations annuelles obligatoires, ont donné lieu à des conflits collectifs, et d'en comprendre les raisons. L'un des effets attendus des NAO (fonction latente) n'est-il justement pas de prévenir le conflit social ?[180]

Premier constat, somme toute d'évidence : il y a un effet contexte qui pèse à plein sur le contenu et la forme des échanges entre directions d'entreprise et organisations syndicales. La plupart des documents rédigés par la partie patronale que l'on retrouve dans les dossiers grève, contient un préambule qui insiste sur le poids de la crise économique pour l'entreprise voire le secteur. De fait, la crise économique est un argument régulièrement disputé par les deux

179 « *Les conflits, portant sur des demandes d'augmentation de salaires, sont intervenus soit dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, soit en réaction à la publication des rémunérations des dirigeants de l'entreprise ou des résultats de l'entreprise* » (DGT, 2009, p. 569).

180 « *Pourquoi engager une négociation collective obligatoire ?* […] *parce que ces questions* [celles liées aux rémunérations, à l'emploi des salariés, aux classifications et aux conditions de travail], *non réglées par la voie du dialogue social, sont susceptibles de créer des tensions dans l'entreprise. Les aborder prévient le conflit social* », Négociation annuelle obligatoire, Direction du travail et de l'Emploi, édition 2018 p. 2

parties, la partie patronale pour justifier les efforts de modération salariale et de productivité demandés aux salariés, la partie syndicale pour contester les effets de cette dernière sur les résultats de l'entreprise.

> « *Messieurs les Directeurs,*
>
> *nous tenons à vous informer que contrairement à ce qui est dit en réunion des cadres, ce n'est pas les syndicats qui nous poussent à nous révolter, mais c'est bien les salariés qui ont demandé à nos représentants de vous réclamer notre dû, à savoir : une somme rétroactive de 500 euros nets qui correspond aux exonérations de 2008 (loi Fillon) et une augmentation de salaire de 3 % sur les chiffres de 2009 négociés en janvier 2010.*
>
> *Car, suite aux mauvaises informations qui nous avaient été communiquées lors de la grève 2008 par Mr X où l'entreprise était en crise et la situation alarmante, vous avez quand même dégagé un résultat net de 1,5 million hors investissement* ». Communiqué des salariés, 22 décembre 2009. Entreprise aéronautique, 600 salariés, grèves successives étalées sur trois mois.

ou pour justifier la demande de gratification des efforts consentis :

> « *La direction nous parle de crise afin de minorer au plus bas la redistribution de la richesse réalisée* ».
>
> Entreprise alimentaire, 150 salariés, grèves successives sur une dizaine de jours.

Deuxième constat : alors que le champ des thèmes pouvant être négociés dans le cadre des NAO est relativement large (emploi, rémunérations, classifications, conditions de travail, etc.), celui de notre échantillon est dominé par celui des rémunérations (salaires, primes) et, de façon plus mineure, par celui des conditions de travail[181]. Situation relativement classique, la revendication salariale constitue néanmoins, dans un certain nombre de cas, un paravent à des motifs de pénibilité, voire de souffrance sociale.

> « *Pire encore, la sollicitation permanente en matière de flexibilité, d'atteinte d'objectifs trop élevés, de productivité engendrent une grande détresse morale chez les salariés […] les revendications du collège ouvrier ne sont pas que salariales mais aussi sociales* » Tract syndical, entreprise de transformateurs, plus de 500 salariés, plus de 15 jours de grève.
>
> « *Au cours de ces discussions, il est apparu que l'origine du conflit n'était pas seulement financière, mais concernait une certaine dégradation du climat social* », tract syndical, entreprise de fabrication de tubes, plus de 500 salariés, grève d'une semaine.

Troisième constat : ces différents exemples montrent non seulement que la négociation peut rimer avec la grève, mais également avec la grève dure, marquée à la fois par une longévité importante, mais également par des actions visant à durcir le bras de fer avec la direction de l'entreprise.

Cette « dureté » de l'action peut également se mesurer par la menace brandie dans plusieurs cas de recourir au *name and shame*[182] à l'encontre de leur propre entreprise, soit afin de montrer qu'elle ne respecte pas la loi en matière de NAO, soit afin d'informer les pouvoirs et l'opinion publics de la politique sociale et salariale menée en interne.

> « *De même, nous salariés, sommes prêts à informer les pouvoir publics ainsi que tous les commerçants du XXX, les salaires et la politique qui sont appliqués chez X, à savoir :*
>
> *Prime de l'Etat non reversée aux salariés (1,6 fois le SMIC)*
>
> *Les soi-disant 15 mois de salaires que nous ne percevons plus et qui ne sont plus d'actualité depuis plusieurs années*
>
> *Le gel des salaires que vous essayez de nous imposer et ce depuis deux ans.* » Communiqué des salariés, 22 décembre 2009. Entreprise aéronautique, 600 salariés, grèves successives étalées sur trois mois.

181 En 2010, « *comme les années précédentes, les rémunérations restent le principal thème sur lequel portent les accords d'entreprise en 2010 (7 999 textes soit 32,8 %)* », *La négociation collective en 2018, Bilans & rapports*, Direction générale du Travail, p. 18.

182 « *Couramment employée au sein du monde entrepreneurial anglo-saxon, le name and shame (littéralement « nommer et faire honte ») est une pratique qui consiste à exposer au grand public – via les médias notamment – les mauvaises pratiques d'une entreprise, qu'elle soit contraire à la loi ou à l'éthique professionnelle* ». https://www.novethic.fr/lexique/detail/name-and-shame.html (consulté le 02/05/2022).

Condition nécessaire au point précédent ? Toujours est-il que, quelle que soit la forme prise par la combinaison syndicale dans chacun des établissements, toutes ces grèves relatives aux NAO ont été menées en intersyndicale (hormis un cas de mésentente syndicale sur l'action à mener).

Quatrième constat, également corrélé au précédent, la dénonciation par les organisations syndicales de la mauvaise qualité du « dialogue social », ces dernières constatant la nécessité de recourir à des ultimatums pour que des négociations puissent s'ouvrir ou se poursuivre ainsi qu'à la mobilisation collective pour obtenir le moindre gain revendicatif.

> « *NAO 2010 = 0 % donné par la direction. Les 2 % seront obtenus avec un blocage complet de l'usine pendant huit jours* ». Délégué CFDT, Fiche de grève. Entreprise de fabrication de tubes, plus de 500 salariés, grève d'une semaine.
>
> « *Les NAO n'ont pas eu lieu. La direction impose sa dictature* » Tract intersyndical. Entreprise de grande distribution, 150 salariés, huit jours de grève
>
> « *Nous sommes obligés de manifester à chaque négociation salariale pour obtenir le minimum* » Tract intersyndical. Entreprise aéronautique, 600 salariés, grèves successives sur trois mois.

Enfin, alors que dans la très grande majorité des cas parcourus, les syndicats, à l'issue des négociations, se déclareront déçus par les résultats obtenus, ils donneront tous lieu à un protocole d'accord, hormis dans un seul cas[183]. L'intensité de ces conflits n'est donc pas synonyme de jusqu'au-boutisme. Malgré tout, ces accords ne pourront être obtenus, dans le cas de plusieurs d'entre eux, que par l'intermédiaire de l'inspection du travail.

Le dernier motif important de revendications concerne l'organisation et les conditions de travail. Comme pour les salaires, il constitue un motif de revendication autonome ou est intégré dans un bouquet de revendications multiples. Sur l'ensemble des dossiers grèves, il est porté principalement dans trois secteurs d'activité : La Poste, les transports et le secteur sanitaire et social, et se décline essentiellement en termes d'intensification et de pénibilité. Dans le cas de La Poste, il est consécutif à des logiques de réorganisation interne induites par la sécabilité et, plus largement, la réorganisation de l'activité courrier. Dans le deuxième, il s'adosse sur le temps de travail (amplitude, temps de battement entre les services, etc.)[184]. Pour le troisième enfin, il résulte des sous-effectifs chroniques aussi bien dans les établissements hospitaliers que dans ceux relevant du médico-social, les Ephad en particulier.

Modalités d'organisation des grèves

Le questionnaire utilisé par S. Gaudeul et J.-P. Dufour pour leur étude en 1996 n'ayant plus cours, les questions ouvertes ou à réponses multiples sur le déclenchement et le déroulement des grèves, ainsi que sur les modalités d'action utilisées par les grévistes qu'il contenait sont désormais absentes des fiches de grève. Les informations à ce sujet sont ainsi à la fois plus limitées et très irrégulièrement fournies d'une fiche de grève à l'autre. Cela rend pour certaines dimensions des conflits appréhendés, toute quantification difficile pour ne pas dire impossible. D'où la présentation en tendances qui suit.

183 « *Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a pu être conclu, un procès-verbal de désaccord doit être établi, dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. Ce procès-verbal donne lieu, à l'initiative de la partie la plus diligente, à dépôt auprès de la Direccte* », « Les négociations obligatoires dans l'entreprise : thème, périodicité et déroulement », https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/les-negociations-obligatoires-dans-l-entreprise-theme-periodicite-et-deroulement (consulté le 02/05/2022).

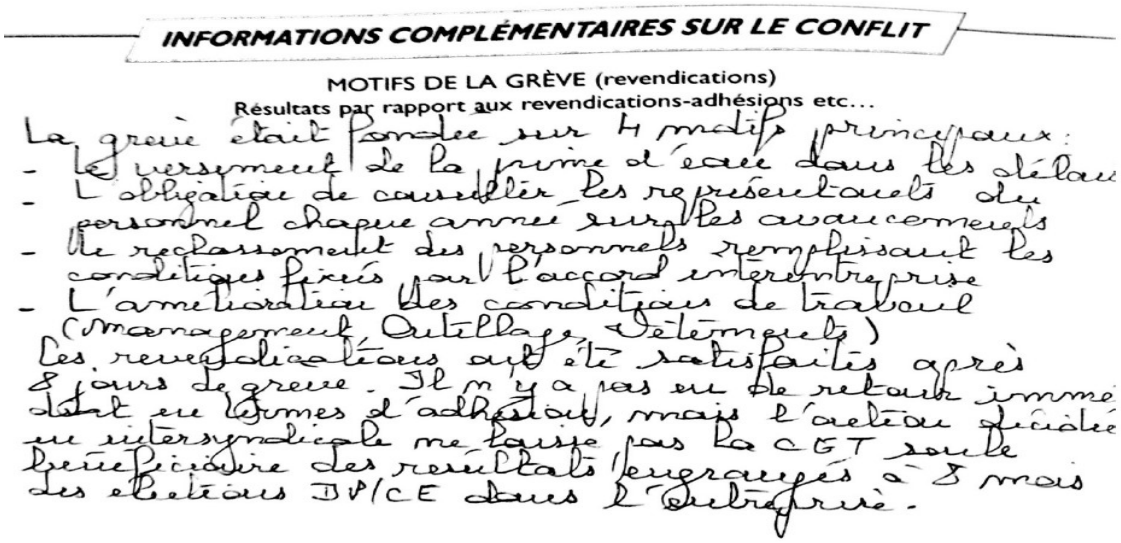
184 Comme le montre Olivier Schwarz à propos des chauffeurs de bus de la RATP, le travail en horaires variables est l'une des caractéristiques essentielles de leurs conditions de travail pour ne pas dire « *l'une des sujétions fortes de leur métier* » (2011, p. 349).

Des grèves intersyndicales et majoritairement suivies par les syndicalistes de la CFDT.

La dimension mono ou intersyndicale de la grève est un exemple du caractère lacunaire des informations fournies. Cette donnée est rarement renseignée par les militants. Or, il s'avère que de 2009 à 2011, le grèves de l'échantillon sont très largement de nature intersyndicale (au ¾ en 2009 et au 2/3 en 2010 et 2011). Et lorsqu'elles ne le sont pas, la CFDT est bien souvent la seule organisation présente dans l'établissement. Ces grèves sont non seulement plutôt intersyndicales, mais le front syndical est lui-même souvent large avec au minimum trois organisations mobilisées (à plus de la moitié des cas en 2009 et 2010). À titre de curiosité, on note près d'une trentaine de luttes intersyndicales intégrant des militants de la CFDT et des syndicats SUD (c'est le cas pour plus d'une grève sur deux menées contre les réorganisations postales). En nombre, la CGT est l'organisation que l'on retrouve le plus au côté de la CFDT dans ces intersyndicales, suivie de FO et, nettement plus loin derrière, de la CGC, la CFTC et l'UNSA. Cet ordre suit le poids pesé au plan national par chacune de ces organisations dans le secteur privé[185]. Mais le nombre important des mobilisations intersyndicales, et l'alliance quasi systématique avec la CGT au sein de ces dernières, sont surtout explicables par leurs motifs, propices à une grande solidarité et au combat commun, qu'il s'agisse des grèves liées à la défense de l'emploi dans les cas de PSE ou de fermetures de sites, mais aussi des conflits en rapport avec les conditions de travail ou les conflits salariaux, tous globalement marqués par une grande rugosité dans les rapports avec les directions. Ces évènements poussent à l'association dans la lutte. Le caractère localisé des conflits également, au sein desquels les représentants syndicaux sont au plus près des collectifs mobilisés qu'ils coordonnent sous leur suivi. On le sait, les jeux d'appareils qui se livrent au niveau fédéral et encore plus au niveau interprofessionnel entre les forces syndicales impriment moins les rapports noués entre les militants locaux des différentes structures, ne serait-ce qu'en raison « *du rapport très distancié que beaucoup d'entre eux entretiennent avec leur organisation* » (Giraud *et al.*, 2018, p. 181). Cet éloignement ne s'exerce pas uniquement vis-à-vis des choix d'orientation impulsés par les centres confédéraux, mais peut également concerner les pratiques adoptées par les militants locaux, « *moins socialisés aux valeurs et aux normes militantes défendues par l'organisation* » (*idem*, p. 181). On peut y voir une raison supplémentaire de la présence de militants de la CFDT dans ces conflits plutôt « durs » malgré le primat accordé par cette dernière au dialogue social. Mais l'explication est un peu courte. D'une part, on l'a dit, la pratique de la grève n'a rien d'un « fait exceptionnel » pour nombre d'adhérents de la centrale cédétiste (Barthélémy *et al.*, 2012, p. 86). D'autre part, les conflits de l'échantillon CNAS, y compris ceux qui ont pour motif des revendications salariales, s'apparentent davantage à des grèves de « dernier recours » qui ne suscite pas d'opposition dans le discours confédéral de la CFDT. Cette jonction dans la lutte n'empêche bien évidemment pas les conceptions stratégiques parfois divergentes ni les arrière-pensées électorales. L'action de grève joue également un rôle de vitrine permettant aux syndicalistes de valoriser leur savoir-faire auprès du collectif des salariés, et éventuellement de montrer ce qui les distingue de leurs homologues des autres organisations (extrait 32).

185 Selon la dernière mesure d'audience de la représentativité syndicale, la CFDT était créditée de 26,4 % des suffrages exprimés, la CGT 24,8 %, la CGT-FO 15,6 %, la CFE-CGC 12,3 % et la CFTC 10,9 %. https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/mesure-d-audience-de-la-representativite-syndicale-2017 (consulté le 02/05/2022).

Extrait 32 : Motifs et issues de la grève selon un délégué CFDT



INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LE CONFLIT

MOTIFS DE LA GRÈVE (revendications)
Résultats par rapport aux revendications-adhésions etc...

La grève était fondée sur 4 motifs principaux :
- Le versement de la prime d'eau dans les délais
- L'obligation de consulter les représentants du personnel chaque année sur les avancements
- Le reclassement des personnels remplissant les conditions fixés par l'accord interentreprise
- L'amélioration des conditions de travail (Management, Outillage, Vêtements)

Les revendications ont été satisfaites après 8 jours de grève. Il n'y a pas eu de retour immédiat en termes d'adhésion, mais l'action fédérée en intersyndicale ne laisse pas la CGT seule bénéficiaire des résultats (engagés à 3 mois les élections DP/CE dans l'entreprise.

Délégué CFDT, Agence d'une entreprise de gestion des services de l'eau, moins de 50 salariés, grève de 8 jours pour motifs multiples (primes, conditions de travail, reclassement, consultation des IRP).

Alors que les tracts intersyndicaux visent à défendre l'unité d'action, les tracts publiés par chacune des structures engagées dans le conflit sont ainsi l'occasion d'afficher la partition qui leur est spécifique, y compris en insistant sur les valeurs qui fondent l'identité de leur organisation.

> « *Une CFDT qui représente 31 % et qui joue son rôle de syndicat majoritaire et responsable face à une direction fermée à toute négociation […] Aujourd'hui, deux organisations syndicales, alors qu'elles ont appelé à un débrayage prématuré n'ont pas signé cet accord. La CFDT a de nouveau pris ses responsabilités en validant ces augmentations du pouvoir d'achat, et a démontré que notre position de leader avec 31 % et la mobilisation des personnels ont pu faire aboutir cet accord de sortie de conflit. La CFDT offre l'avantage à ses adhérents de compenser une partie des pertes de salaire lors des conflits sociaux. Si tu entres dans ce cas de figure, et en tant qu'adhérent au SF3C, nous déclencherons la caisse de solidarité (CNAS)* ». Tract syndical CFDT, La Poste, Grève de 5 jours autour d'un accord pour intéressement dans le cadre des NAO.

Les données contenues dans les fiches de grève ne permettent pas de savoir comment se sont constituées ces intersyndicales, ni qui en a été à l'initiative, d'autant moins que l'on ne connaît pas le poids de chaque organisation au moment du conflit dans les établissements. En revanche, les mêmes fiches nous permettent de connaître l'attitude des adhérents de la CFDT par rapport à la grève dans leur établissement ou entreprise. Rappelons que les rédacteurs de ces fiches doivent indiquer le nombre d'adhérents de la centrale dans l'entreprise concernée par le conflit ainsi que le nombre de grévistes parmi eux à fin d'indemnisation. Même si certains renoncent à cette indemnisation ou n'atteignent pas les jours nécessaires au-delà du délai de carence, leur nombre est relevé. Rappelons également qu'en France, la grève n'appartient pas aux syndicats comme en Allemagne par exemple, et qu'elle est un droit individuel qui doit être exercé collectivement. Ce droit vaut donc y compris pour les adhérents des organisations syndicales bien que ces derniers puissent être amenés, par logique d'organisation, à suivre la leur lorsqu'elle appelle à l'action – encore que cette tendance soit variable selon le type de motifs et d'action.

Pour mesurer cette participation, nous avons établi des seuils pour mesurer le pourcentage de grévistes parmi les adhérents : 0 à 24 % ; 25 à 49 % ; 50 à 74 % ; 75 à 99 % ; 100 %. Pour bien faire, il aurait fallu tenir compte du nombre d'adhérents selon la taille de l'établissement. En effet, dans une grosse entreprise de plus de 500 salariés où l'adhésion syndicale est « forte », la probabilité pour que l'ensemble des syndicalistes soit gréviste est nécessairement

moins élevée en proportion que dans une entreprise de moins de 50 salariés avec quelques adhérents, compte tenu de la plus grande dispersion des opinions par rapport au motif de la grève et/ou à la modalité d'action choisie. La petitesse de notre échantillon ne l'a pas permis. Par ailleurs, on peut également estimer que les résultats sont nécessairement biaisés par le caractère particulier de ces grèves, par rapport à toutes celles auxquelles ont pu participer les adhérents de la CFDT, ne serait-ce simplement parce qu'en donnant lieu à une demande d'indemnisation de la part de la CNAS, elles ont logiquement été nécessairement assez suivies. Cela est en partie vrai, même si notre échantillon intègre des cas de grève qui l'ont été plus marginalement par les adhérents cédétistes. Tous ces éléments conduisent à la prudence dans l'interprétation des résultats produits et surtout dans la tentation de leur montée en généralité.

Sur les trois années considérées, les adhérents CFDT de notre échantillon se sont joints fortement aux conflits enregistrés. Lorsque l'on réunit les trois seuils majoritaires (de 50 % à 100 %), ils ont été 76,7 % à le faire en 2009, 62,3 % en 2010 et 60 % en 2011. En toute logique, cette forte participation a été favorisée par la localisation des grèves, sur des motifs propres à l'établissement ou à l'entreprise qui sont classiquement les plus mobilisateurs, et par la dimension intersyndicale de la lutte. La baisse de participation entre 2009 et 2011 est indicative d'une autre tendance attendue, qui tient moins à l'étiquette syndicale qu'à la situation locale : les conflits les plus mobilisateurs du côté des adhérents de la CFDT sont ceux relatifs à l'emploi (très largement majoritaires en 2009). Lorsque les thèmes des conflits sont plus diversifiés, la proportion des grèves dans lesquelles ils sont moins nombreux à s'engager augmente - comme en 2011 par exemple ou 19 des 20 grèves les moins mobilisatrices (< 50 %) concernaient d'autres motifs que l'emploi.

Mode de déclenchement…

Il est commun de distinguer deux grandes modes dans le déclenchement des grèves : celles qui résultent de mots d'ordre extérieurs (journée nationale d'action, grève interprofessionnelle) et celles qui se déclenchent dans le cadre d'une entreprise ou d'un établissement en lien avec la situation locale. Nous l'avons dit, hormis les grèves relatives à la protestation contre la réforme des retraites en 2010, toutes celles qui composent notre échantillon relèvent plutôt de la seconde catégorie.

Par ailleurs, une grande partie d'entre elles prennent une forme réactive ou contestataire, en lien avec leur caractère majoritairement défensif[186]. Par contestation, il faut ici entendre le refus ou la remise en cause par les salariés grévistes d'une décision (ou d'une non-décision) ou d'une action (de gestion ou de réorganisation) mise en place par la direction d'une entreprise ou d'un établissement. Dans le cadre des conflits localisés de notre échantillon, ce caractère contestataire ressort d'autant plus fortement que la grève n'y est plus nécessairement le mode d'action privilégié des salariés (Blavier *et al.*, 2020) et qu'elle semble constituer un mode d'action de dernier recourt. Globalement donc, les grèves de notre panel ne démarrent pas « à froid » à partir d'un cahier de revendications élaboré et discuté préalablement de façon collective. Cela ne signifie pas que des discussions en assemblée générale n'aient pas joué un

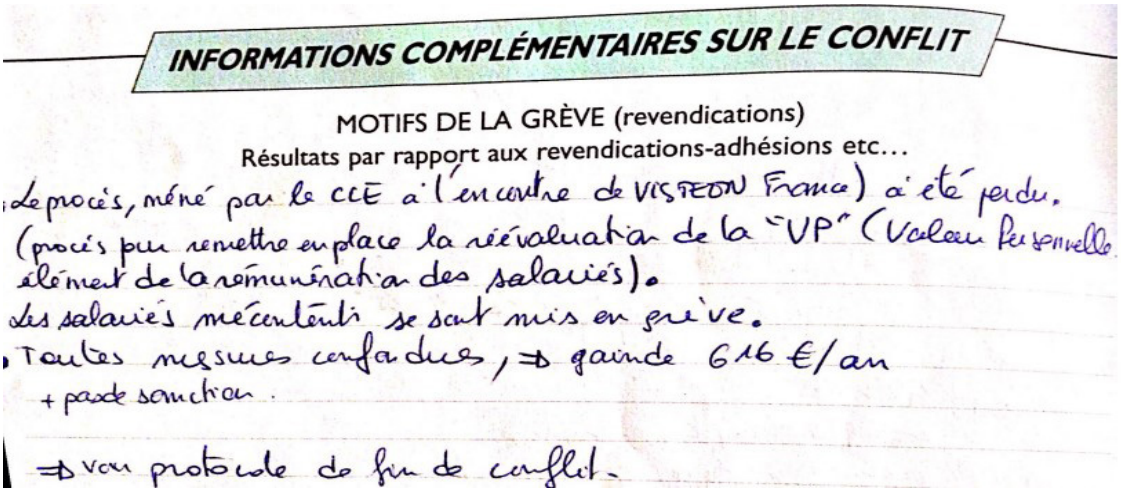
186 Pour notre part, nous privilégions l'expression « grève de contestation » à celle de « grève réactive ». Pour au moins deux raisons. La première est que l'on a tendance à confondre « réactif » et « spontané » alors qu'une grève n'est jamais totalement spontanée et qu'elle requiert une organisation et une planification minimale. C'est particulièrement vrai dans le cas des grèves menées par des agents de la fonction publique (les conflits postaux de notre échantillon) ainsi que dans les entreprises sous délégation de service public, cas de figure où le dépôt d'un préavis cinq jours avant le déclenchement de la grève est obligatoire. Cela l'est encore davantage, depuis 2007, dans les entreprises de transport terrestre des voyageurs qui impose la mise en place d'une négociation préalable au dépôt du préavis (30 grèves dans notre échantillon). Sans compter qu'une grève peut être à la fois réactive et processuelle, c'est-à-dire s'inscrire dans un processus d'échange et de négociation plus ou moins long avec la direction et, suite à une attente déçue de la part des salariés et de leurs représentants, générer une réaction sous la forme d'un arrêt de travail. D'autre part parce que le terme possède une charge psychologique qui a trop longtemps pollué l'analyse de l'action collective (modèle volcanique).

rôle dans le déclenchement des conflits[187].

On retrouve dans les modes de déclenchement des grèves CNAS, les cas de figure classiquement recensés dans les enquêtes empiriques sur le sujet. Trois modalités se détachent plus particulièrement :

> La grève suite à une annonce (emploi, plan social, fermeture de site, mesure unilatérale sur l'organisation ou le temps de travail, les salaires, etc.). Ce cas de figure englobe les annonces internes de la direction, et les annonces extérieures, qu'elles proviennent du groupe auquel appartient l'entreprise ou de la justice (extrait 33).

Extrait 33 : Informations sur la grève selon un délégué syndical CFDT


INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LE CONFLIT

MOTIFS DE LA GRÈVE (revendications)

Résultats par rapport aux revendications-adhésions etc…

Le procès, mené par le CCE à l'encontre de VISTEON France) a été perdu.
(procès pour remettre en place la réévaluation de la "VP" (Valeur Personnelle élément de la rémunération des salariés).
Les salariés mécontents se sont mis en grève.
Toutes mesures confondues, ⇒ gain de 616 €/an
+ pas de sanction.

⇒ Voir protocole de fin de conflit.

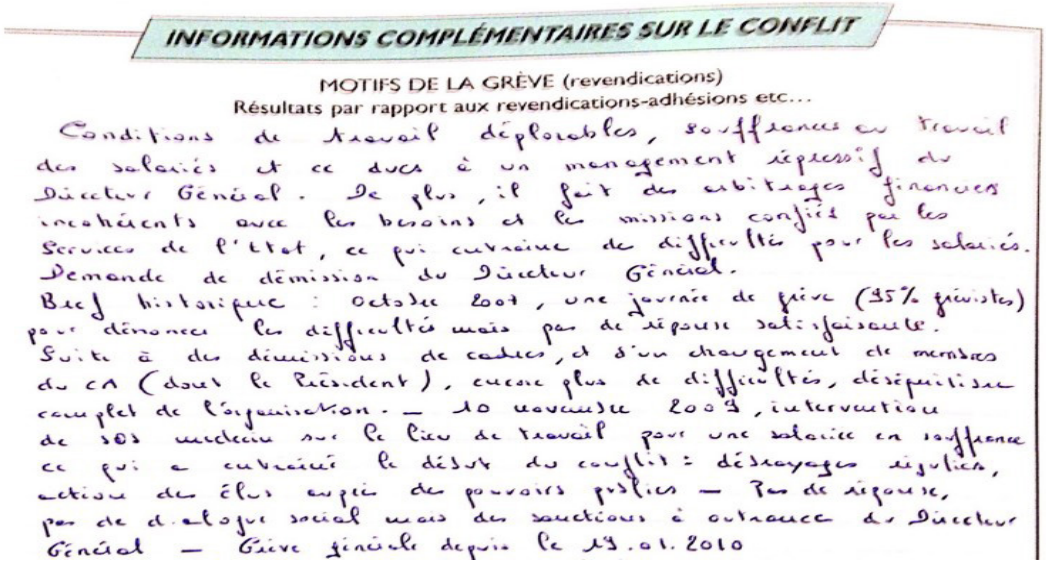
Entreprise de sous-traitance automobile, plus de 300 salariés, grève de 10 jours sur les salaires

> - La grève qui intervient lors d'un cycle de négociation, avant, pendant ou après, avec deux cas de figure lorsqu'elle intervient en simultané : arrêt de la grève afin de permettre à la négociation de se tenir ou de se relancer ou poursuite de la grève pour maintenir le rapport de force lors de la négociation.
> - La grève qui prend la forme de débrayages successifs, c'est-à-dire celle d'une grève d'avertissement, et qui débouche ou non sur une grève franche.

Il existe un autre mode « classique » de déclenchement : l'incident ou l'accident, qui sert de détonateur au conflit. Dans ce cas de figure néanmoins, l'événement détonant est quasi-systématiquement précédé d'une situation critique préalable ou de signes avant-coureurs qui touchent le plus souvent l'organisation et les conditions de travail, et qui relativisent son caractère spontané (extrait 34).

187 Le rôle joué par les parties-prenantes au conflit est peu renseigné dans les fiches. Et lorsque l'information est donnée, on ne sait pas si elle répond à un motif de « légitimité ouvrière » visant à en attribuer l'initiative « aux salariés grévistes » plutôt qu'aux syndicats, ou de « légitimité syndicale », en particulier vis-à-vis de la CNAS lorsqu'il est souligné le rôle joué par les adhérents de la CFDT dans la grève.

Extrait 34 : Informations sur la grève selon un délégué syndical CFDT



INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LE CONFLIT

MOTIFS DE LA GRÈVE (revendications)
Résultats par rapport aux revendications-adhésions etc...

Conditions de travail déplorables, souffrances au travail des salariés et ce dues à un management répressif du Directeur Général. De plus, il fait des arbitrages financiers incohérents avec les besoins et les missions confiés par les Services de l'Etat, ce qui entraîne de difficultés pour les salariés. Demande de démission du Directeur Général.
Bref historique : octobre 2007, une journée de grève (35% grévistes) pour dénoncer les difficultés mais pas de réponse satisfaisante.
Suite à des démissions de cadres, et d'un changement de membres du CA (dont le Président), encore plus de difficultés, déséquilibre complet de l'organisation. — 10 novembre 2009, intervention de SOS médecin sur le lieu de travail pour une salariée en souffrance ce qui a entraîné le début du conflit : débrayages répétés, actions des élus auprès des pouvoirs publics — Pas de réponse, pas de dialogue social mais des sanctions à outrance du Directeur Général — Grève générale depuis le 19.01.2010

Union départementale d'associations familiales, près de 90 jours de mobilisation (formes d'action diverses) pour dénoncer l'organisation et les souffrances au travail.

… et modalités d'organisation de la grève

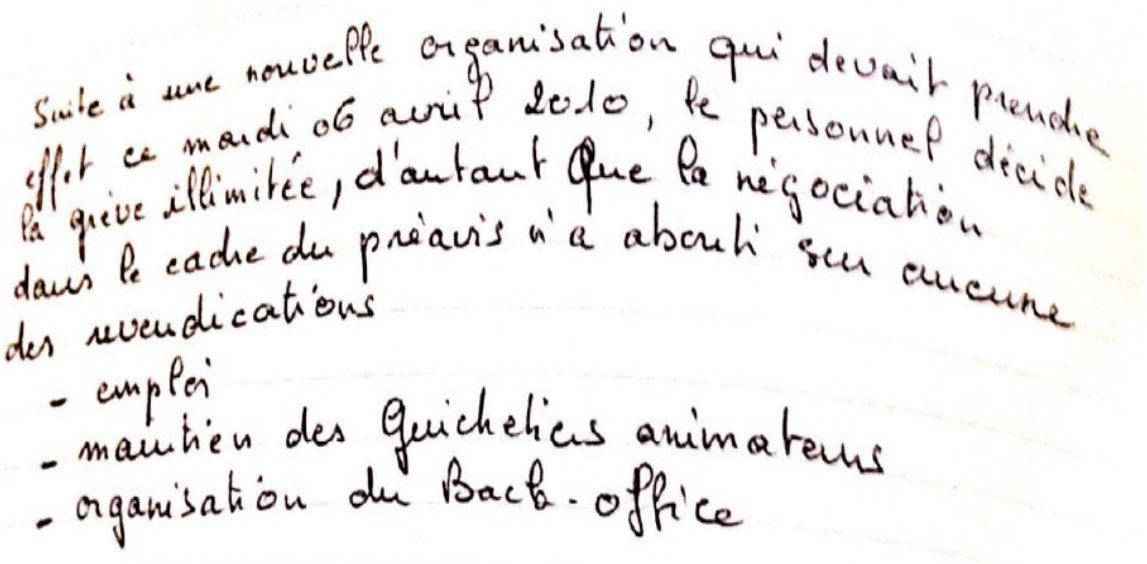
Autre indicateur qui appuie cet ensemble d'informations : celui du mode d'organisation de la grève qui, pour celles qui nous concernent, prend essentiellement trois formes : celle de la grève illimitée, de la grève reconductible et de la grève successive ou à répétition. Cet ordre suit l'importance de chacune des trois modalités dans notre échantillon. Le mode d'organisation choisi n'est pas systématiquement renseigné dans les fiches de grève. Sur les trois années qui nous intéressent, il ne l'est que dans la moitié des cas environ. De 2009 à 2011, selon les données disponibles, la grève illimitée arrive systématiquement en tête devant la grève reconductible (18 contre 13 en 2010, 13 contre 8 en 2011) et les débrayages successifs loin derrière[188].

On le sait, il existe des traditions sectorielles et territoriales en matière de conflits du travail, et la grève n'y échappe pas (Pernot, 2005). Cela signifie que l'on ne mène pas une lutte nécessairement de la même manière d'une branche à l'autre et d'une région à l'autre. À ces premiers facteurs s'en ajoutent d'autres, de nature réglementaire par exemple, qui pèsent nécessairement sur son mode d'exercice (dépôt de préavis obligatoire dans la fonction publique, interdiction des débrayages dans la fonction publique d'État, dispositif de l'alarme sociale dans le transport des voyageurs, etc.), ainsi que les ressources détenues par ceux qui les organisent et ceux qui y participent. Tout cela pour dire que les salariés ne sont jamais totalement libres d'opter pour tel ou tel mode dans un répertoire d'actions collectives (Tilly, 1986). Pour autant, malgré ces facteurs de détermination, il convient de ne pas négliger l'intentionnalité qui se manifeste derrière les choix effectués par ces derniers et leurs représentants. Autrement dit, une grève illimitée et une grève reconductible ne sont pas seulement différentes d'un point de vue formel et réglementaire, elles n'expriment pas surtout la même intensité d'engagement et de colère sociale. On en trouve une traduction concrète dans notre échantillon dans lequel la

188 Pour mémoire, une grève illimitée, comme son nom l'indique, est une grève dont la date de fin n'est pas mentionnée par le ou les syndicats déclencheurs. Elle ne prend donc fin que lorsque ces derniers, suite généralement à une décision en assemblée générale, prononcent la fin de la grève et la reprise du travail. Une grève reconductible est une grève dont la date de fin est programmée dès son démarrage, ou le dépôt du préavis, mais qui peut être reconduite ou non, le plus souvent après vote en AG, aussi longtemps que nécessaire et sans qu'il y ait besoin de déposer un nouveau préavis.

grève illimitée est plus souvent corrélée à des motifs de protestation liés à des restructurations et à des réorganisations, y compris, dans les conflits postaux, de sécabilité, alors que les grèves reconductibles sont davantage associées à des motifs de revendications plus nombreux et diversifiés : salaires, NAO, Temps de Travail, etc.. Dans la plupart des cas, la forme de la grève ne résulte pas d'un choix effectué unilatéralement par les salariés en lutte, mais est le produit de l'interaction avec les directions. Ainsi, la grève illimitée n'est pas nécessairement le premier choix opéré par ces derniers ; elle constitue davantage un redéploiement sous la forme d'un durcissement dans un processus bloqué (extrait 35).

Extrait 35 : Informations sur la grève selon un délégué syndical CFDT


Suite à une nouvelle organisation qui devait prendre
effet ce mardi 06 avril 2010, le personnel décide
la grève illimitée, d'autant que la négociation
dans le cadre du préavis n'a abouti sur aucune
des revendications
- emploi
- maintien des Guichetiers animateurs
- organisation du Back-office

Établissement postal, 25 salariés, grève de 14 jours pour des motifs divers : emploi, organisation et conditions de travail

Les formes d'action entourant la grève

Communément, on a tendance à réduire un mouvement de grève à l'arrêt de travail. Alors qu'il associe couramment et de façon plus ou moins simultanée plusieurs autres types d'actions, divers par leurs formes et leurs finalités : manifestations, pétitions, rassemblements devant les lieux de pouvoirs, publics (mairies, préfectures, tribunaux, etc.) ou privés (sièges sociaux, etc.), etc. Comme l'ont montré de nombreux travaux sur le sujet, cette simplification trouve son origine dans le statut détenu par la grève pendant un temps assez long de l'ère industrielle, forme archétypale du conflit du travail, pour ne pas dire son « équivalent général » (Denis, 2005 ; Groux, Pernot, 2008). Sa visibilité, politique et symbolique pour les acteurs engagés dans les luttes, et statistique pour l'administration publique, ont également contribué à son exposition au-devant de la scène des modes d'action contestataires, au point, à l'inverse, d'invisibiliser partiellement les « autres formes », place qu'elle aurait tendanciellement perdue depuis la fin des années 1980. Or, accompagner l'arrêt de travail par des actions parallèles est une pratique courante des conflits localisés d'entreprise ou d'établissement, d'autant plus lorsqu'ils s'inscrivent dans la durée. Elle répond à une double visée, interne à l'établissement ou à l'entreprise, et externe. Dans le premier cas, ces pratiques ont pour objectif de maintenir voire de renforcer le rapport de force avec la direction, d'entretenir le dynamisme du mouvement et la vitalité de celles et ceux engagés dans la lutte, et de convaincre les salariés non-grévistes de rejoindre le mouvement (fonction de débauchage). Dans le second, elles visent une double opération d'information et de sensibilisation de l'opinion publique et des

pouvoirs publics, par cercles concentriques, du local au national[189].

Les grèves et ces autres formes d'action protestataires ne doivent pas être considérées séparément, mais forment un même ensemble, un « halo de pratiques conflictuelles » (Groux, Pernot, 2008, p. 65), articulées les unes aux autres et conditionnées par la configuration prise par le conflit, la capacité des salariés d'y intervenir et les stratégies choisies par le collectif mobilisé. Sans surprise, en lien logique et homologique avec les résultats qui précèdent concernant le motif, la durée et l'intensité des grèves de notre échantillon, celles-ci ont tendance à s'inscrire dans des mobilisations que l'on pourrait aisément qualifier de « dures » et de « tendues ». Celles-ci font écho aux « formes atypiques de conflits », déjà évoquées plus haut (section II.2.3) dont la DGT note la survenue en 2009 : « *la presse a fréquemment relaté les conflits ayant conduit à l'occupation des locaux de l'entreprise par les salariés ou au blocage de l'accès à l'entreprise. Ces situations posent en effet la question délicate, dont le juge judiciaire est régulièrement saisie, de la conciliation entre le respect du droit de grève et le délit d'entrave au travail* » (DGT, 2010, p. 567). Associés principalement à la récession de 2009 et aux très nombreux PSE qui marqueront cette année (Bory, Pochic, 2014), ces conflits « atypiques » marquent également les deux années suivantes dans notre échantillon. Quels sont les signes qui en attestent et comment en rendre compte ? Sachant que tout traitement quantitatif est impossible compte tenu du caractère incomplet des données à notre disposition et de la nature hétéroclite des sources (syndicale et presse), la présentation que nous pouvons en faire ne peut être que qualitative. À la manière dont la DGT utilise les informations de la presse nationale et régionale, couplées avec celles de ses services déconcentrés pour présenter les « conflits marquants » de l'actualité sociale », il nous est possible d'effectuer à peu près le même exercice en faisant ressortir les traits marquants des modes d'action utilisées lors des « grèves CNAS » à partir de la lecture compilée des fiches enregistrées entre 2009 et 2011. Mais il nous paraît également intéressant de reprendre la méthode que nous avons utilisée lorsque nous nous sommes intéressés aux « autres formes de conflit » révélées par l'enquête REPONSE (Béroud *et al.* 2008). À côté des modalités classiques de conflit bien identifiées et, de ce fait, catégorisées par l'enquête (grève de plus de deux jours, de moins de deux jours, débrayages, grève perlée, grève du zèle, refus d'heures supplémentaires, manifestations, pétitions), s'ajoute une autre catégorie, imprécise, car composite, des « *autres formes de conflit* ». Le traitement de cette dernière est nécessairement compliqué, car les répondants (représentants de direction et représentants du personnel) ont à répondre à une question ouverte pour les évoquer, et le matériau recueilli est qualitatif. Les regroupements, par recodage, sont possibles qui « *laissent entrevoir la réalité d'une conflictualité multiforme dans les établissements* ». Dans cette opération de recodage que nous avons appliquée à cette enquête sur les fiches de grève de la CNAS comme pour la post-enquête REPONSE, nous avons fait attention aux mots utilisés par les grévistes et leurs représentants, car « *les mots sont lourds de sens* [en ce qu'ils permettent de retranscrire] *des fragments d'expérience* » (Idem, p. 84). Nous les avons retrouvés et compilés à partir des fiches de grève, des tracts et documents syndicaux ainsi que des verbatim restitués par la presse.

Par convention et par commodité, nous avons choisi de retenir cette catégorie de « formes atypiques de conflit » pour désigner toute grève qui associe des formes protestataires autres que celles identifiées dans l'enquête REPONSE. Sur les 172 grèves qui constituent notre échantillon, ces formes atypiques sont déployées dans 96 d'entre elles. Ces chiffres doivent être maniés avec précaution. Leur valeur est surtout de nature indicative. Nous n'avons aucune information sur les 76 restantes, ce qui peut signifier qu'elles se sont maintenues dans le cadre légal et réglementaire qui régit les conflits du travail, ou que le représentant syndical qui a déposé le dossier à la CNAS n'a pas fourni toutes les informations nécessaires à leur sujet. Par ailleurs, ce chiffre indiquant un volume important de conflits atypiques peut souffrir d'un effet de distorsion : lié à la particularité des années 2009-2011 marquées par les

189 À ce sujet, voir la description faite par Stéphane Sirot d'une journée typique de grève (2002, p. 115-142).

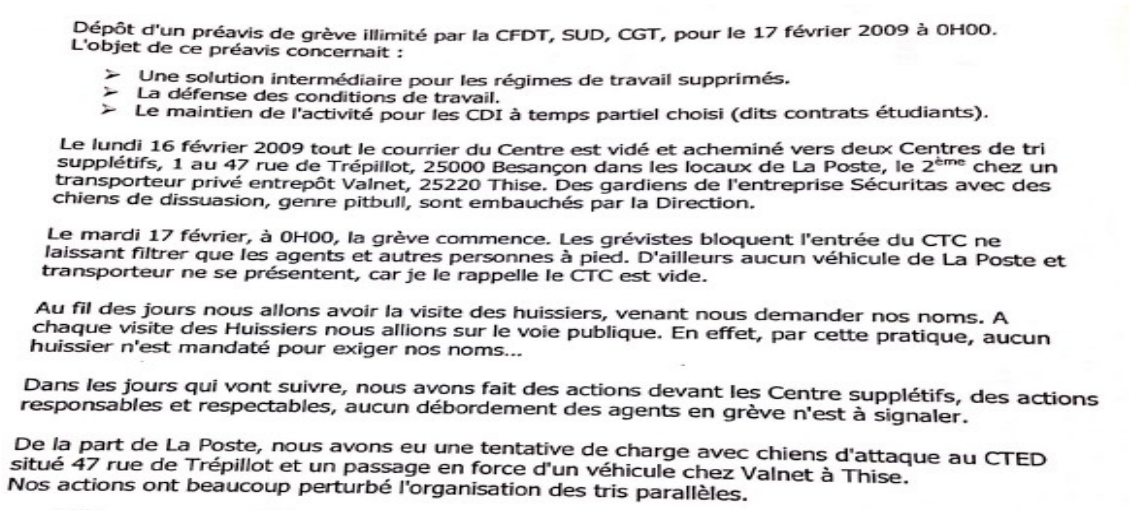
effets prolongés de la crise de 2008 et/ou à l'intérêt que nous apportons à cette modalité de conflit (effet loupe). Enfin, rappelons-le une fois encore, ces indications ne concernent que les grèves enregistrées par la CNAS de 2009 à 2011. À l'échelle de la CFDT, elles ne sont pas représentatives des autres grèves auxquelles ont participé ses adhérents dont nous ne savons rien, sans compter que la baisse continue du nombre de fiches de grèves traitées par la CNAS depuis plusieurs décennies contribue à en faire un phénomène relativement marginal. À l'échelle globale, elles ne sont pas indicatives non plus d'une tendance à la « radicalisation » des conflits du travail à l'orée 2010, tendance démentie par les résultats issus de l'enquête REPONSE (Denis, Giraud, Pelisse, 2010). À la limite, la seule question qui vaille est de savoir ce que ce nombre élevé de conflits atypiques dans le volume global des grèves enregistrées par la CNAS, dans un contexte de raréfaction de ces dernières, dit de l'activité de sa branche grève - si cette proportion reste aussi importante au-delà de ces seules trois années.

Comme pour la post-enquête REPONSE, nous avons classé ces 96 modalités de conflit par occurrence, et en les regroupant dans plusieurs grands ensembles, de taille inégale et aux frontières poreuses, à partir de critères logiques, mais arbitraires. Ces ensembles s'entrecroisent au sens où ils rassemblent des pratiques ou des situations que l'on peut retrouver dans plusieurs grèves du panel, les unes pouvant être les conséquences des autres (le recours au tribunal suite à une action de blocage par exemple).

1) Le premier, le plus important en taille, regroupe les actes déployés par les grévistes pour contrôler l'espace du lieu de travail touché par le conflit par l'instauration de piquets de grève (12), de blocages (38) et d'occupations (6), par ordre d'intensité de l'action. Leur nombre est à corréler à celui des conflits pour l'emploi dans l'échantillon, et au-delà comme a pu le constater la DGT[190] , ainsi qu'avec le caractère localisé des grèves, le blocage étant plus facile à mettre en œuvre et à assurer lorsque la grève ne concerne qu'un seul site – ce qui est le cas même lorsque la grève se déroule dans un établissement d'une entreprise qui en possède plusieurs. Dans ce cadre, si le piquet de grève a pour objectif de s'assurer de l'arrêt effectif de la production ou de l'étendre en rendant l'accès à l'établissement difficile aux non-grévistes, le blocage vise davantage à protéger l'appareil de production ; il s'agit de tenter de sauvegarder des emplois en sauvegardant l'outil de travail. Paradoxalement, à travers le blocage il s'agit de fermer pour tenter de maintenir l'établissement ouvert, en empêchant le déménagement des machines, le transfert des lignes de production, etc. Dans certains cas, il s'agit aussi d'agir afin de « protéger la grève » (Kergoat cité par Sirot, 2002, p. 119) contre les tentatives des directions de mettre en place des centres de production bis ou « sauvages » (extrait 36). La pratique semble courante dans le cadre des conflits postaux qui touchent les centres de tri ou de distribution, avec des directions locales qui flirtent parfois avec la légalité pour contourner la grève et/ou la criminaliser (Denis, 2016). Qui dit blocage dit quasi systématiquement présence d'huissiers pour le constater et dans un nombre important de cas, assignations des grévistes au tribunal (voir ci-après la présentation de l'ensemble qui regroupe le recours au droit).

190 « *De nombreux conflits "atypiques" ont eu lieu dans le contexte de mise en œuvre au sein des entreprises d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), les revendications portant sur la défense du maintien des emplois et a minima la réduction du nombre de suppressions ainsi que l'obtention de conditions financières de départ plus intéressantes que celles initialement proposées* » (DGT, 2009, p. 567-568).

Extrait 36 : Centres de tri « sauvages » à La Poste (tract syndical)



Dépôt d'un préavis de grève illimité par la CFDT, SUD, CGT, pour le 17 février 2009 à 0H00.
L'objet de ce préavis concernait :

- Une solution intermédiaire pour les régimes de travail supprimés.
- La défense des conditions de travail.
- Le maintien de l'activité pour les CDI à temps partiel choisi (dits contrats étudiants).

Le lundi 16 février 2009 tout le courrier du Centre est vidé et acheminé vers deux Centres de tri supplétifs, 1 au 47 rue de Trépillot, 25000 Besançon dans les locaux de La Poste, le 2ème chez un transporteur privé entrepôt Valnet, 25220 Thise. Des gardiens de l'entreprise Sécuritas avec des chiens de dissuasion, genre pitbull, sont embauchés par la Direction.

Le mardi 17 février, à 0H00, la grève commence. Les grévistes bloquent l'entrée du CTC ne laissant filtrer que les agents et autres personnes à pied. D'ailleurs aucun véhicule de La Poste et transporteur ne se présentent, car je le rappelle le CTC est vide.

Au fil des jours nous allons avoir la visite des huissiers, venant nous demander nos noms. A chaque visite des Huissiers nous allions sur le voie publique. En effet, par cette pratique, aucun huissier n'est mandaté pour exiger nos noms...

Dans les jours qui vont suivre, nous avons fait des actions devant les Centre supplétifs, des actions responsables et respectables, aucun débordement des agents en grève n'est à signaler.

De la part de La Poste, nous avons eu une tentative de charge avec chiens d'attaque au CTED situé 47 rue de Trépillot et un passage en force d'un véhicule chez Valnet à Thise.
Nos actions ont beaucoup perturbé l'organisation des tris parallèles.

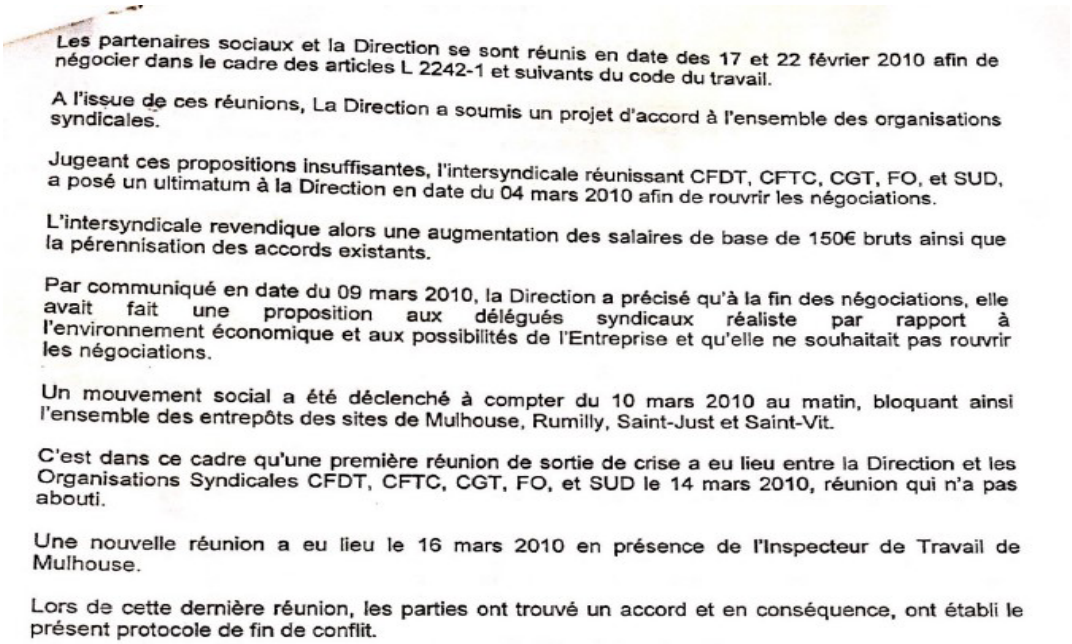
Établissement postal, 222 salariés, grève de 15 jours sur les conditions de travail et le maintien de l'activité pour les temps partiels choisis.

Dans notre échantillon, le blocage des établissements ne se limite pas aux seuls conflits défendant l'emploi dans un contexte de restructuration des sites. C'est la raison pour laquelle le recours à cette modalité d'action est également fréquent lors des grèves de 2010 et de 2011 malgré la baisse de ce motif de grève. De façon surprenante, il peut y compris concerner des grèves salariales. Ainsi, 8 grèves sur 14 ayant pour thème les NAO ont donné lieu à un blocage en 2010 et 4 sur 7 en 2011. Dans ces cas de figure, la nature symbolique de cette action n'est pas à ignorer, les salariés répondant au blocage de leurs salaires par un blocage physique de l'activité économique de leur entreprise (cf. infra).

> « *Suite aux propositions insatisfaisantes faites aux organisations syndicales lors de la dernière réunion de négociation, la majorité des salariés et les organisations syndicales représentatives ont décidé de lancer le blocage total du site de X. Le blocage durera tant que nos « exploitants » feront la sourde oreille* ». Tract intersyndical CFDT, CFE-CGC, FO, CGT. Entreprise de métallurgie, plus de 500 salariés, grèves successives.

Encadré 10 : Quatre grèves au cours identique dans une enseigne de la grande distribution en 2010.

En 2010, 4 établissements de la même enseigne de la grande distribution connaîtront un mouvement de grève, à des moments distincts de l'année, d'une durée à peu près similaire (7 jours environ) et pour les mêmes motifs (revalorisation salariale dans le cadre des NAO). À chaque fois, face à « l'attitude intransigeante de la direction » dans ces négociations, l'intersyndicale appellera au blocage des sites, action d'autant plus efficace qu'elle conduira à la mise à l'arrêt de l'approvisionnement des magasins de l'enseigne. Sans obtenir entièrement satisfaction sur le montant de l'augmentation demandé (augmentation des salaires de base 150 euros bruts), les grévistes obtiendront néanmoins une revalorisation de ces derniers de 1 % avec un minimum de 20 euros bruts, une prime de sortie de crise de 11,50 euros bruts mensuels pendant une année, ainsi qu'une augmentation de 8,50 euros de la prime d'assiduité.



Les partenaires sociaux et la Direction se sont réunis en date des 17 et 22 février 2010 afin de négocier dans le cadre des articles L 2242-1 et suivants du code du travail.

A l'issue de ces réunions, La Direction a soumis un projet d'accord à l'ensemble des organisations syndicales.

Jugeant ces propositions insuffisantes, l'intersyndicale réunissant CFDT, CFTC, CGT, FO, et SUD, a posé un ultimatum à la Direction en date du 04 mars 2010 afin de rouvrir les négociations.

L'intersyndicale revendique alors une augmentation des salaires de base de 150€ bruts ainsi que la pérennisation des accords existants.

Par communiqué en date du 09 mars 2010, la Direction a précisé qu'à la fin des négociations, elle avait fait une proposition aux délégués syndicaux réaliste par rapport à l'environnement économique et aux possibilités de l'Entreprise et qu'elle ne souhaitait pas rouvrir les négociations.

Un mouvement social a été déclenché à compter du 10 mars 2010 au matin, bloquant ainsi l'ensemble des entrepôts des sites de Mulhouse, Rumilly, Saint-Just et Saint-Vit.

C'est dans ce cadre qu'une première réunion de sortie de crise a eu lieu entre la Direction et les Organisations Syndicales CFDT, CFTC, CGT, FO, et SUD le 14 mars 2010, réunion qui n'a pas abouti.

Une nouvelle réunion a eu lieu le 16 mars 2010 en présence de l'Inspecteur de Travail de Mulhouse.

Lors de cette dernière réunion, les parties ont trouvé un accord et en conséquence, ont établi le présent protocole de fin de conflit.

À noter que ces actions de blocage, repérées dans ce premier groupe, concernent en très large majorité le lieu de travail. De façon plus marginale, elles ont également visé dans les grèves de notre échantillon des sites extérieurs, publics pour l'essentiel (ponts, rues, etc.), sous la forme de sit-in, de barrages filtrants, etc.

S'ajoutent à cet ensemble, les occupations, au nombre de 6, en quantité plus faible donc que les blocages, compte tenu de son coût plus élevé pour les grévistes (en termes d'engagement). À une exception près, elles concernent toutes des établissements marqués par des PSE liés à des transferts d'activité et des liquidations judiciaires. Là encore, il convient de souligner le double rôle joué par les occupations : un rôle fonctionnel visant à mettre la pression sur les directions dans le cadre des négociations qui entourent les plans sociaux ; symbolique, de conservation et de maintien de l'emploi. Dans tous les cas observés au sein de l'échantillon, l'occupation apparaît comme une modalité de la grève et non comme son alternative (Penissat, 2005).

2) Le deuxième groupe rassemble les actions d'intrusion, d'envahissement, d'interruption de réunions ou de négociations ainsi que leur contraire sous la forme du boycott. Comme pour le blocage, ce que les grévistes envahissent ou perturbent concerne en très large majorité les instances et les assemblées internes aux établissements, et de façon plus marginale des arènes extérieures (conseil municipal, arènes judiciaires, etc.). Avec parfois, des cas intermédiaires : comme la grève relatée dans l'encadré 1 au cours de laquelle des salariés d'une agence de sécurité

envahiront la zone TGV de la gare qu'ils étaient censés surveiller. Élément qui confirme une fois de plus la place centrale prise par la négociation dans les rapports entre les acteurs des relations professionnelles, ce sont les négociations entre représentants de la direction et représentants du personnel qui sont essentiellement visées par ces actions. Rarement planifiées et le plus souvent spontanées, elles sont l'expression d'une manifestation d'inquiétude et/ou de colère, en particulier lorsque l'emploi est menacé[191]. Elles peuvent de ce fait s'accompagner parfois d'autres formes, plus spectaculaires, touchant les biens (renversement de matériel, coupures d'électricité, etc.) ou les personnes (« retenues » de dirigeants, etc.). Pour autant, elles donnent très rarement lieu à des dégradations de l'outil de travail qui n'est attaqué que sous la forme de menace à la forte dimension symbolique. On n'en compte que deux cas dans notre panel : le premier a eu lieu lors de la grève dans un établissement appartenant à un groupe sidérurgique suédois menacé par la fermeture au cours de laquelle deux cylindres de laminoir à 200 000 euros pièce seront sabotés ; l'autre dans une entreprise de transport appartenant à un groupe où la grève sera organisée pour des motifs de salaire et de conditions de travail, et pendant laquelle deux bus seront incendiés sans que l'enquête judiciaire ne soit capable d'en déterminer la responsabilité[192]. Compte tenu de son rôle prévu par la loi en cas de licenciement économique dans les entreprises de plus de 50 salariés, le comité d'entreprise, ou le comité central d'entreprise pour les entreprises à établissements multiples, souvent réuni à titre extraordinaire, est souvent le lieu privilégié de ces débordements par les salariés[193]. Le droit ne prévoyant aux syndicats qu'un droit de consultation, les actions repérées dans notre échantillon visent le plus souvent à contraindre les directions à entamer des négociations[194]. Négociations qui, le plus souvent, portent essentiellement sur le volet social (diminution du nombre d'emplois concernés par le PSE, augmentation des primes supra-légales pour les partants, mesures d'accompagnement et de reclassement) et non sur le volet économique lui-même des plans sociaux (Bory, Pochic, 2014, p. 7). Dans le panel des grèves CNAS, on repère également des actions de boycott des instances ; de la part des représentants du personnel, elles visent à pointer l'absence de négociations ou d'avancées significatives dans le cadre des mesures prévues par les directions.

3) Le troisième groupe intègre les actions contre les personnes, qu'il s'agisse des directions et de leurs représentants ou à l'inverse des salariés. Concernant les premières, elles peuvent être d'une intensité variable, prendre une forme verbale, comme ces appels au départ de l'employeur ou à la démission du directeur général, demandes qui interviennent dans des contextes de dégradation du climat social dans l'établissement, le signalement de cas de harcèlement, etc. Cette demande s'accompagne parfois de l'action contraire qui vise à élire symboliquement un nouveau directeur. Elles peuvent prendre une forme physique, avec des risques d'affrontement entre grévistes et non-grévistes, mais aussi, avec la direction (extrait 37).

191 À ce sujet, la distinction établie par Pierre Dubois dans son ouvrage sur la grève entre radicalisme planifié et radicalisme explosif, reprise par Anne Bory et Sophie Pochic (2014, p. 10).

192 Suite à la multiplication des PSE au cours de l'année 2009 et des luttes menées pour obtenir des primes supra légales, la DGT a évoqué « *un phénomène d'imitation du mode d'action engagé par Continental* ». Celui-ci concerne la négociation des PSE et le « phénomène de « *surenchère du montant des indemnités* » (2010, p. 568), mais aussi les actions d'éclats menées dans les entreprises concernées suite au « *saccage* » de la préfecture de Compiègne après la décision du tribunal de Sarreguemines en défaveur des syndicats et du CE de Clairoix. Ce principe de comparaison nous autorise à citer le propos d'un gréviste de Continental, un « *Conti* » commentant devant la presse le mouvement de colère à la préfecture : « *on n'a pas d'écoute du gouvernement… donc, la préfecture, le préfet, c'est ce qu'il y a de plus près. Et après, ici, c'est symbolique [la dégradation du poste de contrôle à l'entrée de l'usine]. Par contre, à l'intérieur, on n'y touchera pas* », https://france3-regions.francetvinfo.fr/hauts-de-france/oise/il-y-10-ans-commencait-combat-syndical-conti-1653380.html (consulté le 02/05/2022).

193 La consultation du CE (ou du CSE) est une condition de la validité du PSE par les services de l'État.

194 Selon les textes, le PSE peut être établi soit de façon unilatérale par l'employeur soit donner lieu à un accord négocié avec les syndicats ou les délégués du personnel.

Extrait 37 : situation explosive lors d'une grève contre un PSE (coupure de presse)

Usine de Manuest : la marmite explose



VOSGES MATIN publié le 24.09.2009 cd

La quasi totalité des 381 employés de Manuest étaient en grève hier, ils luttent contre le plan de restructuration de l'actuelle direction.

Poussés à bout par la lenteur des négociations sur le rachat de leur entreprise, les salariés du fabricant de meubles de Châtenois, en grève hier, ont multiplié les actions d'éclat.

Le regard de Robert Vacca, le directeur qualité de Manuest trahit une certaine angoisse. Il évite tant bien que mal la pluie d'œufs qui s'abat sur lui ainsi que sur quelques cadres sup' de l'usine de Châtenois.

Un groupe compact de salariés de l'entreprise en grève hier, se rapproche d'eux à toute allure. Les noms d'oiseaux fusent, les jets d'œufs se font plus précis et atteignent souvent leur cible. Bizarrement, les cadres ne courent pas se réfugier dans leurs bureaux.

Les deux groupes sont bientôt face à face. Une femme d'une cinquantaine années, prise par l'émotion, s'adresse aux cadres dirigeants. Ses paroles sont incompréhensibles mais elles laissent transparaître une grande souffrance. Quelques syndicalistes de l'usine prennent le relais. Ils tirent à boulets rouges sur le mode de management de ces cadres.

Les dirigeants encaissent sans un mot. Les tensions s'apaisent. Jusqu'à ce que Manuel Macedo, délégué syndical FO de l'entreprise invective l'un des cadres dirigeants : *" Vous pouvez répéter ce que vous venez dire à mon jeune collègue ! Qu'il serait le premier sur la liste des licenciements parce qu'il vous a balancé un œuf !"*

Palettes incendiées

Le cadre nie en bloc. Le jeune ouvrier et le dirigeant se regardent en chiens de faïence. On frôle l'affrontement physique. Quelques ouvriers calment le jeune homme. Les choses en restent là.

Pendant ce temps, les palettes de bois disposées sur la cour de l'usine terminent leur combustion. Une poignée de salariés de l'entreprise immortalisent la scène avec leur téléphone ou leur appareil numérique.

Cet acte symbolique concluait une série d'actions entreprises par une très large majorité des employés du fabricant de meubles. En début de matinée, ils ont notamment organisé un barrage filtrant sur l'artère principale de Châtenois et distribuaient des tracts aux automobilistes, semble-t-il, très à l'écoute de leurs revendications.

Les salariés de l'usine exigent des pouvoirs publics qu'ils forcent Arcapita, le fonds d'investissement propriétaire de Manuest, à accepter le plan de reprise proposé par l'homme d'affaires italien Mauro Bisci (notre précédente édition) ou celui probable du groupe Parisot, propriétaire de la MVM, l'usine de meubles de Mattaincourt.

Entreprise de 382 salariés, grève de 7 jours contre un PSE se traduisant par la suppression de 250 emplois visant à transformer l'établissement en une simple plateforme logistique

Dans notre panel, les cas sont néanmoins rares. Lorsqu'ils existent, ils prennent plutôt la forme de la « retenue » ou de la « séquestration » de cadres dirigeants et responsables de la direction. On en compte 5 en 2009 et 2010. Tous suivent le même scénario et des séquences identiques : PSE/fermeture de site, grève et blocage de l'établissement, négociations sur les primes de licenciement et les primes de départ, blocage des négociations, durcissement du rapport de force qui conduit à ces actions de retenues dont la durée s'échelonne de 2h à une nuit et le nombre de personnes « retenues », de une (Directeur de l'établissement) à six (directeur de l'établissement, 4 membres du comité de direction et 1 huissier), « libération » et reprise des négociations. De façon symétrique, cette modalité d'action considérée comme inacceptable par les directions et les pouvoirs publics suit l'annonce de mesures économiques et sociales qui le paraissent tout autant aux yeux des grévistes – le terme est utilisé par les représentants

des salariés dans chaque situation de grève[195]. Tous les établissements concernés par ce type d'action sont partie intégrante d'un groupe national ou international. La retenue du ou des dirigeants semble ainsi moins viser directement ces derniers qu'être un signe envoyé aux réels décideurs pour les contraindre à modifier leurs décisions. Compte tenu de leur caractère illégal, la séquestration pouvant constituer une faute lourde, cette modalité d'action est le plus souvent considérée comme spontanée et entreprise par des « salariés de base » animés par la colère[196]. Débordés par leur base, les syndicalistes ne s'y engageraient pas ou, dans le cas contraire, le feraient comme médiateurs pour éviter la casse ou encore en se dissociant de leurs appareils confédéraux – à l'instar du cas très médiatisé de Xavier Mathieu, délégué CGT à Continental. Les cas rencontrés dans notre échantillon poussent à être moins définitif dans cette assertion. À chaque fois en effet, des syndicalistes, y compris de la CFDT, ont été partie prenante de l'action engagée, organisant même la séquestration du ou des dirigeants (installation de lits et de plateaux-repas dans la salle dans les lieux de retenue), pour certains en toute connaissance de cause, pour d'autres visiblement nettement moins.

> « *J'ai eu le cas où la grève… où ils [les syndicalistes CFDT engagés dans l'action] t'appellent et te disent : « Bon, on est en train de séquestrer le patron, est-ce qu'on a le droit ? Mais on le tient bien dans le bureau...* » [Rires] *Je m'en souviendrais toujours, je venais d'arriver à la fédération, ça devait faire un an* » (juriste, Fédération de la métallurgie CFDT).

Dans ce groupe, les actions à l'encontre des salariés se manifestent également à travers quelques cas. On rangera parmi ces derniers quatre conflits qui ont donné lieu à des grèves de la faim, que l'on peut considérer comme une forme de violence que les acteurs retournent contre eux-mêmes. Comme le montre Johana Siméant dans ses travaux, cette forme d'action a pendant longtemps été écartée des répertoires d'action du fait qu'elle est considérée comme individuelle, irrationnelle et résiduelle, autant de caractéristiques qui doivent être nuancées selon elle (Siméant, 2009). De fait, la récurrence de ce mode d'action, même si ce dernier reste atypique, a été soulignée par la DGT en 2009. Par ailleurs, dans les quatre cas recensés dans notre échantillon, trois de ces grèves de la faim sont collectives. Surtout, elles ne sont pas l'œuvre d'acteurs isolés et prennent place au milieu de la palette d'actions mises en place par les grévistes. Leur dimension stratégique a été réfléchie par ces derniers. C'est particulièrement vrai pour le dernier conflit présenté dans l'encadré 11. Lors de celui-ci, les grévistes de la faim feront le choix de mener leur action au pied du siège social du groupe avec l'objectif explicite d'en imputer la responsabilité à ce dernier, stratégie que les grévistes prendront grand soin d'entretenir par une forte médiatisation de leur action.

Encadré 11 : Fermetures de sites, grèves et grèves de la faim.

En 2009, un groupe international en équipement automobile annonce la fermeture de deux de ses établissements et le transfert de leur activité vers d'autres sites. Pour celui enregistré par la CNAS, cette fermeture se traduit par le licenciement de plus de 90 salariés. Se mettant en grève, ceux-ci réclament une prime supra légale de 21 000 euros, s'appuyant sur la somme obtenue par d'autres salariés du groupe dans une situation semblable trois ans auparavant. Ce conflit sera extrêmement violent. En effet, les forces de l'ordre interviendront dans l'usine pour déloger les salariés qui l'occupaient, conduisant ces derniers à s'y retrancher, à disposer des cocktails Molotov à différents endroits afin d'empêcher toute nouvelle intervention de ces derniers, et à recourir à la menace de faire exploser une citerne de gaz sur le toit de l'établissement. C'est dans ce contexte que six grévistes s'enfermeront dans des bureaux de la direction et entameront une grève de la faim qui durera trois jours. Elle s'achèvera suite à la signature d'un accord de fin de conflit. Si

195 Comme le rappellent Pascal Depoorter et Nathalie Frigul en se basant sur plusieurs travaux sur la conflictualité dans les restructurations d'entreprise, « *l'effet de sidération produit par l'annonce du projet de fermeture s'accompagne d'un sentiment de duperie* » qui constitue souvent l'un des ressorts de la mobilisation (2014, p. 64).

196 La recrudescence des plans sociaux en 2009 et des conflits du travail « atypiques » sera l'occasion pour la littérature managériale de s'emparer de cette catégorie de la colère afin de déterminer s'il est possible de la gérer en situation de travail. À ce sujet, par exemple, Christine Ducros et Jean-Yves Guérin, *Le Management de la colère*, Editions Max Milo, Paris 2010.

celui-ci notifie les mesures d'accompagnement proposé par le groupe, ainsi que le paiement de la moitié des jours de grève, il ne précise pas le montant qu'obtiendront les grévistes à la fin du conflit[197].

C'est également l'annonce d'un plan social dans le cadre d'une restructuration qui déclenche une grève dans une usine d'emballage en 2009 appartenant à un groupe américain. Conséquence d'une surcapacité de production selon la direction du groupe, cette décision sera contestée par les syndicats en raison des bénéfices effectués par ce dernier. Près d'une centaine de salariés seront menacés de licenciement. Lors de cette grève de plus d'un mois menée par une intersyndicale CGT, CFDT, FO et CGC et au cours de laquelle les salariés bloqueront le site de production, deux syndicalistes de la CFDT et de FO entameront une grève de la faim. À l'issue des négociations menées sous la médiation du préfet de l'Indre, les représentants des salariés accepteront le plan social proposé par la direction contre son engagement de pérenniser le site et d'investir dans sa modernisation. Pour les salariés, l'addition sera lourde puisque le PSE se traduira par le départ de plus de 90 salariés, une diminution des salaires et un allongement de la durée annuelle du travail.

Cet accord, signé en présence du représentant de l'État, ne sera pas respecté par la direction du groupe qui fermera définitivement l'établissement une année plus tard, entraînant 162 licenciements supplémentaires.

Bis repetita avec ce troisième conflit mené dans le cadre d'une fermeture de site en 2011. L'établissement concerné fait partie d'un groupe cimentier français qui, pour des raisons de compétitivité économique a fait le choix de la fermeture de son site situé dans l'Yonne composé de 74 salariés. Suite à l'annonce faite par le groupe dans le cadre des instances représentatives de son Unité Économique et Sociale en mai 2011, le conflit prendra la forme de mouvements de grève successifs qui suivront les multiples réunions du CCE qui s'échelonneront jusqu'à la fin septembre de la même année. Centrées initialement sur les raisons économiques de cette fermeture, son bienfondé du côté de la direction et sa remise en cause du côté des syndicats, les réunions se multiplieront suite à la trêve estivale pour se concentrer sur les mesures du plan social. Impactant fortement le bassin d'emploi, ces réunions, qui se tiendront majoritairement au siège du groupe, associeront les élus politiques locaux et le préfet de l'Yonne. C'est à l'occasion de cette discussion autour de l'accord de méthode du PSE que 12 salariés pour tenter de « sauver leur usine » déclencheront une grève de la faim, action délibérément présentée comme non violente : « *C'est le seul moyen que nous avons trouvé pour faire valoir nos droits tout en restant dans la légalité. Nous voulons rester dans un mouvement non violent. Cette action, c'est du jamais vu chez XXXXX et dans le Tonnerrois souligne F. G. délégué CFDT qui fait partie des grévistes de la faim* » (fragment d'entretien tiré d'une coupure de presse insérée dans le dossier CNAS). Particularité de cette action : elle associera l'édile de la commune concernée par la fermeture qui accompagnera les grévistes de la faim tout au long des 10 jours que durera leur jeune. Multipliant les actions au niveau local (manifestations, opérations escargot, tractages sur les marchés) et national (en particulier en tentant d'initier des mouvements de grève au niveau du groupe, avec des résultats relativement limités), les grévistes conduiront la direction à revenir sur son plan de fermeture, avec la mise en place d'un projet de reconversion industrielle, le maintien de 40 emplois. Autre particularité de ce conflit, le protocole d'accord de fin de conflit paraphé par l'ensemble des parties prenantes intégrera un article engageant la direction à prendre en charge l'ensemble des frais médicaux des grévistes de la faim « *jusqu'à ce que l'ensemble des grévistes de la faim reprenne une alimentation normale, ainsi que la poursuite du suivi psychologique s'ils le souhaitent* » (article 2 du protocole d'accord du 29/09/2011, archives CNAS).

---

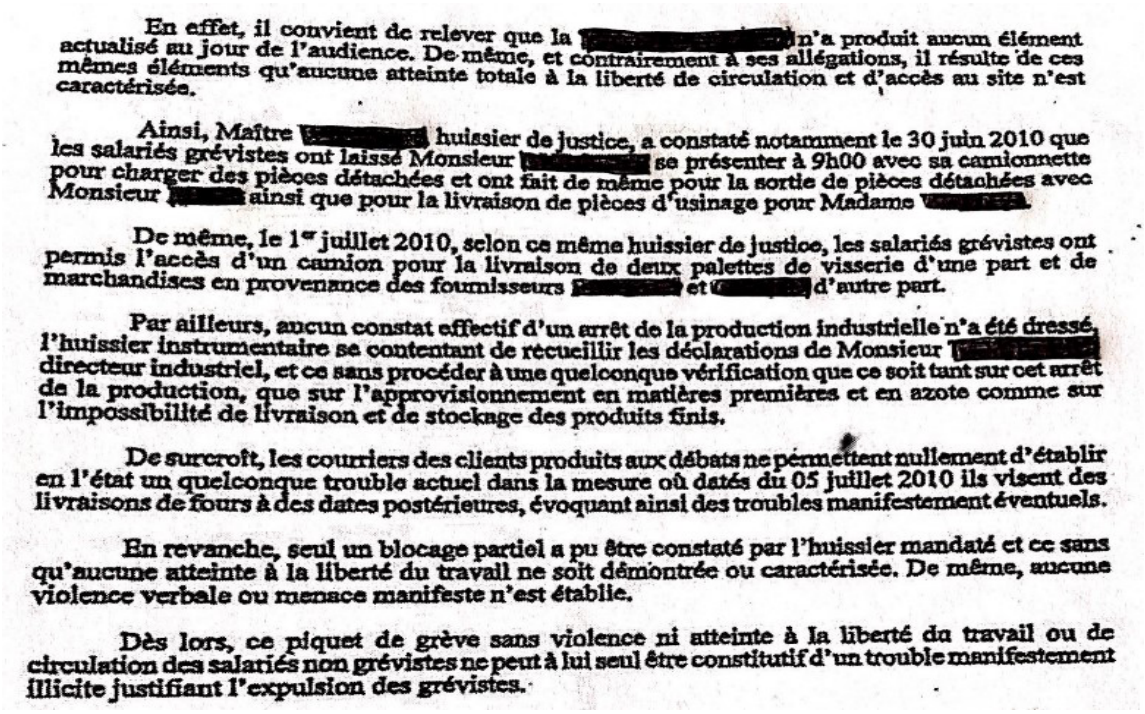
4) Le quatrième rassemble toutes les actions qui font appel au droit. Les cas sont extrêmement nombreux dans notre échantillon, là encore du fait de la dureté globale des conflits enregistrés. Depuis plusieurs années, la littérature consacrée à l'utilisation du droit par les syndicats s'est enrichie de nombreux travaux (Pelisse, 2007 ; Willemez, 2013 ; Narritsens & Pigenet, 2014), soulignant l'ambivalence des syndicats par rapport à cette modalité d'action (Giraud, 2017)[198]. Le recours au droit dans les conflits du travail a été également investigué (Soubiran-Paillet, 1989 ; Pelisse 2009), ainsi que dans les restructurations d'entreprise (Didry et Tessier, 1996 ; Didry, 1998 ; Khun et Moulin, 2012 ; Tonneau, 2017). Notre ambition ici n'est pas de faire ressortir des résultats originaux, juste de contribuer de façon modeste à la documentation de ce mode de recours. Première information, déjà constatée précédemment, l'appel au droit est avant tout et massivement à l'initiative des directions. Dès lors qu'il y a piquet de grève ou blocage, les grévistes et leurs représentants font état de la visite d'huissiers venant dresser

197 Selon plusieurs sources journalistiques, la négociation dans le cadre de ce conflit a été particulièrement complexe : alors que les syndicats comptaient sur la cinquantaine de millions d'euros reçu par le groupe en 2009 par le Fonds de modernisation des équipementiers automobiles (FMEA) pour favoriser la reconversion des salariés licenciés, la direction de son côté ne pouvait accéder aux revendications des grévistes sans céder en même temps aux salariés de l'autre établissement menacé de fermeture.

198 Pour une bibliographie plus complète du rapport syndical au droit, on peut consulter l'introduction du rapport dont est issue la première partie de cette monographie (Chappe *et al.*, 2018)

procès-verbal afin de constater l'entrave à la libre circulation des salariés et des marchandises. Dans une grande partie des cas, ces constats sont suivis de la saisie des tribunaux et le dépôt de référés à l'encontre des grévistes et/ou des représentants syndicaux[199]. Le caractère quasi systématique de ce type de recours conduit à considérer qu'il y a là une certaine banalisation de la judiciarisation patronale à l'encontre des syndicalistes, qui pèse nécessairement sur leur activité. Comme le rappelle Baptiste Giraud, « *si les conditions légales de déclenchement des grèves sont peu contraignantes dans le secteur privé, une imposante jurisprudence est venue en revanche limiter les formes de grève légalement admises* » (2017, p. 144). Dans ce cas de figure comme dans d'autres, on peut imaginer que la capacité des syndicalistes à échapper à ce type de poursuite est affaire de socialisation et de dispositions militantes. Plusieurs cas recensés semblent montrer une certaine capacité à se jouer de ces interdits, en jouant au chat et à la souris avec les huissiers ou en ne bloquant pas totalement l'établissement (extrait 38)

Extrait 38 : Fragment d'une ordonnance du TGI



En effet, il convient de relever que la [redacted] n'a produit aucun élément actualisé au jour de l'audience. De même, et contrairement à ses allégations, il résulte de ces mêmes éléments qu'aucune atteinte totale à la liberté de circulation et d'accès au site n'est caractérisée.

Ainsi, Maître [redacted] huissier de justice, a constaté notamment le 30 juin 2010 que les salariés grévistes ont laissé Monsieur [redacted] se présenter à 9h00 avec sa camionnette pour charger des pièces détachées et ont fait de même pour la sortie de pièces détachées avec Monsieur [redacted] ainsi que pour la livraison de pièces d'usinage pour Madame [redacted].

De même, le 1er juillet 2010, selon ce même huissier de justice, les salariés grévistes ont permis l'accès d'un camion pour la livraison de deux palettes de visserie d'une part et de marchandises en provenance des fournisseurs [redacted] et [redacted] d'autre part.

Par ailleurs, aucun constat effectif d'un arrêt de la production industrielle n'a été dressé, l'huissier instrumentaire se contentant de recueillir les déclarations de Monsieur [redacted] directeur industriel, et ce sans procéder à une quelconque vérification que ce soit tant sur cet arrêt de la production, que sur l'approvisionnement en matières premières et en azote comme sur l'impossibilité de livraison et de stockage des produits finis.

De surcroît, les courriers des clients produits aux débats ne permettent nullement d'établir en l'état un quelconque trouble actuel dans la mesure où datés du 05 juillet 2010 ils visent des livraisons de fours à des dates postérieures, évoquant ainsi des troubles manifestement éventuels.

En revanche, seul un blocage partiel a pu être constaté par l'huissier mandaté et ce sans qu'aucune atteinte à la liberté du travail ne soit démontrée ou caractérisée. De même, aucune violence verbale ou menace manifeste n'est établie.

Dès lors, ce piquet de grève sans violence ni atteinte à la liberté du travail ou de circulation des salariés non grévistes ne peut à lui seul être constitutif d'un trouble manifestement illicite justifiant l'expulsion des grévistes.

Entreprise de métallurgie, 260 salariés, grève de 14 jours pour des motifs salariaux

De fait, les juristes employés par les fédérations syndicales de la CFDT confirment que ce travail jurisprudentiel sur la licéité des actions conflictuelles occupe désormais une part non négligeable de leur activité.

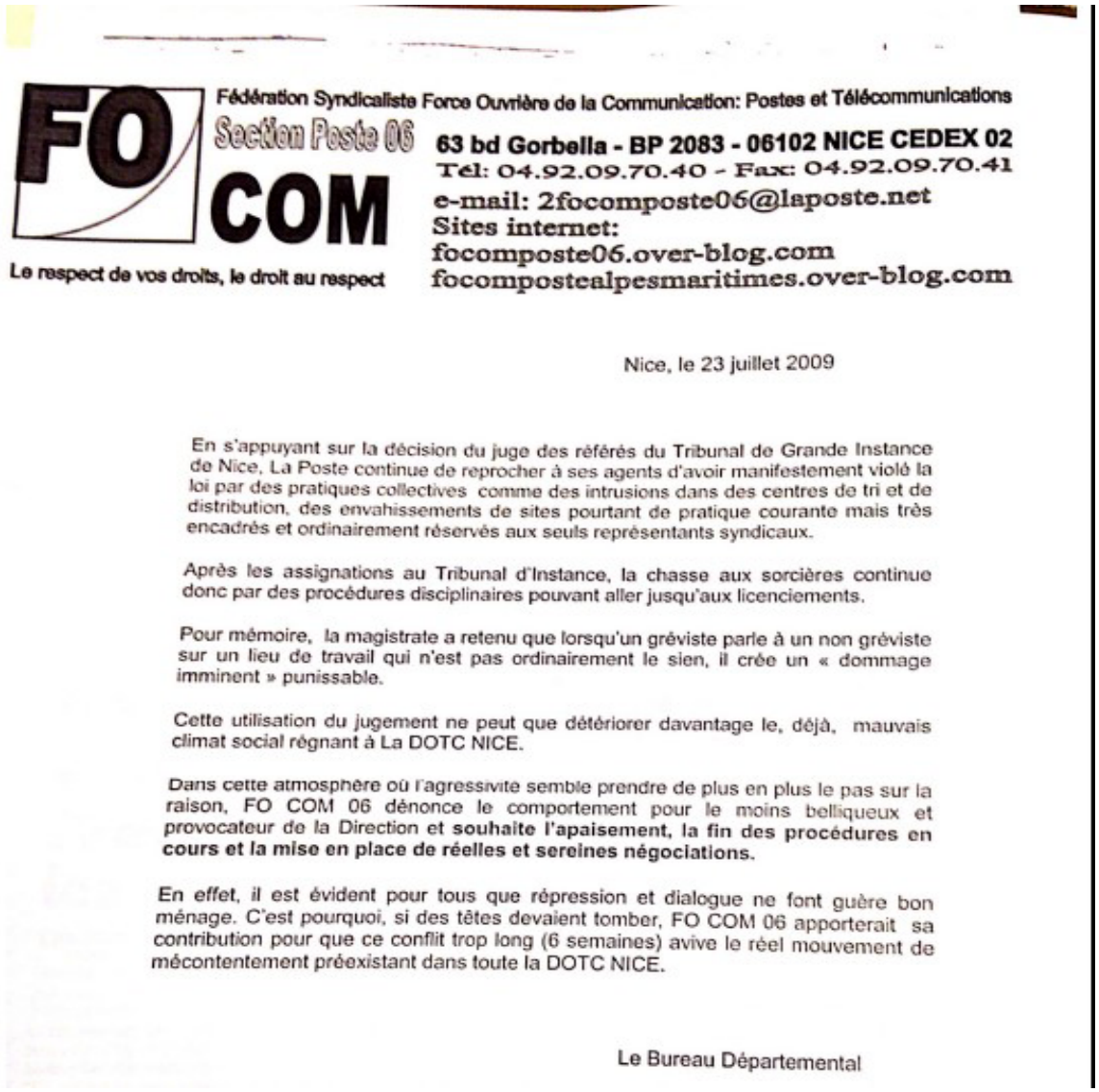
> « Dans le transport, c'est aussi beaucoup sur le droit de grève. Ils sont à l'origine de beaucoup de jurisprudences sur l'application, notamment dans le transport public de personnes. Maintenant, on a une alarme sociale, une alerte sociale, on ne part pas à la grève comme ça. Il y a toute une procédure avant. On dit à l'employeur : « Attention, on va partir en grève «. On dépose une alarme sociale pour ouvrir des négociations. Et puis si on n'est pas d'accord, il y a un PV désaccord et après, éventuellement, on dépose le préavis et on part à la grève. Et donc, il y a eu beaucoup de jurisprudences qui font évoluer les modalités d'action des grèves : à quel moment se déclare-t-on en grève ? Est-ce qu'on sort de la grève tous les jours pour s'y remettre ? Doit-on se déclarer tous les jours. Il y a eu beaucoup de jurisprudences intéressantes sur le respect du droit de grève qui viennent de ce secteur-là. » (Juriste, FGTE CFDT).

Au-delà des seules grèves suivies par la CNAS, nous ne saurions dire si la transformation des conflits du travail en contentieux par la partie patronale lors des situations de grève, est

199 « *Le contentieux de la présence des grévistes sur, ou proches, des lieux de travail est essentiellement façonné par les juges du fait* » in : « Piquets de grève et absence d'entrave à la liberté du travail », *Le Droit ouvrier*, novembre 2004.

en augmentation ou non au cours de ces dernières années. La baisse du nombre de jours de grève et des grèves longues incite à penser l'inverse. En revanche, on note un durcissement de la tolérance à l'égard de certaines formes d'action, comme si la promotion tous azimuts du dialogue social s'accompagnait de l'imposition d'un certain type de rapports entre acteurs des relations professionnelles, et la répression des formes qui n'y cadrent pas. Dans certaines entreprises, sous couvert de rénovation et de modernisation du dialogue social, cela a pu conduire au réexamen du droit syndical interne et à la prohibition de certaines pratiques tolérées jusqu'alors (Denis, 2016) (extrait 39).

Extrait 39 : tract syndical dénonçant judiciarisation de certaines pratiques collectives



FO COM

Fédération Syndicaliste Force Ouvrière de la Communication: Postes et Télécommunications

Section Poste 06

63 bd Gorbella - BP 2083 - 06102 NICE CEDEX 02

Tél: 04.92.09.70.40 - Fax: 04.92.09.70.41

e-mail: 2focomposte06@laposte.net

Sites internet:

focomposte06.over-blog.com

focompostealpesmaritimes.over-blog.com

Le respect de vos droits, le droit au respect

Nice, le 23 juillet 2009

En s'appuyant sur la décision du juge des référés du Tribunal de Grande Instance de Nice, La Poste continue de reprocher à ses agents d'avoir manifestement violé la loi par des pratiques collectives comme des intrusions dans des centres de tri et de distribution, des envahissements de sites pourtant de pratique courante mais très encadrés et ordinairement réservés aux seuls représentants syndicaux.

Après les assignations au Tribunal d'Instance, la chasse aux sorcières continue donc par des procédures disciplinaires pouvant aller jusqu'aux licenciements.

Pour mémoire, la magistrate a retenu que lorsqu'un gréviste parle à un non gréviste sur un lieu de travail qui n'est pas ordinairement le sien, il crée un « dommage imminent » punissable.

Cette utilisation du jugement ne peut que détériorer davantage le, déjà, mauvais climat social régnant à La DOTC NICE.

Dans cette atmosphère où l'agressivité semble prendre de plus en plus le pas sur la raison, FO COM 06 dénonce le comportement pour le moins belliqueux et provocateur de la Direction et **souhaite l'apaisement, la fin des procédures en cours et la mise en place de réelles et sereines négociations.**

En effet, il est évident pour tous que répression et dialogue ne font guère bon ménage. C'est pourquoi, si des têtes devaient tomber, FO COM 06 apporterait sa contribution pour que ce conflit trop long (6 semaines) avive le réel mouvement de mécontentement préexistant dans toute la DOTC NICE.

Le Bureau Départemental

Dans certains cas, cette stratégie judiciaire adoptée par la partie patronale conduit à une riposte sur le même terrain de la part des représentants des salariés, soucieux d'utiliser les mêmes armes dans le bras de fer qui les oppose à leur direction (extrait 40). « L'arme du droit » (Israël, 2009) lorsqu'elle est utilisée en ce sens vise à protéger la grève, ses modalités d'exercice ou

ses effets, en s'opposant par exemple à l'embauche d'intérimaires pour remplacer les salariés grévistes.

> « On a mené une grosse action, en contentieux, avec la fédération sur la grève chez Continental parce qu'ils ont embauché des intérimaires pour… On est donc sur une action pénale qui n'est pas finie. On est encore dedans parce que l'on a enfin réussi à avoir la fin de l'instruction et l'affaire va commencer à être plaidée. Mais bon, au bout de six ans quand même » Juriste, Fédération de la métallurgie CFDT.

Extrait 40 : contre-attaque judiciaire lors d'une grève sur les salaires (fragment de presse).

La grève [redacted] prend une tournure bien particulière. Hier vers 14 h 30 les 25 grévistes qui étaient rassemblés devant les portes du site ont eu la visite d'un huissier. Il a remis une convocation pour le tribunal de grande instance de lundi prochain à 14 h 15.

Cette convocation fait suite à un référé de la direction au motif de l'empêchement de la libre circulation des biens et des marchandises. « Le personnel est très en colère. Puisque la direction veut aller sur le front juridique, nous allons contre-attaquer après avoir informé l'inspection du travail du refus de la direction de laisser rentrer les quatre membres du CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) et le délégué du personnel, afin de s'assurer que la sécurité est bien respectée dans les ateliers) », déclarait Sébastien [redacted] (CFDT).

Dans le cadre d'un site Seveso seuil haut, le CHSCT est une instance qui a des prérogatives importantes et les salariés veulent les faire jouer. En attendant, les grévistes vont durcir le ton, appellent les élus et autres syndiqués à les soutenir au tribunal et remercient les commerçants de [redacted] et [redacted] qui ont fait preuve de solidarité à leur égard.

Entreprise de phytosanitaire, 200 salariés, grève de 8 jours pour des motifs salariaux (rémunérations, primes, ancienneté)

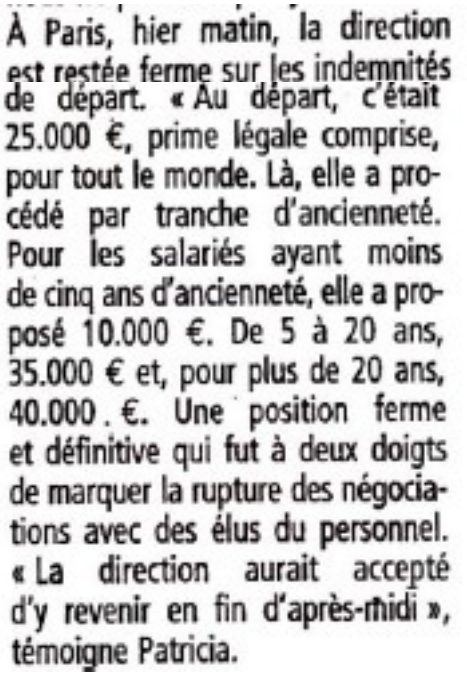
Le droit est également saisi dans les conflits liés aux restructurations : le plus souvent pour obtenir des informations sur le projet de restructuration annoncé par la direction ou pour le contester. On peut considérer que la banalisation du recours au droit dans ce cadre est aussi celle des restructurations elles-mêmes (Fayolle, 2005). Mais comme d'autres l'ont déjà montré, le droit n'est qu'un instrument parmi d'autres utilisé par les salariés pour s'opposer aux restructurations, avec la grève, la manifestation, le blocage ou l'occupation. L'utilisation de ces différents dispositifs est rarement simultanée, d'autant moins que la « crise ouverte » en cas de restructuration n'est qu'une étape d'un processus séquencé et au long cours (Béthoux, Jobert, 2012). Dans presque la totalité des cas relevés dans notre panel, les modalités d'action offensive, qui intègrent également le recours au droit, visent à rompre le statu quo qui suit souvent l'annonce de la restructuration et à briser son caractère unilatéral. Il s'agit, le plus souvent, comme l'ont montré Anne Bory et Sophie Pochic, de peser sur le rapport de force pour « *obliger les employeurs à revenir à la table des négociations* » (2014, p. 8). En l'occurrence le « *refus persistant de la direction à ne pas négocier* » prend la forme d'un leitmotiv dans le récit effectué par les syndicalistes à l'intérieur des fiches de grève, et il traduit moins l'inclinaison des équipes CFDT pour le dialogue social qu'une déconvenue teintée de colère devant l'attitude fermée des directions.

> « Le 19 juin 2009, XXX annonce 1 PSE avec la suppression de 88 emplois aux IRP. Après un premier de dépôt au TGI, les discussions du CE sont reportées à fin août. Les négociations sont au point mort lorsque les salariés décident de cesser le travail une première fois le 24 août 2009. Malgré ses engagements, la direction revient à la table des négociations sans volonté de donner plus que la prime de départ. Démarre donc une grève de 12 jours qui s'arrêtera lorsque le TGI demandera aux grévistes de libérer les lieux et que la direction accepte enfin d'améliorer les conditions de départ des salariés licenciés ». Motif de la grève renseigné par un représentant CFDT (archives CNAS).

Dans la majorité des cas également, le rapport de force engagé vise moins, au final, à renverser la décision de restructuration que de négocier les conditions sociales qui lui sont associées. Au final, car si la décision économique qui motive cette décision est systématiquement contestée, y compris jusqu'au pénal, elle cède rapidement devant l'intransigeance des directions à l'imposer.

Pour autant, le recours au droit n'est pas systématique dans les grèves liées aux restructurations de notre échantillon. Les modalités de contestation, la durée et l'intensité des grèves peuvent être variables, corroborant ce que la littérature sur le sujet nous a appris : tout d'abord, les modes de licenciement collectif se sont « *considérablement diversifiés* », d'une part en raison de la « *recomposition permanente du contour des entreprises* » et d'autre part pour éviter autant que possible, par des pratiques moins visibles et plus discrètes, toute médiatisation excessive engendrée par les conflits ouverts – en ce sens, ces derniers ne constitueraient que la partie immergée de l'iceberg représenté par les suppressions collectives d'emploi (Beaujolin-Bellet et al., 2012) ; ensuite, cette pluralité d'actions est à rattacher aux conceptions différentes que les acteurs syndicaux peuvent avoir de l'emploi qui rejaillit sur leurs pratiques (Béthoux, Jobert, 2012)[200] ; enfin, et corrélativement, la riposte collective aux restructurations dépend non seulement de la capacité collective de constituer un front uni pour y faire face, cela dans un contexte où tend à dominer l'individualisation de la relation d'emploi, mais également, dans le cas de la judiciarisation du conflit, des ressources collectives pour le conduire.

Extrait 41 : Individualisation des indemnisations de départ dans le cadre d'un plan social (coupure de presse)



À Paris, hier matin, la direction est restée ferme sur les indemnités de départ. « Au départ, c'était 25.000 €, prime légale comprise, pour tout le monde. Là, elle a procédé par tranche d'ancienneté. Pour les salariés ayant moins de cinq ans d'ancienneté, elle a proposé 10.000 €. De 5 à 20 ans, 35.000 € et, pour plus de 20 ans, 40.000 €. Une position ferme et définitive qui fut à deux doigts de marquer la rupture des négociations avec des élus du personnel. « La direction aurait accepté d'y revenir en fin d'après-midi », témoigne Patricia.

Entreprise d'électronique, 72 salariés, grève de 17 jours dans le cadre d'un PSE

5) Dans le cadre des conflits du travail « complexes » ou de « haute intensité » selon les termes de la DGT, l'État peut être conduit à intervenir comme médiateur. Cette intervention est

200 « *Dans cette perspective, les conditions d'emploi portées par les acteurs de l'entreprise – employeur, salariés, syndicats, élus – dépendent certes du contexte économique général, des avancées de la législation et des accords que l'on vient d'évoquer, mais plus encore de l'histoire passée, de la situation présente et des perspectives à venir d'une entreprise ou même d'un établissement singulier. Leurs conceptions de l'emploi ne se comprennent pleinement qu'en situation, rapportées aux dynamiques productives propres à un secteur et à une entreprise donnée.* » (Béthoux, Jobert, 2012, p. 120-121).

codifiée et peut prendre plusieurs formes : médiation selon le Code du travail, informelle et judiciaire. Elle peut être engagée à l'initiative de l'une des parties au conflit ou par le juge en cas d'urgence ou en cas de dommage imminent ou de trouble manifestement illicite » (DGT, 2009, p. 571). Il ne faut pas confondre cette intervention avec celles menées par les édiles et représentants politiques : locaux, lorsque le conflit intervient dans un contexte local où la situation de l'emploi est particulièrement dégradée, ou nationaux, lorsque le conflit a des répercussions réelles et/ou symboliques à une échelle plus large ou qu'il grippe une chaîne de valeur étendue, et qui prend généralement plutôt la forme d'un soutien au mouvement. À la fin des années 2000, cette intervention des services de l'État a été rendue particulièrement visible par la recrudescence des « conflits atypiques » qui ont été particulièrement médiatisés, de Molex à Continental. La nature des conflits du panel CNAS, en termes de longévité et d'intensité, explique que nombre d'entre eux aient donné lieu à des actions de médiation. On en retrouve moins la trace dans les documents syndicaux que dans les coupures de presse et les protocoles de fin de conflit où les circonstances de l'appel aux services de l'État sont rappelées et les actions d'intermédiation détaillées. Dans notre panel, cet appel semble dû autant aux directions qu'aux représentants de syndicats : les premiers pour tenter de lever les situations de blocage, les seconds pour tenter de débloquer des négociations au point mort. De la même façon, il est fait appel à l'État, autant par l'intermédiaire des préfets, qui s'adressent aux services déconcentrés du ministère du Travail, que directement en s'adressant à l'Inspection du Travail.

Encadré 42 : Intervention du préfet dans le cas d'une grève



dernière minute

Le préfet nomme un médiateur

Le nouveau préfet [redacted] a reçu hier en fin d'après-midi à Poitiers les représentants syndicaux des salariés des Fonderies du Poitou Alu, en présence des représentants des Unions départementales CGT, FO et CFE-CGC. Il a souhaité rencontrer les organisations syndicales pour assurer les salariés de l'entreprise de l'attention qu'il porte à la situation de l'entreprise du Poitou, souligner son attachement au dialogue social et annoncer la nomination dès aujourd'hui d'un médiateur. Cette mission de médiation est confiée à [redacted] directeur de l'unité territoriale de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (UT-DIRECCTE) de la Vienne. « Il veillera au rétablissement d'un dialogue social de qualité entre la direction de l'entreprise et les salariés », soulignait-on hier soir dans un communiqué.

Le préfet s'est également entretenu le même jour avec la direction de l'entreprise. Il a indiqué être particulièrement mobilisé sur ce dossier, en liaison avec toutes les administrations de l'État compétentes et a fait part de ses préoccupations en termes de maintien de l'emploi sur le bassin châtelleraudais. Une prochaine rencontre avec les organisations syndicales permettra à court terme de refaire le point sur la situation de l'entreprise.

Les fins de conflit

À la suite d'une grève, pour formaliser le compromis établi entre les grévistes et la direction, il est possible d'établir un protocole de fin de conflit. Néanmoins, ce protocole n'est pas obligatoire, d'autant qu'une grève ne débouche pas automatiquement sur une négociation entre les parties belligérantes[201]. À ce titre, la pièce est demandée, comme les tracts, les coupures de presse, etc., mais non exigée par la CNAS. Elle n'est pas, comme les fiches de paye, considérée comme indispensable à l'enregistrement du dossier grève. En même temps, lorsqu'il est fourni, le protocole semble un élément important à la compréhension et au traitement de la grève.

> « On demande le protocole de fin de conflit parce que souvent, en fait, dans le protocole de fin de conflit, on a la clef de lecture de la grève, Il peut y avoir des choses, par exemple, où l'on va dire : « La grève a duré cinq jours, on va vous faire une retenue de deux jours de salaire, mais les trois autres jours, vous les prendrez en congés et dans les congés, on vous en offre un. Du coup, cela veut dire que l'on [la CNAS] indemnise les congés forcés ». (Responsable CNAS)

De façon concrète, sur les trois années de référence de notre étude, 83 fiches de grève sur 172 joignaient le protocole (51,2 %), 11 (6,4 %) indiquaient que le conflit n'avait pas débouché sur un protocole ou qu'il y avait eu un protocole qui n'avait pas été signé par les organisations syndicales, et 78 (45,3 %) n'en incluaient pas et/ou n'y faisait pas mention. Cette répartition semble aléatoire, au sens où elle ne paraît pas être liée au thème de la grève : proportionnellement, les fiches de grève dans lesquelles on ne trouve pas de protocole concernent aussi bien des conflits liés à l'emploi qu'aux salaires ou aux conditions de travail. Par ailleurs, l'hypothèse selon laquelle « *les organisations syndicales [sont] plus promptes à communiquer sur les conflits longs et gagnants que sur les plus brefs et/ou sur lesquels les résultats sont faibles ou nuls* » (Bouffartigue, *et al.*, 2018, p. 14) ne se vérifie pas dans notre échantillon. En revanche, la nature du conflit semble jouer sur la nature du protocole. En effet, comme son nom l'indique, un protocole de fin de conflit a moins pour objet de créer une norme entre les parties antagoniques que de suspendre le différend qui les oppose, d'organiser la reprise du travail et de régler les conséquences de la grève. Selon le droit, l'accord de fin de conflit n'a pas la qualité d'un accord collectif. Mais en même temps, il a force de loi et engage les parties. Sachant que le devoir de paix n'existe pas dans le droit social français, un certain nombre de protocoles intègrent néanmoins une clause indiquant que chaque partie devra exécuter le présent accord de façon loyale, et le subordonne à la reprise complète de l'activité, soit au total arrêt de la grève et déblocage du site.

Extrait 43 : titre d'un protocole de fin de conflit


PROTOCOLE D'ACCORD DE FIN DE GREVE ET D'ENGAGEMENT DE PAIX SOCIALE

Entreprise de mobilier urbain, 2750 salariés, grève de 7 jours dans le cadre des NAO en 2011.

Si les protocoles de fin de conflit ont tendance à inclure les réponses concrètes apportées par la direction aux demandes des salariés grévistes, cela n'est pas systématique, d'autant que ces réponses ne se traduisent pas automatiquement en gains revendicatifs. Dans certains cas, le protocole de fin de conflit prend une forme transitoire et renvoie la satisfaction des dites demandes à des discussions ultérieures ; dans d'autres, elles sont un mixte, apportant des réponses immédiates sur certains points et en renvoyant d'autres à des négociations à venir.

201 Obligatoires jusqu'au début des années 1980, les procédures légales de fin de conflit ont été supprimées par la loi no 82-957 du 13 novembre 1982 (JO 14 nov.) relative à la négociation collective et au règlement des conflits.

Un élément en atteste : bien que le plus souvent formalisé jusqu'à son titre, le protocole de fin de conflit prend parfois d'autres qualificatifs : « *conditions pour une cession du conflit* », « *conditions de reprise* », « *protocoles de sortie et conditions de reprise* », etc. Assez logiquement, les grèves portant sur les thématiques les plus complexes sont celles dont le protocole de fin de conflit prend ce caractère transitoire, ouvrant vers de nouveaux accords à venir, la mise en place de dispositifs de suivi, voire sont signés sous réserve par les représentants des salariés. Le plus souvent, il s'agit de grèves dont l'issue a requis une médiation, préfectorale ou des services déconcentrés du ministère du Travail. Très concrètement, la plupart des grèves de notre échantillon en rapport avec des restructurations d'entreprise sont dans ce cas précis. Parmi les fiches de grève où est déclaré l'existence d'un protocole de fin de conflit, ces dernières sont majoritaires, suivies de celles sur les salaires (primes et rémunérations) et celles portant sur le temps et l'organisation du travail ; elles donnent lieu généralement aux protocoles les plus denses et les plus longs, car y est détaillé l'ensemble des mesures du plan social qui s'applique aux salariés, selon leur statut et ancienneté (indemnités de licenciement, primes supra-légales, modalités de reclassement et d'accompagnement dans le retour à l'emploi, aide et accès à la formation, etc.).

L'essentiel des protocoles consultés sont paraphés par des représentants syndicaux, à l'exception d'un nombre très réduit signé également par des représentants du personnel ou des secrétaires de CE, et un nombre encore plus faible, se comptant sur les doigts d'une main, par un comité de grève ou une délégation des salariés grévistes[202]. Si un protocole de fin de conflit peut prévoir le paiement des heures de grève, cela n'est le cas pour aucun des 83 protocoles examinés dans notre échantillon. Les jours de grève y sont soit compensés, récupérés ou donnent lieu à l'étalement du retrait sur salaire ; ce qui constitue un signe supplémentaire de la dynamique défensive et faiblement victorieuse sur le plan revendicatif des grèves considérées. En revanche, symbole de la dureté générale de ces conflits et de l'utilisation de l'arme du contentieux, la quasi-totalité des protocoles intègrent des dispositions visant à protéger les grévistes de toute sanction et surtout de toute procédure judiciaire, ainsi que la levée des éventuels jugements livrés à leur encontre. Et lorsque la grève s'est déclenchée à l'encontre d'une décision de restructuration, on relève plusieurs cas où les grévistes et leurs représentants ont été conduits à abandonner leurs actions en justice en nullité du plan de sauvegarde de l'emploi.

2.3. 2010 : une année particulière pour la CNAS et sa branche grève

Après 1995 et 2003, une nouvelle mobilisation a lieu en 2010 contre le projet de réforme des retraites déposé par le gouvernement de l'époque, celui de François Fillon. Mouvement interprofessionnel initié par les huit principales organisations syndicales (CGT, CFDT, CGT-FO, CFE-CGC, UNSA, FSU, Solidaires) rejointes par plusieurs syndicats lycéens et étudiants (UNEF, Solidaires-Etudiants, UNL, FIDL), celui-ci s'étalera sur plusieurs mois, du 23 mars au 23 novembre 2010, mobilisant lors de nombreuses manifestations plusieurs millions de salariés. Il s'agit pour ces derniers de protester contre le relèvement de l'âge de la retraite de 60 à 62 ans, et celui du mécanisme de décote à partir de 67 ans au lieu de 65 ans auparavant. S'il donnera lieu à des mouvements sectoriels (chez les cheminots, dans les raffineries de pétrole, dans l'éducation nationale et les collectivités territoriales, etc.), ce mouvement ne se traduira pas par une généralisation de la grève – celle-ci sera d'ailleurs inégalement suivie d'un secteur d'activité à l'autre –, mais prendra la forme de journées nationales d'action (dites « journées saute-mouton ») : 14 au total, espacées du printemps à l'automne 2010. Malgré son importance, en durée comme en intensité, le mouvement ne sera pas victorieux. Présentée au parlement le 7 septembre et votée par les deux assemblées, la loi 2010-1330 « portant réforme

202 La qualité des pièces fournies dans les fiches de grève ne nous permet pas d'établir avec précision le taux de signature selon les organisations syndicales. Dans un certain nombre de cas, le protocole ne contient que des signatures sans préciser le rattachement syndical du signataire ; dans d'autres, le protocole est une copie qui ne contient pas les signatures, etc.

des retraites » sera promulguée le 9 novembre 2010[203].

Mais en quoi ce mouvement de grève concerne-t-il la CNAS ? En effet, nous avons vu plus haut que ses statuts excluaient « *les grèves générales se situant dans le cadre d'un mot-d'ordre confédéral* » (art. 6). Selon cet article, la grève de 2010 ne devrait donc pas donner lieu à indemnisation par la CNAS. Contre toute attente, les dossiers grèves sur le thème des retraites seront pris en charge par la branche grève. Pour quelles raisons et avec quelles conséquences pour cette dernière ? Par ailleurs, que nous disent les fiches de grève liées à ce conflit sur le profil des grévistes, comparativement à celui de ceux engagés dans les conflits localisés en 2009 et 2011 ?

L'indemnisation du conflit Retraites 2010 : retour sur une décision en deux temps

Dans un premier temps, la CNAS refusera la demande effectuée par plusieurs syndicats de la CFDT d'indemniser la participation de leurs adhérents au conflit Retraites. De fait, ses statuts ne lui permettent pas. Et ni la CNAS ni son Comité de Gestion ne peuvent décider de déroger à ces statuts, ni « *intervenir dans les décisions de grève [qu'ils auront] à soutenir* » (art. 12). En l'occurrence, seul le Conseil National de la confédération (CN ou CNC) est habilité à « *examiner le recours aux décisions d'intervention prises par le Comité de Gestion et contestées par les syndicats* » (art. 16). On trouve certainement dans l'énoncé de cet article l'une des raisons du revirement effectué par la CNAS dans le traitement de ce dossier. Sans que l'on en connaisse le nombre exact ni l'identité, il semble qu'un certain nombre de syndicats aient contesté cette décision en n'hésitant pas à s'adresser aux structures faitières de la confédération. On en trouve une illustration dans ce courrier d'un syndicat du secteur de la Construction Bois situé à Metz qui sera envoyé au secrétaire général de la CFDT (François Chérèque), au secrétaire général de sa fédération professionnelle ainsi qu'à ceux de l'UD Moselle et de l'URI Lorraine (extrait 44). Ce courrier est ultérieur à la décision prise par la CNAS de procéder à l'indemnisation des jours de grève dans le cadre du conflit Retraites ; il a été écrit par un syndicat en attente d'une réponse de la part de la CNAS à son dossier[204]. Il n'en témoigne pas moins d'un sentiment d'incompréhension quant à ses missions, et en particulier de l'utilisation de sa réserve Grève (voir la section I.1.3) assimilé par son rédacteur à un « trésor de guerre ». Or, il s'avère que, selon le constat même effectué par la confédération, la mobilisation des syndicalistes de la CFDT au conflit des retraites de 2010 a été d'une « ampleur sans précédent »[205]. C'est donc cette large participation, suivie de cette intervention de la part de syndicats en interne, qui ont conduit à revenir sur la décision prise : « *Le Président rappelle que ce débat [celui sur les dossiers grèves du conflit des retraites] a lieu, car, suite au refus de prise en charge d'un dossier grève sur le thème des « retraites », des structures sont intervenues au CNC pour demander la prise en charge.* »[206]

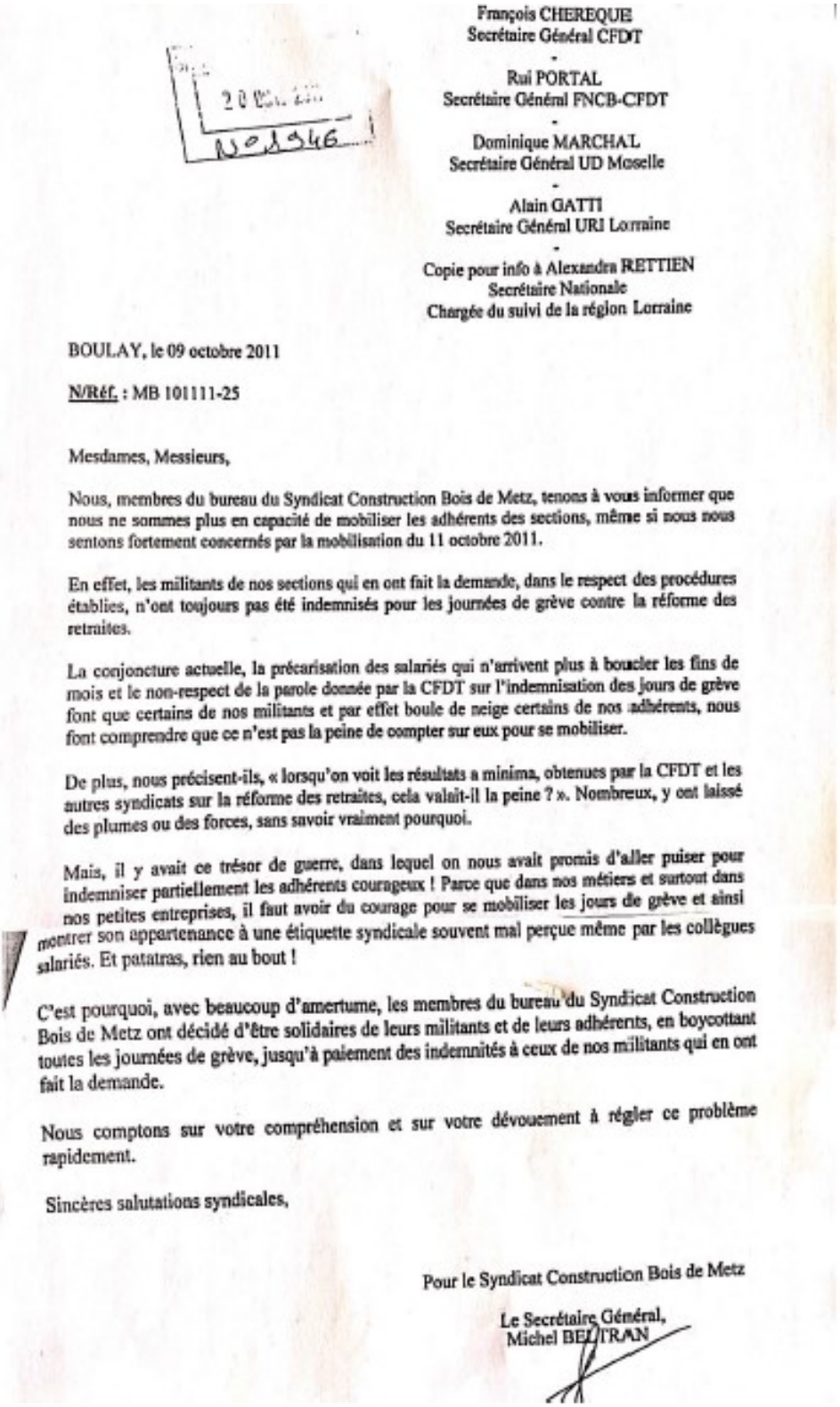
203 Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000023022127/ (consulé le 02/05/2022).

204 En l'espèce, le syndicat demandeur n'obtiendra pas satisfaction, le nombre de jours de grève effectués par ses neuf adhérents étant inférieur aux deux jours de carence imposés par la CNAS au moment du conflit.

205 Intervention du président de la CNAS, CN du 15 février 2012, archives CNAS-CFDT.

206 Compte rendu du Comité de Gestion de la CNAS du 9 et 10 décembre 2010, archives CNAS.

Extrait 44 : Lettre du syndicat Construction Bois CFDT de Metz envoyé aux structures confédérales, fédérales et interprofessionnelles à propos du traitement des dossiers « Grèves retraites »



François CHEREQUE
Secrétaire Général CFDT
-
Rui PORTAL
Secrétaire Général FNCB-CFDT
-
Dominique MARCHAL
Secrétaire Général UD Moselle
-
Alain GATTI
Secrétaire Général URI Lorraine
-
Copie pour info à Alexandra RETTIEN
Secrétaire Nationale
Chargée du suivi de la région Lorraine

BOULAY, le 09 octobre 2011

N/Réf. : MB 101111-25

Mesdames, Messieurs,

Nous, membres du bureau du Syndicat Construction Bois de Metz, tenons à vous informer que nous ne sommes plus en capacité de mobiliser les adhérents des sections, même si nous nous sentons fortement concernés par la mobilisation du 11 octobre 2011.

En effet, les militants de nos sections qui en ont fait la demande, dans le respect des procédures établies, n'ont toujours pas été indemnisés pour les journées de grève contre la réforme des retraites.

La conjoncture actuelle, la précarisation des salariés qui n'arrivent plus à boucler les fins de mois et le non-respect de la parole donnée par la CFDT sur l'indemnisation des jours de grève font que certains de nos militants et par effet boule de neige certains de nos adhérents, nous font comprendre que ce n'est pas la peine de compter sur eux pour se mobiliser.

De plus, nous précisent-ils, « lorsqu'on voit les résultats a minima, obtenues par la CFDT et les autres syndicats sur la réforme des retraites, cela valait-il la peine ? ». Nombreux, y ont laissé des plumes ou des forces, sans savoir vraiment pourquoi.

Mais, il y avait ce trésor de guerre, dans lequel on nous avait promis d'aller puiser pour indemniser partiellement les adhérents courageux ! Parce que dans nos métiers et surtout dans nos petites entreprises, il faut avoir du courage pour se mobiliser les jours de grève et ainsi montrer son appartenance à une étiquette syndicale souvent mal perçue même par les collègues salariés. Et patatras, rien au bout !

C'est pourquoi, avec beaucoup d'amertume, les membres du bureau du Syndicat Construction Bois de Metz ont décidé d'être solidaires de leurs militants et de leurs adhérents, en boycottant toutes les journées de grève, jusqu'à paiement des indemnités à ceux de nos militants qui en ont fait la demande.

Nous comptons sur votre compréhension et sur votre dévouement à régler ce problème rapidement.

Sincères salutations syndicales,

Pour le Syndicat Construction Bois de Metz

Le Secrétaire Général,
Michel BELTRAN

Pour fonder sa décision d'indemniser ou non le conflit Retraites, le CN cherchera en premier lieu à connaître l'ampleur des demandes et à en estimer le coût. Il missionnera le Comité de gestion de la CNAS pour établir un rapport en ce sens pour février 2011. Pour établir ce rapport, celui-ci enverra une circulaire à l'ensemble des syndicats de la CFDT les informant de ce qui relève encore, à sa date d'envoi, d'une hypothétique possibilité d'indemnisation, comme on peut le lire dans les deux dernières phrases du fragment suivant :

Extrait 45 : circulaire envoyé par la CNAS aux organisations lors du conflit retraites 2010

> « Lors du Conseil national confédéral d'octobre 2010, suite à la demande de plusieurs organisations sur la prise en charge par la CNAS des jours de grève liés à la mobilisation contre la Réforme des Retraites, il a été précisé que les statuts de la CNAS, adoptés en congrès confédéral, prévoient que « les grèves générales se situant dans le cadre d'un mot d'ordre confédéral sont exclus de toute intervention de la CNAS ». Toutefois, les statuts permettent d'étudier des situations exceptionnelles. C'est pourquoi, au regard du caractère exceptionnel de la mobilisation « Retraites », il a été proposé que le CNC de février puisse prendre ses responsabilités pour une décision exceptionnelle. Cette décision pourra être prise sur la base d'un rapport de Comité de Gestion, à partir de l'analyse de tous les dossiers nominatifs déposés et des justificatifs présentés »[207]

L'objectif de ce courrier, dont les trois premières pages (sur cinq) sont consacrées à rappeler succinctement l'histoire de la CNAS, ses règles et ses missions, son budget et son mode de fonctionnement, est d'estimer l'ampleur de cette participation ; et consécutivement de pouvoir proposer « *une projection de coût prévisible qui sera comparée au budget de la CNAS* »[208] ; sachant par ailleurs que « *en tout état de cause, la CNAS n'est pas tenue de verser les indemnités prévues par les statuts et le règlement intérieur au-delà de ses ressources* »[209].

Curieusement, les membres du Comité de Gestion n'attendront pas les résultats de cette démarche entreprise en direction des syndicats pour donner leur avis en faveur de l'indemnisation[210]. Celui-ci résulte-t-il d'un choix politique ? Nous ne le savons pas. En revanche, il repose sur une parfaite connaissance des statuts de la CNAS, du budget de sa branche grève et de celle de la réserve de grève, ainsi que de la nécessité de faire évoluer ses règles d'indemnisation de la grève.

En effet, pour ce qui est du premier point, l'article 6 des statuts de la CNAS précise que : « *en cas de grèves généralisées concernant plusieurs secteurs professionnels ou interprofessionnels, le Comité de Gestion appréciera, en fonction des disponibilités, le montant des aides financières à verser* ». Il existe donc une marge d'appréciation qui permet de déroger à la règle qui exclut la prise en charge de toute grève déclenchée à partir d'un mot-d'ordre confédéral. Pour la mettre en œuvre, les membres du CG vont jouer de deux principes contradictoires : l'exceptionnalité du mouvement de grève et l'intangibilité des statuts. Leur rapport pour le CN sera ainsi rédigé pour répondre à trois questions : « *en quoi la situation est exceptionnelle ? Quel est le contour de l'exception et quelle est la prise en charge qui en découle ?* »[211]. Mais à leurs yeux, cette décision exceptionnelle n'est possible qu'à partir du moment où les « fondamentaux » sont respectés afin de ne pas créer de jurisprudence. Dans une certaine mesure, la décision du CN prise deux mois plus tard, en février 2011, sera totalement conforme à l'esprit de celle du comité de gestion : d'un côté, il se prononcera pour la prise en charge exceptionnelle des dossiers liés au conflit Retraites ; de

207 « Indemnisation des journées de grève suite à la mobilisation contre la Réforme des retraites », Circulaire aux organisations, n° 62 du 18 novembre 2010, archive CNAS. La mise en gras est dans le texte.

208 Compte rendu du Comité de Gestion de la CNAS du 9 et 10 décembre 2010, archives CNAS.

209 Article 6 des Statuts de la CNAS-CFDT, archives CNAS.

210 Ils se positionneront favorablement pour l'indemnisation lors du Comité de Gestion du 9 et 10 décembre 2010 alors que les documents devant être envoyés par les syndicats « en vue du rapport au CNC » étaient attendus pour le 15 janvier 2011.

211 Compte rendu du Comité de Gestion du 27 janvier 2011, archives CNAS.

l'autre, il décidera « *de ne faire aucune exception aux règles statutaires de la CNAS [...] en particulier en ce qui concerne les deux jours de carence* »[212].

En donnant cet avis, les membres du Comité de gestion savent pertinemment par ailleurs que la CNAS dispose largement des ressources financières pour prendre en charge l'indemnisation des dossiers liés à cette grève. Comme le montre l'extrait 10 présenté plus haut relatif à l'évolution des dépenses de sa branche grève (section 1.4), la CNAS n'a entamé que 4 % de son budget en 2010 et sa réserve de grève atteint pour la même année 104 451 921,82 €[213].

De fait, il s'avère très rapidement que, décision politique mise à part, la réelle difficulté posée par cette indemnisation ait moins été de nature financière que comptable et logistique. Comptable tout d'abord en raison de la forme prise par le mouvement social contre la réforme des retraites, à savoir des journées nationales d'action. Plusieurs questions d'ordre pratique en découleront, qui auront un impact direct sur le choix des règles d'indemnisation à adopter : à partir de quelle date prendre en compte les journées nationales d'action contre la réforme ? Et, corrélativement, quelle date de référence prendre en compte pour vérifier que l'adhérent demandeur était adhérent CFDT six mois avant le démarrage du conflit ? Comment comptabiliser ces journées (traduction des heures en jours) ? Comment tenir compte des secteurs professionnels dans lesquels le mouvement s'est prolongé ? Comment prendre en compte la particularité des secteurs où l'on travaille le week-end ? La règle des deux jours de carence appliquée aux « grèves classiques » doivent-elles s'appliquer ? Logistique ensuite, car la constante réduction des dossiers grève pris en charge par la CNAS l'amènera à être totalement débordée par la masse de ceux à traiter dans le cadre de ce conflit. En atteste ce fragment de réponse envoyé par la responsable de la CNAS au syndicat du syndicat Construction Bois évoqué plus haut : « *A ce jour, nous avons enregistré 1200 dossiers, déposés par plus de 200 syndicats différents, sur un total de près de 1500 dossiers. Cela représente, en nombre de dossiers, l'équivalent de près de 15 années habituelles, puisque la moyenne des dossiers grèves qui nous parviennent se situe entre 50 et 100 dossiers par an* »[214].

La décision d'indemnisation du conflit Retraites sera prise par le Conseil National en février 2011. Sur la base de la décision de ce dernier de prendre en compte les journées de grève sur la période du 23 mars 2010 (soit la première manifestation d'ampleur du mouvement avec 800 000 manifestants dans toute la France selon la CGT) au 26 novembre 2010 (soit trois jours après la dernière manifestation qui aura lieu le 23 novembre), le Comité de gestion adoptera comme date de référence de l'indemnisation, la manifestation du 7 septembre 2010 (6e journée de mobilisation avec 2,7 millions de manifestants dans la rue selon la CGT), permettant à celles et à ceux ayant adhéré à la CFDT à partir du début de l'année 2010 de bénéficier d'une prestation complète.

Pour la CNAS démarre alors la phase de réception, de vérification et de traitement des dossiers. Elle s'étalera sur 16 mois, la CNAS acceptant de traiter les compléments de dossier (adhérents supplémentaires à indemniser, nouvelles justifications de perte de salaire, etc.) jusqu'en juin 2012[215]. Comme cette durée l'indique, le processus sera extrêmement chronophage. Il est ainsi résumé par le président de la CNAS : « *En temps normal, les dossiers grèves représentent environ 60 heures de traitement par an. Le conflit sur les retraites a nécessité huit mois de traitement à temps plein d'une personne, avec deux renforts temporaires, sans compter les heures supplémentaires, parfois au détriment de la rapidité de traitement d'autres dossiers, principalement de soutien à l'adhérent. Le temps moyen de traitement d'un dossier est estimé à 45 minutes, ce qui signifie 1200 heures au global* »[216].

212 Lettre de la responsable de la CNAS au syndicat CFDT Construction et Bois de Metz, s.d., archives CNAS.

213 Budget CNAS présenté lors du 48e congrès de la CFDT, Marseille, 2014.

214 Lettre de la responsable de la CNAS au syndicat CFDT Construction et Bois de Metz, s.d., archives CNAS.

215 Compte rendu du Comité de Gestion du 11 avril 2013.

216 Intervention du président de la CNAS, CN du 15 février 2012, archives CNAS.

À cette occasion, les gestionnaires de la CNAS matérialiseront que, parmi les syndicats demandeurs, « *beaucoup […] ont découvert l'existence de l'indemnisation grève et n'avaient jamais monté de dossiers* » auparavant. Au volume des dossiers reçus s'ajoute donc la non-conformité d'un certain nombre d'entre eux : « *il a donc fallu gérer en même temps la réception, la mis en état des dossiers, la vérification des noms des sections, des adhérents au FNA*[217]*, des doublons, avec tous les problèmes liés au déchiffrage des noms, des différences de transcription, entre ce qui était sur les dossiers et ce qui était saisi dans le GESSY*[218]*, les appels téléphoniques, etc. Au total, l'ensemble de ces opérations représentent la moitié du temps consacré à la gestion des dossiers* »[219].

La vérification des fiches de paie, compte tenu de l'étalement du mouvement sur six mois constituera une autre des difficultés rencontrées. Selon la CNAS, 20 000 feuilles de paie seront vérifiées, sachant qu'elles se présentent différemment d'une entreprise à l'autre et que légalement, les entreprises n'ont pas le droit de signaler une absence pour fait de grève ; sachant également que les retenues de salaire ont parfois été exprimées en heures et en minutes (le temps de participation à une manifestation) et ont dues être retraduites en heure. Au total : « *La gestion des dossiers grèves « retraites » nous ont fait rencontrer très probablement l'intégralité des problèmes pouvant se poser dans l'analyse des dossiers grèves, les difficultés à monter ces dossiers pour les syndicats, et à la traiter par la CNAS* »[220].

Au final, selon le bilan effectué par la CNAS en 2012,

> - 314 syndicats sur les 1150 affiliés à la CFDT en 2010 feront appel à la CNAS dans le cadre du conflit Retraites ;
> - les dossiers traités par cette dernière seront au nombre de 1486 (les dossiers étant déposés par les sections syndicales qui peuvent être multiples au sein d'un syndicat) et concerneront 7243 adhérents (1 % environ des effectifs de la centrale syndicale) [221];
> - en 2012, alors que 1217 dossiers ont été traités (sur les 1486) et 4414 adhérents indemnisés, le montant versé par la CNAS s'élèvera à 259 308 € pour 14241 journées de prestation complète et 330 jours de demi-prestation ;
> - ce montant ne représentera que 15 % du budget annuel prévisionnel de la prestation grève de la CNAS[222].

Comme les verbatim repris ci-dessus l'indiquent, un premier bilan sera tiré par la CNAS et son Comité de Gestion dès la fin du traitement administratif des dossiers grèves. Mais le mouvement de 2010 laissera des traces plus profondes qui conduiront ces deux instances à demander au CN de les mandater pour « *jeter les bases d'une réflexion plus large* » à partir de cette « *expérience grandeur nature* ». Cette réflexion prendra deux directions. La première, on s'en doute, consistera à revenir sur les difficultés d'ordre administratif et gestionnaire rencontrées lors de la prise en charge des dossiers. Car si la masse de ces dossiers a indubitablement joué un rôle dans leur surgissement, celle-ci a semble-t-il davantage amplifié des lourdeurs et des lenteurs chroniques dénoncées de longue date plutôt qu'autre chose. Comme énoncé préalablement, le processus de dépôt et de traitement des dossiers sera totalement informatisé à partir de 2018 (annexe 1). On penser que cette rénovation s'effectuera sur la base de ce retour réflexif. Mais les difficultés rencontrées par la CNAS à l'occasion du conflit de 2010 ne sont pas uniquement d'ordre bureaucratique. Elles résultent également d'une inadéquation croissante entre un dispositif qui a été pensé sur le modèle de l'entreprise intégrée et du conflit industriel

217 Fichier national des Adhérents.

218 Logiciel de suivi des adhérents.

219 Intervention du président de la CNAS, CN du 15 février 2012, archives CNAS.

220 Idem.

221 Rappelons une nouvelle fois que ce chiffre n'indique pas le nombre d'adhérents de la CFDT qui ont fait grève dans ce conflit, mais le nombre d'adhérents qui ont demandé et obtenu une indemnisation pour leur participation à ce dernier.

222 Chiffres donnés par le président de la CNAS, au CN du 15 février 2012, archives CNAS.

et des modes d'engagement et d'action qui ont profondément évolué au cours des dernières décennies[223]. D'où la nécessité de le réajuster en tenant compte des bouleversements produits en matière d'emploi et d'organisation du travail.

> « Il faudra, en termes de perspectives, prendre en compte les nombreuses formes d'organisation du travail dans les entreprises ou encore la multiplicité des contrats de travail. Par exemple, la durée quotidienne variable d'une entreprise à l'autre, à l'intérieur même de l'entreprise, les multi-employeurs, le 30e indivisible pour la fonction publique, le travail du dimanche, etc. »[224].

Comment en effet continuer de considérer le dimanche comme un jour non indemnisable alors que « la stratégie de la brèche » conduite par les gouvernements successifs ont assoupli la législation sur le sujet [225]? Comment garder un délai de carence de 2 jours malgré la croissance des contrats courts ? Comment maintenir le remboursement en jour et non en heure alors que les débrayages tendent à supplanter la grève classique dans les entreprises du secteur privé ? Et surtout, le taux de répartition entre les différentes branches de la CNAS doit-il être maintenu en l'état alors que les dossiers grève ne consomment, en moyenne, que 5% du budget en année normale et 15 % en année exceptionnelle ? Parallèlement, est-il nécessaire d'abonder continument une réserve grève dont l'objectif théorique fixé en congrès a déjà été atteint ?

Extrait 46 : « Le montant de la réserve »

(Compte rendu du Comité de gestion du 7 juin 2012).

> « On s'aperçoit aujourd'hui que les raisons de l'existence de la réserve grève sont totalement méconnues. Il est important de les rappeler, car le montant de cette réserve provoque de la gêne et de l'incompréhension alors que d'autres structures vont mal.
>
> Il faut expliquer que la réserve correspond à une stratégie de rapport de force et à notre capacité de mener l'action.
>
> Expliquer aussi que, si dans l'avenir, un conflit important éclate, la réserve peut disparaître très rapidement.
>
> Expliquer enfin que, si le budget annuel grève ne suffit pas à un moment donné, c'est le CNC qui décide de l'utilisation des réserves ou de la modification de la prestation à la baisse.
>
> Reste à débattre si l'on doit stabiliser les réserves (réserve grève, réserve action et réserve de financement) ou rester sur le principe de 10 jours de grève par adhérent. Ce qui implique que, si la prestation augmente, l'objectif de la réserve augmentera d'autant.
>
> Il faudra également aborder la question de l'utilisation des produits financiers induits par la réserve de financement. Aujourd'hui, la CNAS s'autofinance grâce à ces produits. »

Avec quelle force ces questions ont-elles reflété les préoccupations vécues par les syndicats en interne ? Nous ne le savons pas. En revanche, elles ont été suffisamment entendues pour conduire le CN à proposer une réforme de la CNAS qui sera votée lors du 48e congrès de Marseille en 2014, avec à la clef un ensemble de mesures concernant l'indemnisation de la grève : augmentation du niveau de prestation pour le rapprocher du SMIC, maintien, mais réduction de la carence, décompte et indemnisation à l'heure, mais aussi diminution de la répartition statutaire des ressources affectées à la branche grève (voir supra I.4).

223 Rappelons qu'antérieurement au conflit de 2010, la dernière réforme de la CNAS date de 1998.

224 Intervention du président de la CNAS, CN du 15 février 2012, archives CNAS.

225 CFDT Syndicalisme hebdo, « Travail dominical. La stratégie de la brèche », n° 3795, octobre 2021. En 2015, 4,2 millions de salariés soit 18 % de l'ensemble des salariés travaillaient au moins un dimanche par mois, ainsi qu'1,1 million de non-salariés soit 37 % d'entre eux (Létroublon, 2016).

Que disent les dossiers grève de la participation des syndicats CFDT au conflit de 2010 ?

1500 dossiers environ ont été envoyés à la CNAS dans le cadre du conflit Retraites. Ces dossiers ont été envoyés par les sections syndicales et non par les syndicats auxquelles elles appartiennent[226]. Lorsque le Comité de Gestion de la CNAS écrit que 314 syndicats ont déposé 1486 dossiers grève (en 2012), elle a effectué une opération de compilation visant à regrouper les sections syndicales à leur syndicat d'appartenance. Afin de pouvoir comparer les mêmes entités, nous avons fait de même à partir de l'échantillon des dossiers grève que nous avons enregistré (1541 pour le seul conflit retraites). Mais nous trouvons un nombre plus élevé de syndicats dépositaires (428). Cette différence s'explique essentiellement par des problèmes d'identification de certaines sections syndicales et de leur syndicat d'appartenance (problème d'appariement). D'autant que d'une fiche à l'autre, le périmètre du syndicat, tel qu'il est indiqué par son nom, peut s'avérer très variable : section syndicale d'entreprise, syndicat départemental voir bi-départemental (Syndicat Général des Transports de la Sarthe et de la Mayenne), syndicat régional (Union Professionnelle régionale des cheminots de Midi-Pyrénées), voir syndicat national (SNTU). Ces qualifications multiples sont nécessairement source de confusions et d'erreurs. Pour cette raison, la présentation qui suit repose sur des estimations plutôt que des résultats forcément approximatifs.

Premier constat : « *si toutes les fédérations et toutes les régions, via leurs syndicats ont été concernées* », certaines l'ont été plus que d'autres : 4 fédérations (sur 15) concentrent 73 % des journées de prestation ; il s'agit de la FGTE, d'Interco, des Finances et de F3C.

Tableau 14 : classement des fédérations selon le nombre des dossiers grèves déposés et le nombre d'adhérents concernés par le conflit de 2010

	Places selon le nombre de dossiers	Places selon le nombre d'adhérents
Agroalimentaire	9	12
Banques et assurances	8	9
Chimie	10	10
Com. Conseil et Culture	3	2
Construction bois	12	14
Educ. National et recherche	4	7
Défense et Arsenaux d'Etat	7	5
Finances	5	4
Formation et enseignement privés	13	13
Interco	1	3
Mines et Métallurgie	6	6
Protect. Soc., trav et Emploi	5	8
Santé-Sociaux	7	11
Services	11	15
Transport et équipement	2	1

226 À ce sujet, voir la note 8 ci-dessus.

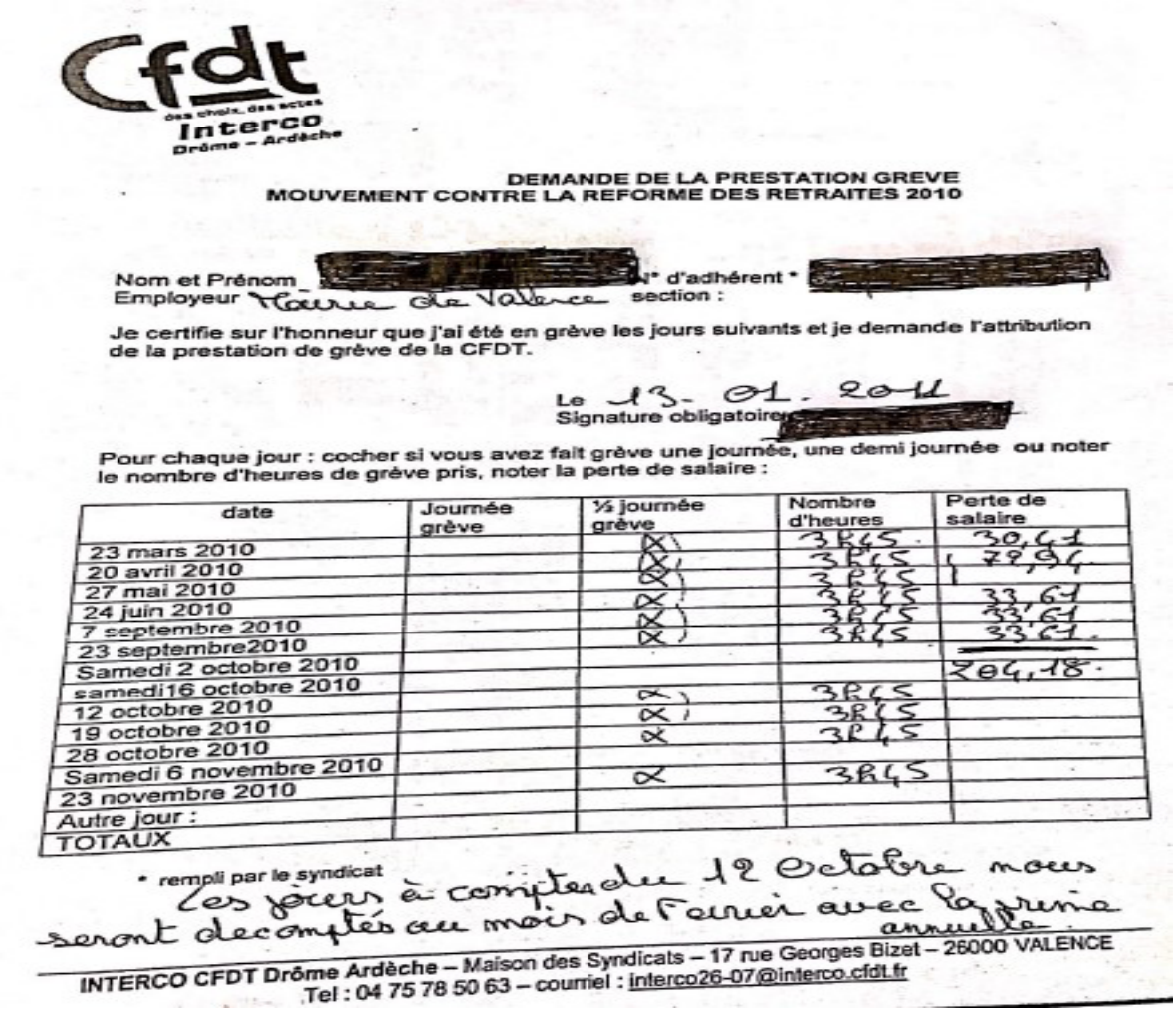
En termes de syndicats concernés, ces quatre fédérations auxquelles on peut ajouter l'Éducation nationale, la Protection sociale et Santé-Sociaux sont particulièrement représentées en termes de dossiers grève pour le conflit de 2010. Au niveau du nombre d'adhérents, la distribution est légèrement différente, ceux-ci provenant en premier lieu du secteur des transports (près de 20 % de l'effectif total) suivie de façon décroissante par F3C, Interco, les Finances et la Défense et Arsenaux d'État. Ce contraste s'explique largement par la densité différente du salariat et des grévistes d'un secteur d'activité à l'autre. Alors que les grévistes peuvent être plusieurs dizaines voire centaines dans tel ou tel site du secteur des transports, ils se comptent le plus souvent sur les doigts d'une main dans ceux relevant des collectivités territoriales ou dans l'Éducation nationale. De l'école élémentaire à l'université en passant par le collège et le lycée, c'est rarement plus d'un ou deux adhérents qui est concerné sur chaque site.

Alors que certaines fédérations sont très peu présentes dans l'échantillon en 2009 et 2011 (Éducation nationale, Interco, Protection sociale, Travail et Emploi, Santé-Sociaux) voire totalement absentes (Défense et Arsenaux d'État, Finances), elles occupent au contraire une bonne place en 2010 avec le conflit Retraites. La cause en est relativement simple : en 2010, ce sont les syndicats du secteur public qui se sont principalement mobilisés contrairement à 2009 et 2011. Ils représentent plus des trois quarts des syndicats déposants et à peu près la même proportion de grévistes demandeurs de prestations (cheminots, facteurs, enseignants, agents des impôts, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière…). Cette distorsion privé/public confirme une nouvelle fois la plus grande difficulté des salariés du privé à se mobiliser à l'occasion de mouvements interprofessionnels – même si les retraites constituent certainement l'une des revendications les plus fédératrices au sein du salariat, et si la structuration du mouvement de 2010 en journées nationales d'action a certainement conduit des salariés du privé à participer à certaines des 14 manifestations – d'autant que 4 étaient organisées un samedi. Autre confirmation : le rôle moteur joué par les cheminots dans ce type de mouvement (Denis, 2019), même s'il ne fallait pas réduire la mobilisation des salariés des transports à ces derniers. En effet, les dossiers grève de 2010 attestent de l'engagement important des agents des transports urbains (SNTU) dans la plupart des grandes villes de France.

Plutôt concentrés dans un bandeau longeant l'est du territoire en 2009 et 2011, la répartition géographique des dossiers relatifs à la grève de 2010 présente une autre figure : « *deux régions (Bretagne, Rhône-Alpes) rassemblent 24 % des journées* » indemnisées. Signe partiel de cet éclatement territorial : le nombre non négligeable de dossiers envoyés par des syndicats appartenant au secteur de la défense et des arsenaux, et situés le long de la côte atlantique, mais aussi en méditerranée.

Nous l'avons vu plus haut, en raison de leur localisation et de leur mot(s)- d'ordre spécifique(s), les conflits de 2009 et de 2011 ont, en moyenne, été très largement suivis par les adhérents CFDT dans les établissements concernés. La situation est contraire pour celui de 2010 à partir d'un mot-d'ordre confédéral et d'un motif d'ordre interprofessionnel. Pour plus des ¾ des cas, moins de 25 % des adhérents ont participé à ce mouvement à l'intérieur des services et des établissements. Et les lieux où les collectifs CFDT se sont mobilisés le plus largement (de 50 à 100%) ne pèsent qu'un peu plus de 15 % de l'échantillon global. Pour l'essentiel également, du point de vue de leur durée, les dossiers de 2010 se situent dans la médiane (de 3 à 7 jours), qui couvre globalement la participation aux journées nationales d'action qui ont parcouru le mouvement (extrait 47). Seuls 15 % des dossiers environ indiquent des durées plus longues (supérieures à 8 jours) dans les transports, à La Poste, aux impôts et dans les collectivités territoriales principalement.

Extrait 47 : Imprimé à remplir par les adhérents en fonction de leur participation aux journées nationales d'action du conflit contre la réforme des retraites de 2010.



cfdt
des choix, des actes
Interco
Drôme – Ardèche

DEMANDE DE LA PRESTATION GREVE
MOUVEMENT CONTRE LA REFORME DES RETRAITES 2010

Nom et Prénom [redacted] N° d'adhérent * [redacted]
Employeur Mairie de Valence section :

Je certifie sur l'honneur que j'ai été en grève les jours suivants et je demande l'attribution de la prestation de grève de la CFDT.

Le 13. 01. 2011
Signature obligatoire [redacted]

Pour chaque jour : cocher si vous avez fait grève une journée, une demi journée ou noter le nombre d'heures de grève pris, noter la perte de salaire :

date	Journée grève	½ journée grève	Nombre d'heures	Perte de salaire
23 mars 2010		X	3H45	30,61
20 avril 2010		X	3H45	79,96
27 mai 2010		X	3H45	
24 juin 2010		X	3H45	33,61
7 septembre 2010		X	3H45	33,61
23 septembre2010		X	3H45	33,61
Samedi 2 octobre 2010				204,18
samedi16 octobre 2010		X	3H45	
12 octobre 2010		X	3H45	
19 octobre 2010		X	3H45	
28 octobre 2010				
Samedi 6 novembre 2010		X	3H45	
23 novembre 2010				
Autre jour :				
TOTAUX				

* rempli par le syndicat

Les jours à comptes du 12 Octobre nous seront decomptés au mois de Février avec la prime annuelle.

INTERCO CFDT Drôme Ardèche – Maison des Syndicats – 17 rue Georges Bizet – 26000 VALENCE
Tel : 04 75 78 50 63 – courriel : interco26-07@interco.cfdt.fr

Majoritaires au sein de l'échantillon, les adhérents issus du secteur public ne sont néanmoins pas les seuls à avoir demandé une indemnisation de la CNAS pour avoir participé au mouvement contre la réforme des retraites de 2010. Selon nos estimations, les syndicats du privé représentent un peu moins d'un quart des syndicats déposant et ils représentent un peu plus du quart du nombre global d'adhérents concernés. D'où viennent ces derniers ? Cinq secteurs professionnels se détachent : les transports, les banques et assurances, la métallurgie, l'enseignement privé et l'agroalimentaire. En termes de nombre d'adhérents, le transport rassemble à lui seul près de 60 % de l'effectif global des adhérents issus du privé dans les dossiers grève de 2010. Alors que la plupart des dossiers présentés par les syndicats du privé ne concernent que quelques adhérents à chaque fois, la SNTU est le seul à en mobiliser plusieurs dizaines sur différents sites : 272 à Marseille, 134 à Strasbourg, 85 à Nantes, 62 à Bordeaux, 55 à La Rochelle. D'autres syndicats, de la métallurgie ou de la chimie[227] par exemple, réussissent à mobiliser autant, mais sur deux ou trois sites seulement. Plus encore que leurs homologues du public, les adhérents du privé feront peu de jours de grève, moins d'une semaine, l'utilisant principalement pour participer aux manifestations.

227 Rappelons que la grève de 2010 a touché une dizaine de raffineries de pétrole s'accompagnant parfois d'un blocage des dépôts.

CONCLUSION

Le nombre de dossiers grèves traités par la CNAS s'est considérablement réduit au fil des ans, au point de ne plus représenter qu'une centaine de dossiers en moyenne les années hautes et une cinquantaine les années basses. Malgré cette baisse, sa finalité première qui est d'apporter un soutien aux adhérents engagés dans l'action collective perdure, ce qui peut sembler paradoxal. Mais à bien regarder l'histoire de la CNAS et de sa branche grève depuis les années 1970, c'est à une série de paradoxes à laquelle elle est confrontée durant cette longue période. Le premier apparaît dès la constitution de la CNAS en 1973. Créée pour apporter un soutien financier aux adhérents CFDT engagés dans la grève, elle peinera à le faire en raison de l'intensité conflictuelle de la décennie 1970 qui l'entravera dans sa capacité de constituer des réserves. La « capacité de résistance » de l'organisation syndicale sera largement insuffisante du milieu des années 1960 à la fin des années 1980, la conduisant à devoir à intégrer des dispositions limitatives (jours de carence, indemnisation des seuls jours ouvrés, indemnisation à partir de 4 jours de conflit, etc.). Deuxième paradoxe, c'est au moment où la situation financière de la CNAS commencera à s'améliorer, mais aussi où la CFDT renforce son changement en matière de ligne revendicative qu'elle fait le choix politique de se doter d'une réserve Grève, c'est à dire de doubler sa réserve d'assurance par une réserve de financement, se constituant ainsi un pactole, un « trésor de guerre » de plus d'une centaine de millions d'euros, qui donne lieu à de nombreux et récurrents commentaires, en interne comme en externe. Troisième paradoxe, l'amélioration continue du budget de la CNAS sera générée par le reflux lui-même continu des journées de grève à l'échelon national et donc des prestations grèves des années 1990 à aujourd'hui. Cette baisse sera tellement prononcée qu'elle la conduira à réduire par deux fois, en 1998 et en 2014, les ressources allouées à sa branche grève. Quatrième paradoxe, alors que la CFDT énonce sur tous les tons et de toutes les manières possibles que la grève n'est plus un de ses moyens d'action privilégiés, elle décide en congrès en 2014 de revaloriser substantiellement les indemnisations proposées par la CNAS à ses adhérents pour fait de grève, augmentant tout aussi fortement le poids des dépenses de sa branche grève.

Aujourd'hui, cet ensemble de paradoxes conduit à une seule et même question : celle de savoir pourquoi la CFDT, compte tenu de l'évolution des moyens d'action engagés par les salariés dans l'espace du travail, mais surtout de son évolution propre, maintient une caisse de grève permanente en son sein ? Il est impossible d'être prédictif à ce sujet et rien n'indique que la CFDT prolongera un outil que certains en interne peuvent juger archaïque et dépassé. D'autant que la crise syndicale, qui touche la CFDT comme les autres organisations, pèse également sur ses finances, et peut conduire à une réorientation de ses budgets internes, et donc de sa réserve de grève. Plusieurs hypothèses peuvent être avancées pour comprendre un tel maintien.

La première est d'ordre statutaire et politique. La décision de supprimer la caisse de grève modifierait de facto les statuts de la CNAS et devrait nécessairement résulter d'un vote en congrès. Une telle proposition mobiliserait au minimum à son encontre les structures les plus utilisatrices et, plus largement, toutes celles attachées au maintien des modes d'action traditionnels du mouvement syndical. Sans compter que pour des raisons internes comme externes, le coût politique d'une telle mesure serait extrêmement élevé pour des bénéfices bien moindres.

> *Cela n'est jamais monté en congrès [la suppression de la caisse de grève et la réorientation de son budget]. Peut-être qu'il y a des personnes qui y pensent… Mais pour que cela monte en congrès, il faudrait que cela soit formalisé. Non seulement, cela serait un acte fort, mais on sait déjà… cela pourrait venir de certains secteurs, mais d'autres, comme les transports feraient barrage. Personne ne veut partir à la bataille là-dessus. Je ne crois pas que l'enjeu… l'enjeu est surtout financier en fait. La CNAS est regardée parce qu'elle paraît riche. Dans l'imaginaire, du fait que l'on dispose de cette réserve, tout le monde croit que l'on peut se servir pour en faire autre chose. Evidemment, on ne peut pas […] En interne, cela vient. La conf' va être dans un plan d'économie… comme nous, on n'est intégré… on n'a pas de personnalité juridique… Les comptes de la CNAS, même s'il y a un principe*

> *d'infongibilité, sont présentés dans un cadre global. Cela fait trois ans [en 2018] que la conf' est déficitaire alors que la CNAS dégage un excédent tous les ans. Tout le monde regarde cela et évidemment, il y a cette tendance à vouloir mettre en place une passerelle. Mais la passerelle n'est pas possible (Responsable de la CNAS-CFDT)*

Par ailleurs, la grève demeure, quoi que l'on en pense, un des outils de la panoplie syndicale. Il peut ne pas être utilisé ou l'être de façon très résiduelle, il n'en reste pas moins un instrument auquel le syndicaliste peut recourir si le besoin s'en fait sentir. D'autant qu'il est reconnu par le droit, son usage ne pose aucun problème moral à l'inverse de l'occupation, la séquestration, le sabotage, etc. La grève est en France un droit individuel qui n'appartient pas à l'organisation syndicale, et son usage dans le champ des relations professionnelles s'est largement banalisé. Malgré la conversion politique et stratégique engagée par la CFDT il y a déjà plus d'une trentaine d'années, qui a conduit à la dépolitisation et à la déradicalisation de la grève ainsi qu'à sa dévalorisation symbolique, et qui a eu effectivement pour conséquence d'en réduire singulièrement l'usage de la part de ses adhérents et militants, celle-ci n'a pour autant pas disparu de l'espace des pratiques au sein de la centrale confédérale.

En effet, une lecture rapide des répertoires d'action mis en œuvre par les syndicalistes de la CFDT pourrait faire croire à un remplacement de la grève par d'autres moyens d'action dont l'action contentieuse. Or, comme nous avons pu le montrer antérieurement, les choses ne sont pas aussi claires, ne serait-ce que parce que le contentieux juridique a également vu son intensité diminuer depuis plusieurs années (Chappe *et al.* 2018). Si cette dernière a effectivement pris une place significative dans les actions des syndicalistes, elle n'a jamais réellement été considérée par ces derniers comme un moyen totalement légitime par ces derniers (Giraud, 2017).

De fait, un certain nombre d'équipes syndicales continuent d'avoir régulièrement recours à la CNAS pour des prestations grève. Dans le cadre de notre échantillon pour les années 2009-2011, et en très forte résonance avec l'actualité sociale marquée par la crise de 2008 et ses effets sur l'économie, ces grèves concernaient le secteur de la métallurgie, des transports, de la chimie-Énergie, des banques et assurances, des services, etc. De 2018 à 2020, elles continuaient à être portées par ces trois premiers secteurs, mais en concernaient d'autres : Santé-Sociaux, Finances, Éducation-Nationale. Par ailleurs, la diversification est plus marquée lorsque surgit un conflit d'envergure, comme celui contre la réforme des retraites en 2010. Car pour moins favorables qu'ils soient au rapport de force par la grève, les syndicalistes de la CFDT n'ont pas totalement déserté les mouvements sociaux, à l'échelle sectorielle comme nationale. Cela a été le cas y compris lorsque ces conflits n'étaient pas soutenus par la confédération en 1995 ou lors de la loi travail en 2017. Plus récemment, les syndicalistes du secteur des transports ont massivement participé à la grève de 2018 contre la réforme de la SNCF. La réserve de grève a ainsi été constituée pour répondre aux pics de mobilisation qui rythment épisodiquement l'histoire sociale française.

On peut ne pas être totalement convaincu par cette série d'éléments et considérer que le paradoxe énoncé précédemment demeure. Mais n'est-il pas en partie résolu par la CFDT qui fait de la grève une prestation comme les autres. Celle-ci s'affiche au côté de celles traditionnellement prises en charge par la CNAS (soutien juridique, assurance vie professionnelle, assurance vie syndicale, aide aux victimes de répression syndicale). Mais également désormais au côté des autres services rendus aux adhérents, billetterie et petites annonces comprises. Une manière de désamorcer tout conflit potentiel au sujet de la caisse de grève ?

BIBLIOGRAPHIE

Andolfatto, D. (2007), *Sociologie des syndicats*, Repères La Découverte.

Avril, C., Cartier, M., Siblot, Y. (2005), « Les rapports aux services publics des usagers et agents de milieux populaires : quels effets des reformes de modernisation ? », *Sociétés Contemporaines*, n°58, p. 5-18.

Barthélemy, M., Dargent, C., Groux, G. & Rey, H. (2012), *Le réformisme assumé de la CFDT. Enquête auprès des adhérents*, Paris, Presses de Sciences Po.

Beaujolin-Bellet, R., Lerais, F., Paucard, D. (2012), « Les modes de gestion des restructurations : quoi de neuf ? » *La revue de l'IRES,* n° 72, p. 3-28.

Benquet M. (2011), *Les damnées de la caisse : enquête sur une grève dans un hypermarché*, Editions du Croquant.

Béroud, S. (2014), « Nouveaux usages et modalités des grèves » in : Pigenet, M., Tartakowsky, D., *Histoire des mouvements sociaux en France*, La Découverte, p. 652-660.

Béroud, S., Mouriaux, R., (2001), « Violence et sabotage dans les grèves en France », in Larose Christian, *Cellatex, quand l'acide a coulé*, Syllepse, p. 141-167.

Béroud, S., Denis, J.-M., Desage, G., Giraud, B., Pelisse, J. (2008), *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Broissieux, Editions du Croquant, coll. Savoir/agir.

Béroud, S., Giraud, B. (2010), « Restriction du droit de grève et stratégies syndicales dans les transports publics. L'exemple du mouvement des TCL à l'automne 2009 », *Savoir/Agir*, n° 12, p. 9-18.

Béthoux, A., Jobert, A., (2012), « L'emploi en débat ? Dynamiques de l'action syndicale dans les entreprises en restructuration », *La revue de l'IRES*, n° 72, p. 115-144.

Blavier, P., Haute, T., Penissat, E. (2020), « La grève, entre soubresauts et déclin », *Mouvements*, n° 103, p. 12-21.

Bobbio, M. (2011), « Négociation collective et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2009 : l'emploi au cœur des négociations et des grèves », *Dares-Analyses*, n° 47, juin.

Bory, A., Pochic, S. (2014), « Contester et résister aux restructurations. Comment s'opposer à la fatalité du marché ? », *Travail et Emploi*, n° 137, janvier-mars, p. 5-20.

Bouffartigue, P., Bouteiller, J., Giraud, B., (2018), « L'émiettement et la localisation des conflits du travail. Le cas des grèves de facteurs (2013-2018), *Journées Internationales de Sociologie du Travail*, Paris.

Branciard, M. (1990), *Histoire de la CFDT. Soixante-dix ans d'histoire syndicale,* La Découverte.

Camard, S. (2002), « Comment interpréter les statistiques de grève ? », *Genèses,* n° 47, p. 107-122.

Castel, R., (1995), *La métamorphose de la question sociale*, Fayard.

Carlier, A. (2008), Mesurer les grèves dans les entreprises : des données administratives aux données d'enquête, *Document d'études DARES*, n° 139, août.

Carlier, A., Tenret, E. (2007), « Des conflits du travail plus nombreux et plus diversifiés », *Dares Premières Synthèses,* n° 2.

Carré, D., Levratto, N., Frocrain, P. (2019), *L'étonnante disparité des territoires industriels. Comprendre la performance et le déclin*, Paris, Presses des Mines.

Chappe, V.-A., Denis, J.-M., Guillaume, C., (2018), *Évolutions de la conflictualité et de l'usage du droit à la CFDT*, Rapport pour l'Agence d'Objectif de l'IRES.

Defaud, N. (2009), La CFDT (1968-1995), *De l'autogestion au syndicalisme de proposition,* Presses de Sciences Po.

Delalande, N. (2019), *La lutte et l'entraide. L'âge des solidarités ouvrières*, Seuil.

Denis, J.-M. (2005), *Le conflit en grève ? Tendances de la conflictualité contemporaine* (Direction), La Dispute.

Denis, J.-M., Pelisse, J. (coord.) (2008), Entre grèves et conflits : les luttes quotidiennes au travail, *Centre d'Études de l'Emploi*, n° 49, juin.

Denis, J.-M. (2009), « «Dans le nettoyage, on ne fait pas du syndicalisme comme chez Renault» – Implantation et stratégies syndicales dans le secteur du nettoyage industriel », *Politix*, n° 85 – vol. 22, p. 105-126.

Denis, J.-M., Giraud, B., Pelisse, J. (2010), « La conflictualité en 2009 vue par des sociologues », *Bilan de la négociation collective en 2009*, Direction Générale du Travail.

Denis, J.-M. (2016), « Les militant-e-s de SUD-PTT : entre discrimination co-construite et répression syndicale », *Terrains et Travaux*, n° 2, p. 43-65.

Denis, J.-M. (2018), « Asseoir la représentation sur la communauté de travail. À la recherche de la communauté perdue dans la branche de la propreté », *Sociologie du travail* [En ligne], Vol. 60 - n°1 | Janvier-Mars, URL : http://journals.openedition.org/sdt/1748

Denis, J.-M. (2019), « Les salariés de la SNCF et de la RATP sont les derniers à pouvoir établir un rapport de force national », *Le Monde*, 6 décembre.

Depoorter P., Frigul N., (2014), « De quoi les Conti sont-ils le nom ? », *Travail et Emploi*, n° 137, p. 51-68.

Didry, C., Tessier, L., (1996), « La cause de l'emploi : les usages du droit dans la contestation des plans sociaux », *Travail et Emploi*, n° 69, p. 23-36.

Didry, C. (2016), *L'institut du travail. Droit et travail dans l'histoire,* La Dispute.

Direction Générale du travail (2009), *La négociation collective en 2009. Bilans et rapports,* La Documentation Française.

Direction Générale du travail (2018), *La négociation collective en 2018. Bilans et rapports*, La Documentation Française.

Ducros, C., Guérin, J.-Y., (2010), *Le Management de la colère*, Éditions Max Milo.

Dufour C., Hege A. (2005), « Emplois précaires, emploi normal et syndicalisme », in « Précarisation de l'emploi et représentation syndicale », *Chronique internationale de l'IRES*, numéro spécial, n° 97, novembre.

Fayolle J. (2005), « Restructurations d'hier et d'aujourd'hui : les apports d'un séminaire », numéro spécial, « Restructurations : nouveaux enjeux », *Revue de l'IRES*, n° 47, p. 337-359.

Fontaine, M., Vigna, X. (2014), « La grève des mineurs de l'automne 1948 en France », *Vingtième siècle. Revue d'Histoire*, n ° 121, p. 21-34.

Gaudeul, S., Dufour, J.-P (1996), *Grèves d'entreprises localisées. De l'origine des conflits à leur règlement*, Rapport d'étude IRES/CFDT, juin.

Giraud, B. (coord.) (2010), « Les métamorphoses de la grève », Problèmes politiques et sociaux, *La Documentation Française*, n° 969, février.

Giraud, B., (2017), « Quand on va au juridique, c'est qu'on a déjà perdu. Le droit comme contrainte dans les mobilisations syndicales », *Politix*, n° 118, p. 131-155.

Giraud, B. (2019), « L'observatoire des lutters de la CGT. Enjeux et échec d'un dispositif syndical de suivi de la conflictualité au travail dans les années 2000 », *La Nouvelle revue du Travail* [En ligne], n° 15.

Giraud, B., Yon, K., Beroud, S. (2018) *Sociologie politique du syndicalisme*, Armand Colin.

Groux, G., Mouriaux, R. (1989), *La CFDT*, Economica.

Groux, G., Pernot, J.-M. (2005), *La grève*, Presses de sciences po, coll. Contester.

Guillaume C. et Pochic, S., (2009), « La professionnalisation de l'activité syndicale : talon d'Achille de la politique de syndicalisation à la CFDT ? », *Politix*, p. 31-56.

Guillaume C. (coord.) (2014), La CFDT, *sociologie d'une conversion réformiste,* Presses Universitaires de Rennes.

Hege, A. (1995), « Offensive salariale ou conflictualité défensive », *Revue internationale de l'IRES*, n° 36, p. 3-7.

Israël, L. (2020), *L'arme du droit*, coll. Contester, Presses de sciences Po.

Kuhn, A., Moulin, Y. (2012), « Stratégies de contestation et plans sociaux », *Revue française de gestion*, vol. 220, n° 1, p. 87-99.

Létroublon, C., (2016), « Le travail du dimanche en 2015 », *DARES-Résultats*, n° 83, décembre.

Maire, E., (1986), « Interrogations sur l'entreprise et l'anticapitalisme, l'individu et l'action syndicale », *CFDT aujourd'hui*, n° 78, mars-avril, p. 43-60.

Morel, C. (1994), *La grève froide. Stratégies syndicales et pouvoir patronal*, Octares.

Mouriaux, R. (1985), *Syndicalisme et politique*, Les éditions ouvrières.

Mouriaux, R. (1994), *Le syndicalisme en France depuis 1945*, Repères La Découverte.

Narritsens, A., Pigenet, M. (2014) *Pratiques syndicales du droit, France, XXe-XXIe siècles,* Rennes, Presses Universitaires de Rennes.

Neveu, E. (1999), « Médias, mouvements sociaux, espaces publics », *Réseaux*, n° 98, p. 17 - 85.

Olson, M. (1971), *La logique de l'action collective*, Harvard University Press.

Pelisse, J. (2007), « Les usages syndicaux du droit et de la justice », in : Jacques Commaille éd., *La fonction politique de la justice*, La Découverte, p. 165-189.

Pelisse, J. (2009), « Judiciarisation ou juridicisation. Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail », *Politix*, n° 86, p. 73-96.

Penissat, E. (2005), « Occuper les lieux de travail » en 1936. Usages et enjeux sociaux et politiques », *Mots. Les langages du politique,* n° 79, p. 131-142.

Perez, C., Thévenot N., Berta N. et al. (2015), « Modes d'ajustement par le travail en temps de crise : des relations professionnelles sous tension », *La Revue de l'Ires*, 1, n° 84, p. 59-90.

Pernot, J.-M., (2005), « Conflits du public, conflits du privé » in : Denis, J.-M., *Le conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, La Dispute, p. 156-161.

Perrot, M. (1974), *Les ouvriers en grève, 1871-1890*, Mouton, 1974,

Peugny, C., Rouillard-Pérain, A. (2018), *Quelle action collective dans le secteur des services « peu qua-*

lifiés » ? Le cas des femmes de ménage et des agents de sécurité, Rapport de recherche, IRES/CFDT.

Pignoni, M.-T., Reynaud, E. (2013) « Les relations professionnelles au début des années 2010 : entre changements institutionnels, crise et évolutions sectorielles », *DARES-Analyses*, n° 26, avril.

Rousseau, J.-M. (2018), *CNAS Compter sur la solidarité*, Brochure réalisée dans le cadre du 49e congrès CFDT, Rennes.

Schwartz, O., (2011), « La pénétration de la culture psychologique de masse » dans un groupe populaire : paroles de conducteurs de bus », *Sociologie*, n° 4, vol. 2, p. 345-361.

Segrestin, D. (1980), « Les communautés pertinentes de l'action collective », *Revue française de sociologie,* XXI, p. 171-203.

Siblot, Y., Cartier, M., Coutant, I., Masclet, O., Renahy, N. (2015), *Sociologie des classes populaires contemporaines*, Armand Colin, coll. « U ».

Siméant, J. (2009) « La grève de la faim », in Fillieule, O. et al., *Dictionnaire des mouvements sociaux*, Presses de Science Po, p. 263-271.

Sirot, S. (2002), *La grève en France : une histoire sociale, XIXe–XXe siècles*, Editions Odile Jacob.

Siwek-Pouydesseau, J. (1989), *Les syndicats de fonctionnaires depuis 1948*, Presses de Sciences Po.

Soubiran-Paillet F. (1989), « Recours à des catégories juridiques et «judiciarisation» dans un conflit du travail », *Droit et société*, n° 13, p. 437-450.

Tarrow, S. (1995), « Cycles of Collective Action: Between Moments of Madness and the Repertoire of Contention », dans Mark Traugott (ed.), *Repertoires and Cycles of Collective Action,* Durham (N. C.), Duke University Press, p. 89-116.

Tixier, P.-E. (1992), *Mutations ou déclin du syndicalisme. Le cas de la CFDT*, PUF.

Tilly, C., (1986), *La France conteste, de 1600 à nos jours*, Fayard, 1986

Tonneau, J.-P., (2017), « Les pratiques militantes d'un avocat travailliste contre des restructurations d'entreprise. Cinq cas de contestation judiciaire », *Politix*, n° 118, p. 77-102.

Vendramin, P. (2012), *Le travail au singulier. Le lien social à l'épreuve de l'individualisation*, L'Harmattan.

Verrier, B. (2010), « Le syndicalisme de services : une piste pour un renouveau des relations sociales ?, *La note de veille*, Centre d'analyse stratégique, août.

Archives confédérales (cotes)

Notes de la commission exécutive

Cotes : CG/8/423, CG/8/1261, CG/8/1388, CG/8/1393, CG/8/1409, CG/8/14010, CG/8/14014, CG/8/14018, CG/8/14067, CG/8/1563, CG/8/1643, CG/8/1647, CG/8/1649, CG/8/1706, CG/8/1707, CG/8/1710, CG/8/1716, CG/8/1740, CG/8/1746, CG/8/1752, CG/8/1768, CG/8/1791, CG/8/1852, CG/8/1853, CG/8/1889, CG/8/2039, CG/8/2272, CG/8/2273, CG/8/2362, CG/8/2362, CG/8/2414, CG/8/2420, CG/8/2431, CG/8/2434, CG/8/2441.

Notes du bureau national

Cotes : CG/9/23, CG/9/29, CG/9/66, CG/9/68, CG/9/91, CG/9/107, CG/9/230, CG/9/234, CG/9/245, CG/9/287, CG/9/302, CG/9/309, CG/9/311, CG/9/316, CG/9/318, CG/9/320, CG/9/451, CG/9/453, CG/9/458, CG/9/461, CG/9/464.

Résolution de congrès confédéraux

Cotes : CG/11/83, CG/11/88, CG/11/111, CG/11/118, CG/1/124.

Archives de l'ancien secteur financier (1962-1986)

Cotes : CH/8/54, CH/8/315, CH/7/741, CH/8/318, CH/8/319.

ANNEXES

Annexe 1 : la dématérialisation de l'application CNAS[228]

Lors des travaux préparatoires au 49e congrès de Rennes en 2018, la CFDT a lancé une consultation interne intitulé : « *Comment améliorer le fonctionnement et la structuration de la CFDT ?* »[229]. Le pan de cette consultation consacré à la CNAS était sous-tendu par un constat : la mise en place des dispositifs de financement CNAS lors du congrès de Marseille en 2014, dans le cadre de ce qui est considéré en interne comme la deuxième grande réforme de la CNAS, « *n'a pas encore atteint l'ambition initiale, soit par un manque de connaissance de ces dispositifs, soit par nécessité de simplifier et de rationaliser les procédures* »[230]. Les quelques commentaires recueillis à cette occasion (ci-dessous), dont on ne sait s'ils sont représentatifs d'une parole plus large, étaient convergents pour recommander une simplification des procédures de prise en charge et de traitement des dossiers par la CNAS.

> « Lors de l'adhésion, le discours CFDT est défense gratuite, or la CNAS ne règle que 40 % du forfait CNAS. De fait, les petits syndicats ne peuvent pas suivre. La CNAS doit améliorer la prise en charge, dématérialiser également les services. »
>
> « Et surtout simplifier ! »
>
> « Pour commencer une communication généralisée expliquant le périmètre d'actions de la CNAS (et le process pour pouvoir en bénéficier) ? »
>
> « Une simplification des procédures s'impose »
>
> « Que la CNAS honore le paiement des dossiers défendus sans trouver mille et un prétexte à ne pas le faire d'autant plus qu'elle a les fonds nécessaires. Le remboursement devrait avoir lieu à chaque étape, chaque audience facilement rapidement. »
>
> « L'utilisation des fonds (importants) de la CNAS devrait pouvoir être débattue à échéance régulière par les syndicats, notamment lors du congrès confédéral. »
>
> « Il faut un choc de simplification »
>
> « Et plus généralement, simplifier les procédures de la CNAS »

Énoncé par les usagers de la CNAS, ce constat de lourdeur et d'archaïsme était aussi partagé par ses gestionnaires.

> « On partait de zéro en matière de fichiers grève, car on utilisait principalement Excel. Tout le monde n'y était pas formé sans compter les probabilités d'erreurs importantes […] On avait une application qui gérait les soutiens à l'adhésion et aux dossiers juridiques, mais de façon très archaïque et toutes les fonctionnalités n'étaient pas disponibles. On gérait les dossiers sur papier et les paiements sur application. Tout le reste était effectué à la main, qu'il s'agisse de l'accusé de réception ou des demandes d'information complémentaires. On retraitait tous les courriers en parallèle sur Word, avec des courriers-type […] Auparavant, on traitait beaucoup de choses par courrier. Au niveau du suivi, c'était donc plus compliqué et long. La digitalisation a vraiment réduit les délais. Antérieurement, on pouvait mettre trois mois à indemniser un dossier à l'adhérent alors que maintenant, ils disposent du virement en moins d'une semaine dans la plupart des cas. Les dossiers grève ont toujours eu un avantage, c'est que le paiement devait se faire sous quinzaine, sauf cas particulier comme la grève de 2010. Sinon, cela était la priorité de régler les indemnisations grèves avant les autres prestations. Un exemple de temps gagné : auparavant, il fallait vérifier sur l'application Gasel [logiciel de centralisation des informations-adhérents] si l'adhérent était à jour de ses cotisations. C'était vraiment laborieux. Maintenant, toutes les informations sont centralisées. »

Échaudé par la mise en place au niveau confédéral du logiciel GASEL qui ne tiendra jamais totalement ses promesses (pouvoir supporter une utilisation quotidienne de 2000 personnes)[231], la demande exprimée par les gestionnaires est de concevoir une application « qui tienne la

228 La totalité des verbatim utilisés dans cette annexe consacrée à la dématérialisation des dossiers CNAS est issue d'un entretien avec l'un de ses gestionnaires, référent pour la CNAS du projet de digitalisation.

229 https://participons.cfdt.fr/projects/comment-ameliorer-le-fonctionnement-et-la-structuration-de-la-cfdt/consultation/consultation/opinions/soutenir-les-syndicats/amplifier-l-utilisation-des-aides-de-la-cnas (consulté le 02/05/2022).

230 *Idem.*

231 Florian Débes, « CFDT : enfin le tournant informatique », *Les Echos*, 2015.

route » et qui partirait de leurs besoins spécifiques en termes de traitement de l'information, soit une application ad hoc qui éviterait de devoir s'adapter à une application déjà existante. Dans la continuité de la démarche de centralisation de l'accueil et de la gestion des adhérents, engagée à partir du 47e congrès tenu à Tours en 2010, les principaux éléments inscrits dans le cahier des charges par ces derniers sont de deux ordres : la centralisation des informations et l'homogénéisation des traitements entre les différentes branches de la CNAS.

> « Sur les dossiers Soutien à l'adhérent et les dossiers Juridiques, c'est la même chose. On a également des dossiers Victimes. Maintenant, on a des dossiers Expertises. Tout cela se rapproche du juridique et cela doit fonctionner pareil dans l'appli. En revanche, pour les dossiers Grèves, on gère par adhérent puisque l'on indemnise en fonction des hauteurs réelles de salaire. Du coup, il y avait un autre module de paiement à mettre en place. On a uniformisé le dispositif pour toutes les prestations. La saisie est la même pour tous les dossiers, c'est plus simple pour tous les syndicats, car tout le monde n'est pas encore à l'aise avec l'informatique. On a fait au plus simple, ce qui fait que l'on peut les guider, même par téléphone, pour remplir les dossiers. »

À ces deux exigences vont s'ajouter une troisième : le partage des informations et leur accès en temps réel, pour les gestionnaires comme pour les utilisateurs.

> « Pour la CNAS, en termes de demande, l'essentiel était de pouvoir gérer un dossier de A à Z sur l'application et d'avoir un suivi des prestations. Ensuite, le fait que les utilisateurs puissent y avoir accès était également un impératif […] Le gros changement est que les syndicats et l'ensemble des structures ont accès à cette appli, ce qui n'était pas le cas auparavant. Du coup, ils voient l'avancement de leur dossier en temps réel. De ce fait, ils nous appellent moins pour savoir à quel moment ils vont être réglés ou pour avoir des informations puisqu'ils peuvent le voir directement ».

Celle-ci répond semble-t-il à un double impératif : assurer des deux côtés du dispositif un meilleur suivi des dossiers et surtout permettre la transmission des informations en cas de rotation des équipes syndicales, phénomène de plus en plus patent au niveau organisationnel.

> « Quand ils ont pu se connecter, certains ont pu voir qu'ils avaient plusieurs dossiers en cours alors qu'ils n'étaient pas nécessairement au courant… Les responsables syndicaux changent quand même relativement rapidement, et ceux qui arrivent n'ont pas nécessairement un regard sur les dossiers passés. Auparavant, ils n'avaient rien pour repérer ces dossiers. Il y a des syndicats qui déposent deux ou trois dossiers par année, ce qui fait qu'ils n'ont pas nécessairement la mémoire des dossiers passés. Les dossiers grèves, ce sont des dossiers courts, contrairement aux dossiers juridiques, où l'on peut attendre un jugement pendant plusieurs années. »

La mise en place de l'application et la dématérialisation de la gestion des dossiers CNAS débuteront en 2018. Avec quels effets ? Répondre à cette question nécessite de distinguer deux volets : les effets pour les utilisateurs (gestionnaires et syndicalistes) et les effets sur les dossiers (volume et nature), même si les deux ont partie liés.

> « On fonctionne sur les mêmes principes qu'antérieurement et on demande les mêmes éléments. Cela n'a pas trop changé de ce côté-là. Ils [les syndicalistes] ont non seulement à remplir leur dossier sur l'application, mais également à apporter des pièces complémentaires […] Selon la nature des dossiers, ils n'ont pas la même couleur. Mais, quelle que soit la nature des dossiers, le gestionnaire aura toujours la même configuration devant les yeux, les onglets inutiles étant simplement grisés. Dans un dossier grève, on trouve la nature du litige, le nom de l'entreprise concernée, la date de début et de fin de conflit, l'existence ou non d'un protocole de fin de conflit. En renseignant son dossier, chaque syndicat voit apparaître la liste de ses adhérents. Il sélectionne le nom, il coche et il sauvegarde. Et ensuite, il peut charger ses pièces jointes. Ce sont toujours les mêmes documents qui sont demandés : les tracts, les fiches de paye, les préavis, le protocole, les coupures de presse. Du côté gestionnaire, on ne s'y intéresse pas nécessairement [à ces pièces jointes]. Ce qu'il nous faut de notre côté, c'est le préavis CFDT qui est impératif. Les tracts et les coupures de presse, on les demande quand même, mais cela n'est pas obligatoire. On ne va pas supprimer ces éléments-là même s'ils ne nous servent pas. »

Du côté des gestionnaires, sur le plan de leur activité, cette digitalisation se traduirait par des évolutions contradictoires, entre permanence et nouveauté, routinisation et temps gagné, standardisation de la procédure et autonomie de la décision, voire tâches nouvelles, comme la formation auprès des syndicats.

> « Mais sinon, on fait le même travail qu'avant. À partir des fiches de paye, on vérifie le nombre d'heures retenues pour la grève, avec la même difficulté qu'autrefois qu'il y a autant de formes de bulletin de salaire que d'entreprises […] Les deux champs obligatoires sont l'objet du litige et le nom de l'entreprise. S'il manque quelque chose, on le voit tout de suite et le déclarant va recevoir une notification lui indiquant qu'il manque tel ou tel élément. S'il nous répond pas et si

> nous n'avons toujours pas les éléments, on fait une relance au bout d'un mois. On s'est donné des règles de gestion des dossiers qui sont les mêmes pour tous les gestionnaires, on suit comme cela une sorte de protocole. Mais le temps gagné avec la digitalisation nous conduit à pouvoir appeler plus souvent les syndicats. C'est effectivement l'avantage de cette application : on a plus de temps puisque l'on ne fait plus de courrier à la main. Du coup, on a plus de temps pour contacter les syndicats. On a plein de moyens de contact. J'incite vraiment les syndicats à me contacter, d'autant qu'ils peuvent le faire directement via l'application. Du coup forcément, les dossiers sont de mieux en mieux montés […] Dans notre activité, on a gagné en autonomie. On n'est plus limité à ne faire que de la saisie. Avant, concernant le paiement, on passait l'information soit au responsable de la CNAS soit à la trésorière qui nous disaient si l'on pouvait payer et ce qu'il fallait payer. Maintenant, ils ne font que vérifier et valider […] Un dossier simple me prend 20 minutes alors qu'il m'aurait fallu 1h30 ou 2h. C'était beaucoup plus laborieux. On n'a pas de nouvelles tâches, ce qui fait que le rythme de travail a diminué. On n'est pas surchargé […] On a mis en place des formations à distance pour les syndicats. On n'a même plus besoin de se déplacer. On crée des sessions de formations à distance pour les syndicats. Elles sont limitées à moins de 10 utilisateurs à la fois. On aime bien les laisser se promener dans le navigateur pour qu'ils s'y familiarisent. Avec le partage d'écran, ils voient tout de suite de quoi on parle. On envoie des propositions de formation à tous les syndicats, avec des dates pour qu'ils s'inscrivent. On a une liste d'attente d'une centaine de syndicats qui souhaitent se former. Autrefois, il y avait simplement de l'information dans les URI et dans les fédérations. Depuis l'application, on peut faire les choses à distance. Cela permet de faire connaître la CNAS dans les structures. »

Sans que l'on ait pu interroger de représentants syndicaux sur la digitalisation de l'application CNAS, on peut imaginer que l'abandon du traitement manuscrit des dossiers et de leur suivi par voie postale, la possibilité de consultation en direct de leur avancement et l'accélération des procédures d'indemnisation ont constitué des éléments d'amélioration. C'est en tout cas ce que mettent en avant les gestionnaires en parlant en leur nom. Un autre élément favorable est évoqué par ces derniers, qui tient moins à la modernisation du dispositif qu'à la revalorisation des indemnisations.

> « Maintenant, lorsque l'on rentre les heures de grève, cela calcule automatiquement et la carence se calcule également automatiquement. Désormais, au-delà de la 7e heure, on indemnise l'entièreté de la grève. Avant [la réforme de 2014 qui va abaisser la période de carence et surtout faire passer l'indemnisation en heures et non plus en jours], c'était 19 euros au bout du 3e jour alors que maintenant, c'est 7,50 euros l'heure au-delà des 7 heures. C'est une vraie revalorisation : avant, au-delà de 3 jours, c'était 19 euros par jour, maintenant c'est 53 euros une fois dépassé les 7h. Entre le congrès de Marseille en 2014 et celui de Rennes en 2018, celui qui faisait grève 8h était indemnisé 1 heure. Désormais, dès lors qu'il atteint les 7h, il est remboursé 7h et plus. »

Cela a-t-il conduit à une augmentation des dossiers grève ?

> « Forcément, ce changement fait que l'on a beaucoup plus de dossiers ouverts. Il y avait plein de fédé et de syndicats qui ne faisaient pas nécessairement la demande puisqu'il fallait avoir fait 4 jours de grève pour toucher 19 euros. S'il fallait indemniser les adhérents de seulement 19 euros, cela ne valait pas forcément la peine.
>
> Q : y a-t-il une croissance du nombre de dossiers ?
>
> R : Légèrement. On n'a pas fait de statistiques et on ne sait pas d'où vient cette légère augmentation. En revanche, on sait que lorsque l'on est passé à l'indemnisation horaire, il y a eu plus de dossiers, hors année exceptionnelle comme 2010. On a plus de dossiers de petites grèves. Je ne parle pas de grèves comme celles de la SNCF qui peuvent durer longtemps, mais des dossiers plus locaux qui concernent qu'un seul établissement. On en a davantage aujourd'hui. Il y a un avant et un après. »

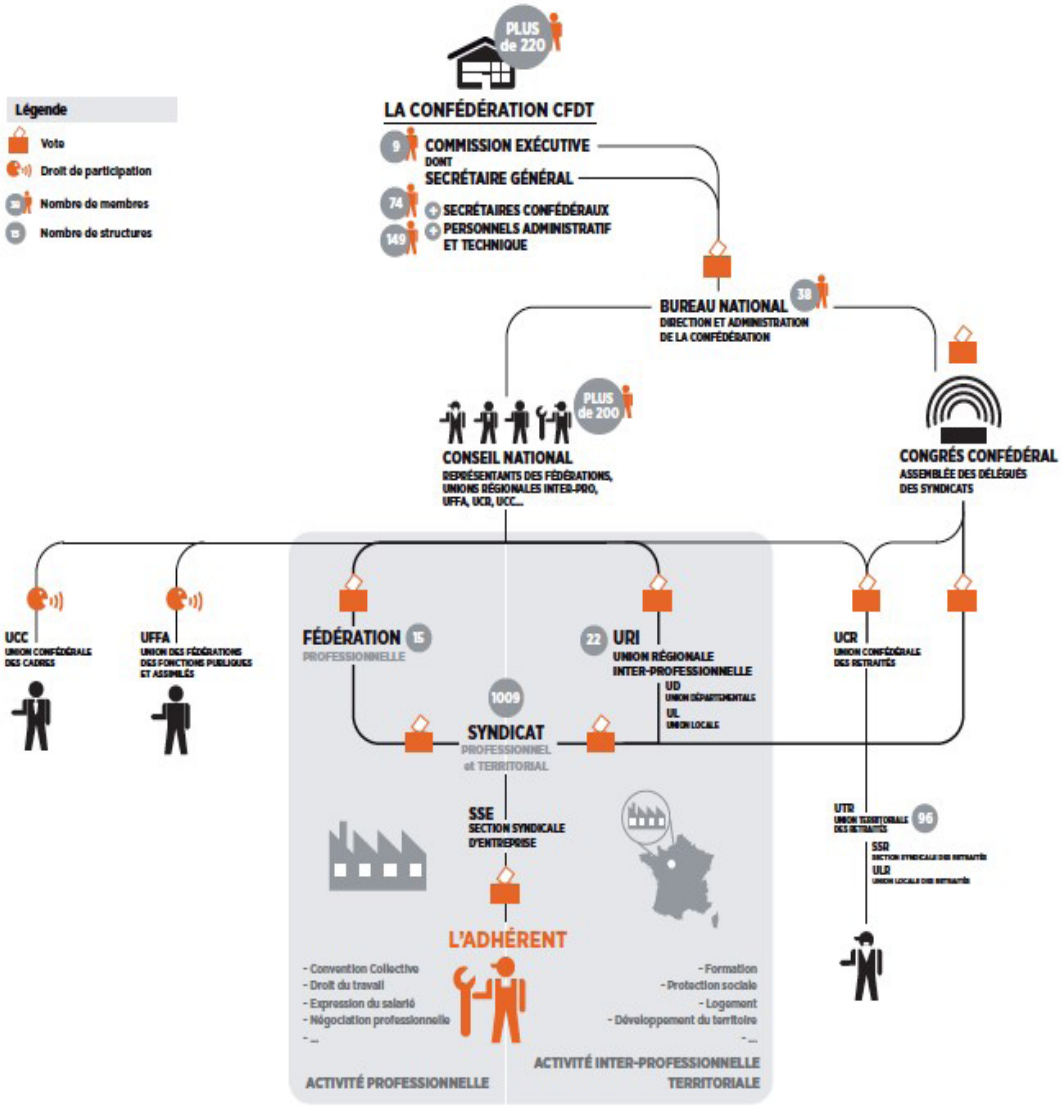
Sans contredire ce constat, on peut néanmoins le relativiser, car il parait plus juste de parler de léger frémissement concernant cette augmentation. Comme nous l'avons indiqué dans le tableau 6 en première partie de ce document, le nombre de dossiers avait légèrement augmenté suite aux modifications adoptées par le congrès de Marseille en 2014. Les dernières données disponibles concernant les années 2018, 2019 et 2020 confirment cette croissance, avec 111 dossiers grève déposés par 83 syndicats en 2018, 135 dossiers déposés par 72 syndicats en 2019 et 157 dossiers pour 95 syndicats en 2020. Mais un nombre significatif de ces dossiers a été déposé par des syndicats de la fédération des transports dans le cadre de conflits à la SNCF (la fédération des transports arrive en première position des fédérations concernées par les dossiers CNAS au cours de ces trois années). Un autre élément confirme la modération de cette progression, ou plutôt sa concentration à un secteur particulier : celui du montant annuellement dépensé par la CNAS pour sa branche grève. Celui-ci est de 905 280 euros en 2018 (dont 735 849 euros pour les seules grèves SNCF), il s'effondre à 178 383 en 2019

(année d'accalmie sociale dans les transports), pour rebondir de façon spectaculaire à 993 634 euros en 2020 (dont 903 234 euros pour les seules grèves SNCF).

La standardisation du dispositif du traitement des dossiers grève à travers sa digitalisation pose la question de l'exploitation des données recueillies par la CNAS pour nourrir une information interne sur l'action revendicative et les luttes menées par la centrale confédérale. Réduite une première fois avec l'abandon dans les années 1990 du questionnaire devant être remplis par les syndicats demandant l'aide de la CNAS en cas de grève, l'utilisation de cette information s'est progressivement restreinte ensuite pour nourrir principalement le bilan comptable de la CNAS. Pour autant, même s'il a pris un tour plus informel et systématique, ce travail d'information n'a pas été totalement abandonné puisqu'il a alimenté le fonds des réformes successives entreprises par cette dernière pour mieux faire correspondre son offre de prestations aux transformations du monde du travail et des statuts d'emploi. Une application informatisée comme celle mise en place par la CNAS depuis 2018 pourrait être utilisée à cette fin comme un outil permettant l'exploitation et l'analyse des données obtenues grâce aux demandes des syndicats. Mais en restreignant les informations à fournir par ces derniers aux seuls utiles au versement des indemnisations, la CFDT se prive d'un outil de connaissance utile au suivi de l'action de ses militants.

> « Dans les anciens dossiers, ces informations [le nombre de salariés dans l'entreprise, le caractère intersyndical du conflit, la nature des revendications, les avancées obtenues, les modalités de la lutte, etc.] n'étaient pas systématiquement renseignées. Au niveau de la CNAS, on ne se sert pas de cette information. De fait, elle n'est pas obligatoire. Mais on a laissé le champ. On ne leur demande pas d'explication. D'autant que l'on peut regarder ensuite dans les documents complémentaires déposés. Sans qu'ils soient présents dans 100% des cas, les tracts sont plutôt joints dans les dossiers grève. On sait aller voir le détail si l'on a besoin.
>
> Q : ces données donnent-elles lieu à des bilans annuels sur l'activité, en termes de grève ou d'activités juridiques ?
>
> R : On ne fait pas réellement de synthèse ni de statistiques
>
> Q : cela n'était pas le travail du Comité de Gestion ?
>
> R : Le Comité de Gestion possède effectivement ces outils. Nous, le bilan que l'on effectue est plutôt de nature statistique. On va peu dans le détail pour savoir quelles entreprises sont confrontées à la grève. La grande question est la mémoire des archives de ces dossiers traités. La question sur laquelle il est nécessaire de se pencher est celle de la limite de détention des données. Je ne sais pas ce qui est prévu. Pour l'instant, c'est archivé depuis 2018. Ce que l'on fait des archives est une décision politique. C'est une décision qui se prend au CNC voir en congrès quand cela relève des statuts. »

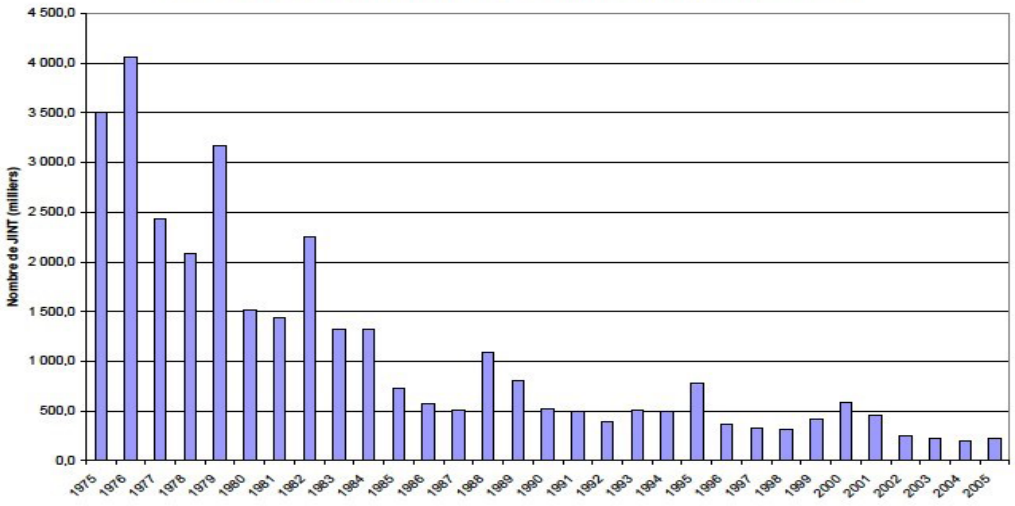
Annexe 2 : Organisation de la CFDT[232]



232 https://cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2019-06/cfdt-fonctionnement-2019.pdf (consulté le 02/05/2022).

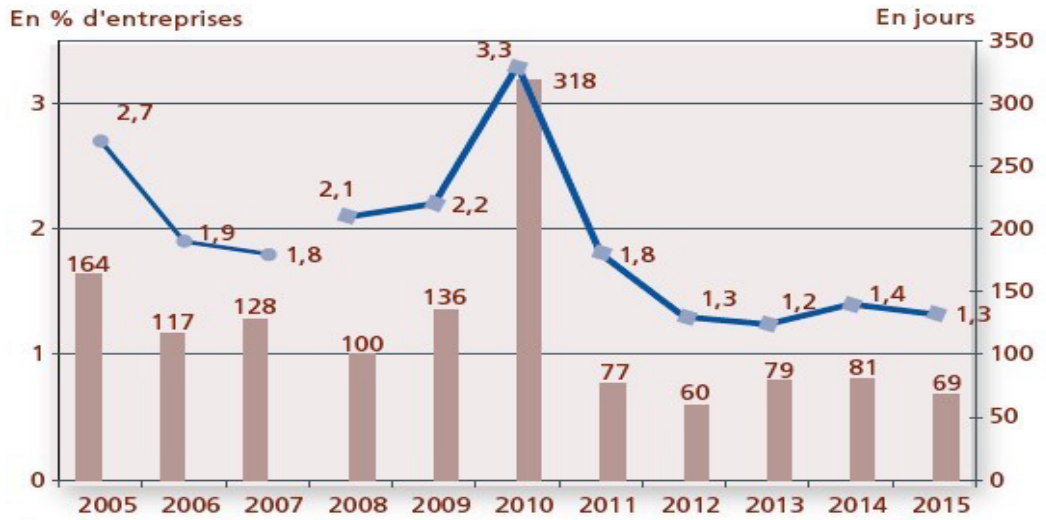
Annexe 3 : Évolution de la grève en JINT (1975-2005) et en nombre d'entreprises ayant déclaré au moins une grève et en nombre de jours de grève pour 1000 salariés (2005-2015)

Graphique 1
Nombre de jours de grève recensés par l'inspection du travail (1975-2005)



Note : conflits localisés, hors transports à partir de 1996.
Source : Dares.

Entreprises ayant déclaré au moins une grève et nombre de jours de grève pour 1 000 salariés de 2005 à 2015*



* À partir des données 2008, la pondération de l'enquête a été revue, d'où une rupture de série.

Lecture : en 2015, 1,3 % des entreprises ont connu au moins une grève dans l'entreprise ou l'un de ses établissements et le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés est égal à à 69 jours pour 1 000 salariés.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

Annexe 4 : CONDITIONS GÉNÉRALES D'INTERVENTION DE LA CNAS 1974 (BRANCHE GRÈVE) RESUMÉ

SOUTIEN AUX ADHÉRENTS EN GRÈVES OU LOCK-OUTES

En contrepartie du versement régulier de sa cotisation, l'adhérent CFDT en grève perçoit une prestation journalière qui représente en 1974 6 fois la part de cotisation mensuelle versée à la caisse de résistance. Le rapport est ainsi de 1 prestation

6 cotisations

CAS DE NON-INDEMNISATION

- Grève générale se situant dans le cadre d'un mot d'ordre confédéral ,

- Moins de 6 mois d'adhésion de l'adhérent,

- Moins de 6 mois d'existence d'une section syndicale,

- Trois mois de retard dans le paiement de la cotisation mensuelle par l'adhérent,

- Absence de l'adhérent pour repos, congés, maladie pendant la grève,

- Reprise du travail par l'adhérent sans décision du syndicat (ou de la section),

- Non respect des consignes données par le syndicat pour : le pointage de la carte de grève – l'assistance aux réunions d'information et assemblées générales du syndicat.

GRÈVE INDEMNISÉE EN PRESTATIONS COMPLÈTES

Dans le cas de grève continue

Tous les jours ouvrables ou fériés non payés de la période de grève (1 semaine = 6 prestations journalières) jusqu'au 24e jour ouvrable - Tous les jours (y compris le dimanche) à partir du 25e jour

Dans le cas de grèves successives ou tournantes

Dans un mois de date à date, chaque tranche complète de 8 heures ouvre droit à une prestation journalière (…) Le nombre d'heures sera transformé en nombre de jours pour le calcul du nombre de prestations : - de 8h à 15h : 1 jour ; de 16h à 23h : 2 jours ; de 24h à 31h : 3 jours, etc.

Dans le cas de lock-out ou chômage technique

- Une journée minimum,

- 15 jours maximum,

- Au-delà une prolongation doit être demandée et peut être accordée par le comité de gestion suivant la situation.

GRÈVE INDEMNISÉE EN PRESTATIONS RÉDUITES

- La grève d'une journée isolée et la première période de 8 heures de grève successives ou tournantes dans un mois de date à date n'ouvrent droit qu'à une prestation réduite, sauf si

dans les trois mois qui précèdent, une grève a déjà eu lieu.

- La dernière grève, quelle que soit sa durée, ouvre la période des trois mois statutaires

MONTANT DES PRESTATIONS JOURNALIERES (en euros)

	1974		**1975**		**1976**	
	compl.	réduites	compl.	réduites	compl.	réduites
1ere cat.	5,50	5	6,30	5	7,10	5
2e cat.	11	10	12,10	10	13,20	10
3e cat.	16,50	15	17,90	15	19,30	15
4e cat	22,10	20	24	20	26,20	20

Annexe 5 : Projet de questionnaire FAS sur le déroulement des grèves, Secteur confédéral action revendicative, 36e congrès confédéral de la CFDT, Nantes, du 30 mai au 3 juin 1973, archives confédérales.

PROJET DE QUESTIONNAIRE F.A.S.

I - SITUATION DU CONFLIT (*)

1. Année (__|__)
2. Mois de début (__|__)
3. Département (__|__)
4. Zone urbaine ou industrielle oui non
5. Zone rurale oui non

II - CARACTERISTIQUES DE L'ETABLISSEMENT EN GREVE

1. Nom, Raison Sociale .....
.....
.....
.....
.....

2. Sous secteur d'activité pour Métallurgie seule

a) Sidérurgie automobile Equipement pour l'industrie (___)

b) Aéronautique Construction Electrique (___)

c) Mécanique Générale (___)

3. Processus de fabrication principal

- pas d'automatisation (___)
- automatisation partielle (___)
- automatisation complète (___)

4. Nombre d'établissements de l'entreprise (1,2, 3 etc..) (__|__)

5. Dépendance d'un groupe oui non

6. Taille de l'entreprise (__|__|__)

7. Conjoncture économique de l'Etablissement

- stabilité (___)
- expansion (___)
- récession, mecace de licenciement (___)

8. Pourcentage de syndiqués , tous syndicats réunis (__|__)

9. Syndicats existants
.....
.....
.....

10. Syndicat majoritaire
.....
.....

III - AMPLEUR DE LA GREVE

1. Grève localisée (___)

- grève de plusieurs établissements en même temps pour un même motif (___)
- grève professionnelle nationale ou régionale (___)
- grève interprofessionnelle nationale ou régionale (___)

2. Grève de tout l'établissement (___)

- un service ou un atelier (___)
- une catégorie professionnelle (___)
- une partie du personnel (___)

3. % de participation à la grève par le personnel concerné (__|__)

ensemble de l'etablissement (__|__)

... 2.

4. Type de personnel en grève

- Français (__)
- immigrés (__)
- Femmes (__)
- Jeunes (__)
- Autres (à préciser)

5. Catégorie(s) professionnelle(s) en grève

- O.S. de fabrication (__)
- Ouvriers qualifié de fabrication (__)
- Ouvriers d'entretien et outillage (__)
- Employés (__)
- Maitrise (__)
- Techniciens (__)
- Ingénieurs (__)
- Autres (à préciser)

.....

IV - FORME DE LA GREVE

1. Durée en jours (__|__) (temps grève effectif)
2. Grève continue (__)
   - grève répétée (__)
   - grève tournante (__)
   - Autres à préciser

.....

3. Moyens d'action

- Arrêt de travail (__)
- réduction de la production ou grève du zèle (__)
- grève bouchon (__)
- occupation (__)
- séquestration (__)
- autres à préciser

.....

.....

4. Mode de déclenchement

- grève préparée par discussions collectives (__)
- grève à partir d'un incident ou accident (__)
- autres à préciser

.....

.....

5. Organisation de la grève

- Comité de grève syndical ou intersyndical (__)
- Comité de grève avec des syndiqués et des non syndiqués (__)
- Assemblées générales tous les jours (__)
- Assemblées générales épisodiques (__)

Autres formes à préciser

.....

.....

6. Organisation de la solidarité

- Comité de soutien (__)
- grèves de solidarité dans autres établissements (__)
- Solidarité financière (__)
- Soutien de mouvements politiques ou démocratiques (__)
- Autres précisions

.....

.....

V - POSITIONS DES SYNDICATS DURANT LA GREVE

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.../... 3.

VI - MESURES DE REPRESSION

- refus de négocier tant qu'il y a grève (___)
- lettres d'intimidation (___)
- action en justice (___)
- lock out (___)
- licenciements (___)
- expulsion des grévistes (___)
- intervention des cadres (___)
- intervention d'un syndicat dit "indépendant" (___)
- réquisition de personnel (___)
- autres à préciser
  .....
  .....

VII - MOTIFS ET RESULTATS

1. Origine profonde du mécontentement
   .....
   .....
   .....
   .....
   .....
   .....
   .....
   .....
   .....
   .....
   .....

2. Revendication principale ou prioritaire
   .....
   .....
   .....
   .....
   .....
   .....
   .....

RESULTAT (___)

3. Autres revendications (**) Résultat (***)

- Augmentation de salaires en %, prime hiérarchique 13ème mois, réévalution générale de la grille (___)(____)
- Rattrapage salaire, échelle mobile, garanti du pouvoir d'achat (___)(____)
- Augmentation fixe pour tous, prime fixe pour tous (___)(____)
- Incorporation primes, refus cotation par poste et du salaire au rendement (___)(____)
- Classifications, même travail, même classification, grille unique (___)(____)
- Avantages sociaux mensualisation (___)(____)
- répression - sanction (___)(____)
- sécurité du travail, vêtement de travail, chaleur, bruit, santé (___)(____)
- intensité du travail, cadences, demande de création de poste effectif insuffisant (___)(____)
- réduction de la durée hebdo (___)(____)
- réduction de la durée journalière (___)(____)
- Congés payés (___)(____)
- retraite (___)(____)
- formation (___)(____)
- licenciement collectif indemnité, délais, reclassement (___)(____)
- liberté syndicale, locaux, droit de réunion crédit d'heures (___)(____)
- heures d'information payées (___)(____)

.../... 4

- accords rompus appui d'un accord ou d'une convention (___)(____)
- gestion de l'entrepris(___)(____)
- démantèlement secteur public (___)(____)
- paiement des heures de grève (___)(____)
- problèmes de discipline, réaction vis à vis de la maitrise (___)(____)
- méthode d'organisation, méthode de travail, contestation du travail parcellaire (___)(____)
- statut, auxiliariat (___)(____)
- statut des travailleurs postés, statuts spéciaux pour certaines catégories (___)(____)
- Autres motifs à préciser

.....
.....
.....
.....
.....
.....

4. Autres résultats pas revendiqués (à préciser)

.....
.....
.....
.....
.....
.....

5. Résultats indirects

- syndicalisation accrue stable décroit
- adhérents CFDT accrue stable décroit
- Autres à préciser

.....
.....
.....

6. Si une action reprenait quel en serait maintenant le motif principal ?

.....
.....
.....
.....

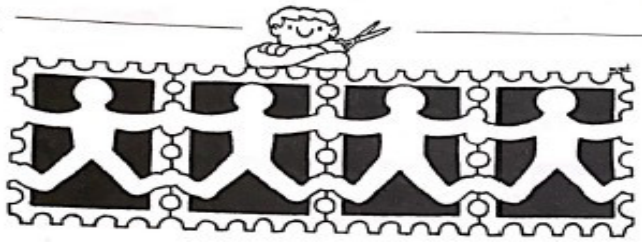
(N O T A)

* (___) mettre une croix dans la case correspondante. Dans certains cas, plusieurs cases peuvent être cochées. Par exemple femmes et immigrés. OS de fabrication et ouvriers de fabrication

** (___) cocher la ou les cases correspondantes

***(____) indiquer le résultat selon le code suivant : réussite complète 1 - réussite partielle 2 - transformation de la revendication 3 - échec 4

Annexe 6 : Document d'informatio sur la CNAS (1981)



A quoi sert la CNAS ?

Après avoir ouvert ses livres sur ses effectifs syndiqués et ses ressources (« Syndicalisme » du 29 janvier), la Confédération fait à présent la lumière sur la Caisse nationale d'action syndicale.

La Caisse nationale d'action syndicale (CNAS) a été mise en place au 1er janvier 1974, à la suite d'une décision du 36e congrès (Nantes, 1973).

La CNAS assure un soutien financier des adhérents de la CFDT par une solidarité permanente entre tous. Elle permet d'accroître l'efficacité de l'action syndicale lors de conflits, et de combattre la répression anti-syndicale qui en découle trop souvent. La CNAS est administrée par un comité de gestion de onze membres, dont le trésorier confédéral ou son représentant, élu par le Conseil national qui suit chaque congrès confédéral, à partir de candidatures présentées par les fédérations et régions.

Les demandes d'interventions sont faites par les syndicats et sous leur seule responsabilité. Une suite leur est donnée dans la mesure où elles correspondent aux règles d'intervention.

Interventions de la CNAS

La CNAS intervient principalement sur trois aspects du combat syndical.

- Soutien aux adhérents en grève ou lock-outés par le versement d'une prestation journalière.
- Garantie de 90 % du salaire net aux adhérents sanctionnés pour leurs activités syndicales ; mise à pied d'une journée minimum, licenciement pendant deux mois en principe (souvent prolongé par le comité de gestion).
- Participation aux dépenses supportées par les syndicats dans les actions en justice engagées sur la défense du droit syndical.

A cela s'ajoutent, par l'intermédiaire d'un fonds tactique, le soutien d'actions en justice qui présentent un caractère d'intérêt général ; la participation aux conséquences civiles et pénales des jugements, lorsque l'activité syndicale est à l'origine des poursuites ; une assurance accident qui couvre les militants.

Ressources de la CNAS

Les ressources de la CNAS proviennent essentiellement des cotisations des adhérents de la CFDT auxquelles s'ajoutent quelques dons. Sur chaque cotisation versée, une part revient à la CNAS.

Cette part pour la première catégorie, obligatoire, est de 2,36 F par timbre en 1981. Deux taux de cotisation supplémentaires et volontaires sont arrêtés par le comité de gestion, ils ouvrent droit en cas de grève à un montant supérieur de prestation journalière de grève à condition que l'un ou l'autre de ces taux soit choisi par l'ensemble des adhérents d'une même section syndicale d'entreprise.

La cotisation de la première catégorie, indexée sur la cotisation confédérale, devrait être cependant sensiblement revalorisée en 1982 par le relèvement du minimum de cotisation de base par rapport aux salaires. Elle atteindrait la valeur de 25 % du SMIC horaire en 1985 (décision du congrès de Brest, mai 1979).

Cette cotisation donne droit en cas de grève et à partir du deuxième jour, sans limitation de durée ensuite, à une prestation journalière suivant la catégorie de 14,20 F, 21,90 F et 37,30 F pour 1981. Cependant pour en bénéficier, le gréviste doit être depuis au moins six mois adhérent à la CFDT et à jour de ses cotisations.

Bilan de l'effort de solidarité

• En ce qui concerne les grèves.

En 1979, 1 535 dossiers de grèves supérieures à 24 heures ont été enregistrés pour 10 170 000 F de prestations.

En 1980, 1 008 dossiers ont été enregistrés pour 5 865 000 F de prestations. Les données 1980 sont provisoires, mais resteront probablement inférieures à 1979.

Quelques exemples de prestations versées :

— Conflit Défense nationale de mai-juillet 1979 : 1 118 500 F dont 721 340 F pour le seul Arsenal de Brest.

— Conflit Alsthom-Atlantique (établissement de Belfort) : 341 208 F.

— Conflit Rhône-Poulenc-Roussillon de 1980 : 182 030 F.

— Conflit nettoyeurs du métro de 1980 : 658 200 F.

• En ce qui concerne le soutien aux actions en justice.

Pour 1979, 379 dossiers ont été pris en charge pour un montant de 1 803 500 F.

Pour 1980, 490 dossiers ont été enregistrés et un montant de 2 397 889 F a été provisionné sur les dossiers ayant reçu un accord de prise en charge. C'est donc un chiffre provisoire qui marque cependant une nette progression en 1980.

Il faut noter que s'ajoutent à la répression habituelle sur les délégués, des cas de licenciements et délits d'entraves sur les nouveaux conseillers prud'hommes.

• En ce qui concerne le soutien aux victimes de la répression.

Pour 1979, 79 dossiers ont été constitués et 47 licenciements soutenus pour un montant d'intervention de 346 350 F.

Pour 1980, 99 dossiers ont été constitués et 86 licenciements soutenus pour un montant d'intervention de 600 755 F.

En définitive, aucune autre centrale syndicale ouvrière française n'a jusqu'à ce jour, fait un effort aussi considérable pour concrétiser la solidarité financière de ses adhérents. Depuis 1974, près de 67 millions et demi de francs, soit près de 7 milliards de centimes ont été versés pour l'ensemble des interventions. Au total, le montant des prestations versées est de 12 520 000 F pour l'année 1979, et de 8 862 000 F pour l'année 1980 (chiffres provisoires).

Il n'est pas besoin de longs discours pour mesurer les conséquences d'une réduction des effectifs cotisants sur l'efficacité de la CNAS. Raison de plus dans la période actuelle pour redoubler d'efforts en matière de syndicalisation, et faire de la caisse de résistance une raison supplémentaire d'adhérer à la CFDT. □