Chapitre VIII

C.F.T.C.-C.F.D.T. : UN DISCOURS PREFIGURATEUR

I - Continuité et rénovation

Pour les congressistes du vingt-et-unième congrès de la CFTC, réunis à Paris du 15 au 18 septembre 1945," (...) le problème de la formation revêt, dans les circonstances présentes, une importance encore plus grande que par le passé" (1). C'est dire que la formation n'est pas un nouvel objet de discours pour la CFTC de l'immédiat après-guerre. Que ce jugement ait été énoncé dans la résolution de la Commission de la formation, voilà qui constituerait d'ailleurs, si besoin était, une suffisante indication du caractère déjà bien institué, en 1945, de la formation dans cette organisation syndicale. De fait, la mise en place de dispositifs propres à la formation des militants s'est effectuée dès la naissance du syndicalisme chrétien : les 1er et 2 novembre 1919, les 200 délégués représentant 350 syndicats décidaient de constituer la CFTC dont les statuts furent adoptés en 1920, et c'est dès 1921 que semble avoir été créée la première Ecole normale ouvrière (2). En tout cas, la formation s'organise au cours de cette période qui va de la naissance de la CFTC jusqu'au Front populaire :

> "Mouvement de minorité, la CFTC s'est préoccupée de former les militants dont elle avait besoin; elle a créé six Ecoles Normales Ouvrières à Lille, Lyon, Paris, Toulouse, Alger et Rennes, travaillant par une session d'hiver et par une session intensive d'été, isolant les jeunes militants pendant une ou deux semaines. Cet effort éducatif s'ordonne autour de l'Institut Confédéral d'Etudes et de Formation Syndicale dont l'animateur est Paul Vignaux, professeur agrégé de philosophie." (3)

---

(1) Exemplaire dactylographié du service Documentation CFDT, cité par A. Chataignier, "La CFTC/CFDT et le rapport individuel/collectif dans la formation des travailleurs" in M. David, L'individuel et le collectif dans la formation des travailleurs, Paris, Economica, 1976, p. 236, n° 5.
(2) S. Bosq, La formation syndicale à la CFTC-CFDT, Nancy, I.N.F.A., 1968, doc. multigraphié, p. 6.
(3) G. Lefranc, Le mouvement syndical sous la 3ème République, Paris, Payot, 1967, p. 246. Cf. G. Lefranc, "Les écoles ouvrières : buts, méthodes, résultats" in B.I.T., Les loisirs des travailleurs, Genève 1935.

"Le pape Léon XIII a pris matière de son encyclique Rerum novarum dans les travaux d'un groupe de catholiques sociaux de différents pays européens rassemblés dans l'Union de Fribourg. Ils travaillaient sous la direction de Mgr. Mermillod.

L'union de Fribourg comprenait des personnalités catholiques d'Allemagne, d'Autriche, de Belgique, de Suisse et enfin quelques français, parmi lesquels : de Mun, La Tour du Pin et Léon Harmel.
(...)

En somme, l'Eglise poursuit la recherche d'une forme de civilisation dans laquelle existe la supériorité du droit, de l'intérêt général sur les intérêts particuliers, car elle considère qu'une société dans laquelle "la force prime le droit" ne peut être qu'une société barbare, en conflits permanents, dans laquelle le faible est écrasé."

La C.F.D.T.
Seuil 1971, p. 24-25.

S'il fallait dater les premiers énoncés qui, dans les textes connus exprimant le syndicalisme chrétien en France, se sont préoccupés de formation, sans doute pourrait-on retenir les statuts du syndicat des employés du commerce et de l'industrie (S.E.C.I., fondé à Paris en 1887 sur l'initiative d'un frère des Ecoles chrétiennes, le Frère Hièron) : encore que le terme de formation n'y figure pas, ces statuts assignent à ce syndicat, généralement considéré comme la matrice proprement syndicale de la CFTC, quatre objectifs dont celui d'organiser des cours et conférences qui paraissent avoir été envisagés dans une perspective de promotion individuelle (4). Dans le même temps (1890) Léon Harmel entreprenait des tournées de conférences populaires en vue de "former des élites ouvrières" et en 1891 apparaissaient les premiers cercles d'études sociales dont Robert Talmy estime qu'ils furent "dûs à l'initiative de quelques ouvriers, comme le serrurier Robert, désireux d'approfondir leurs connaissances en matière économique et sociale" (5). Tentatives des ouvriers chrétiens pour rompre avec le "patronage prolongé" (6) que constituait l'Oeuvre des cercles catholiques d'ouvriers, fondée en 1871, par Albert de Mun et René de La Tour du Pin, ces nouveaux cercles se voulaient indépendants tant à l'égard du patronat que du clergé et ils se fixaient pour but "l'étude des questions sociales et non l'obtention de quelques avantages matériels" (7). Rétrospectivement, ces initiatives se révèlent

---

(4) "Nous entendons que le syndicat soit pour chacun de nous l'instrument de la sécurité dans l'emploi, de l'aisance dans la famille, de l'élévation dans sa position sociale" Bulletin n° 1 du S.E.C.I., 1890, (La CFDT, Seuil 1971, p. 21)

(5) R. Talmy, Le syndicalisme chrétien en France (1871-1930), ed. Bloud et Gay, 1965, p. 39.

(6) Ibid., p. 16.

(7) Ibid., p. 39. Il est interessant de noter que dans la controverse entre le SGEN et Gaston Tessier, en novembre 1950, les références généalogiques ne sont pas les mêmes : Tessier rapportait le syndicalisme chrétien à "la tradition catholique sociale" et particulièrement à Albert de Mun et à l'Oeuvre des cercles, tandis que le SGEN valorisait "le sens de l'autonomie et de l'émancipation ouvrières qu'avaient eu, en 1948, les hommes de l'Atelier, que n'eut point, après 1871, l'Oeuvre des cercles catholiques d'ouvriers" (Combat, 18 nov. 1950, cité par G.Adam, La CFTC, 1940-1958, histoire politique et idéologique, lib. A. Colin, 1964, p. 179.

non seulement préfiguratrices des réalisations connues d'abord sous le titre d'Education ouvrière puis sous celui de formation syndicale (8), mais encore annonciatrices des contradictions qui marquèrent la CFTC entre 1945 et 1964, notamment dans la manière de concevoir la formation : enseignement de la doctrine catholique/étude des questions sociales, sans référence nécessaire au magistère de l'Eglise// formation d'élites ouvrières chrétiennes/ formation à la base et déconfessionalisée// possibilité de promotion individuelle/ condition de promotion collective.

L'importance accordée au problème de la formation - la résolution des congressistes de 1945 l'atteste - relevait des principes mêmes auxquels se référait la CFTC : elle était statutaire. En effet, l'article premier des statuts, du moins avant leur révision de mai 1947, disait de la Confédération : "Elle entend réaliser ces transformations, non par la lutte des classes mais par l'éducation et la collaboration des éléments producteurs" (9). Suivant le texte de ces statuts, les transformations à réaliser concernent "les conditions actuelles de la production" : celles-ci sont telles que le but de la production est insuffisamment atteint, c'est-à-dire qu'elles ne permettent pas "le développement normal de la personnalité humaine par la juste satisfaction de ses besoins matériels, intellectuels et moraux dans l'ordre individuel, familial et social" (10). Le diagnostic est modéré, puisqu'il n'y a là, somme toute, qu'insuffisance conjoncturelle et non pas structurelle. Le remède à ce mal est affaire d'éducation et de collaboration entre les producteurs. Quant à "la lutte des classes", elle n'est pas niée comme réalité historique, elle est plutôt refusée comme moyen incompatible avec la fin visée et, bien sûr, avec "la doctrine sociale définie dans l'encyclique Rerum novarum" (11). En effet "la paix sociale" est elle-même considérée comme une condition

---

(8) "La CFTC va consacrer de nombreux efforts dans les années de l'immédiat après-guerre à remettre en place une politique de formation syndicale. Ce concept recouvre, à peu près, l'idée d'éducation ouvrière telle qu'elle était pratiquée dans l'entre deux-guerre à la CFTC" (A. Chataignier, op. cit.p.235)
(9) Statuts de la CFTC, 1944, art.1.
(10) Ibid.
(11) Statuts de la CFTC, 1944, art. 1.
Le catholicisme social, même dans ses débuts, ne refuse pas d'analyser les antagonismes sociaux comme lutte des classes mais, précisément, il refuse de voir dans celle-ci la solution du problème social. Dans L'économie politique chrétienne (1841), Villeneuve-Bargemont estimait : "On a le choix entre l'irruption violente des classes prolétaires et souffrantes sur les détenteurs de la propriété et de l'industrie (...) et l'application pratique et générale des principes de justice, de morale, d'humanité et de charité." (Villeneuve-Bargemont, cité par J.B. Duroselle, Les débuts du catholicisme social en France (1822-1870), P.U.F., 1951, p. 63.)

"La question qui agite aujourd'hui le monde autour de nous n'est ni une question de personnes, ni une question de formes politiques, mais une question sociale. Si c'est la lutte de ceux qui n'ont rien et de ceux qui ont trop, si c'est le choc violent de l'opulence et de la pauvreté qui trembler le sol sous non pas, notre devoir, à nous chrétiens est de nous interposer entre ces ennemis irréconciliables..."

Ozanam, Lettre à Lallier,
Lyon, 5 novembre 1836,
Correspondance, 5ème édition,
t. I, p. 214.
Cité par J.B. Duroselle,
op. cit., p. 17.

"L'éducation religieuse et l'instruction élémentaire des jeunes ouvriers étant nécessairement incomplète lorsqu'ils sortent des écoles charitables, il est d'un haut intérêt de leur donner les moyens de la rendre plus parfaite et plus solide. A cet effet, des écoles d'adultes pourraient être établies dans les manufactures. La voix des ministres de la religion devrait s'y faire souvent entendre.(...)

Pour compléter les institutions d'instruction, spéciales aux jeunes ouvriers, nous demanderons qu'il fût établi, dans toutes les villes manufacturières, des cours publics et gratuits pour l'enseignement du dessin linéaire, de la mécanique et de la géométrie descriptive, qui auraient lieu, ou le soir, après les heures de travail, ou aux heures de repos et de récréation, ou enfin, le dimanche, après les offices."

Villeneuve-Bargemont, L'économie politique chrétienne, 1834,
Paris, Guillaumin 1841, t. III,
p. 84-85.

"nécessaire" à la réalisation d'un double objectif qui consiste dans "une meilleure utilisation des forces productrices et une répartition plus équitable des résultats de la production entre les divers éléments qui y concourent" (12). Il s'agit, en quelque sorte, de faire simultanément l'apprentissage de l'efficacité productive et celui de la justice dans la distribution (13). Naïvement, on pourrait donc penser que sont à éduquer d'abord et avant tout ceux qui, comme chefs d'entreprise et employeurs ont quelque responsabilité dans l'organisation de la production et dans la répartition des "résultats de la production". Or les statuts de 1944 n'envisagent que l'éducation des travailleurs. Etant admis que ceux-ci n'ont pas à recourir aux pratiques relevant de la lutte des classes, ils doivent être formés professionnellement et socialement de telle manière que soit possible "la collaboration des éléments producteurs". De cette éducation, il est attendu qu'elle rende les travailleurs à la fois compétents, disciplinés, dévoués et loyaux. Qui plus est, la désignation des agents éducatifs fait que cette éducation est encore de l'ordre du patronage comme au temps de l'Oeuvre ou même des précurseurs du catholicisme social tels que Villeneuve-Bargemont :

> "Tout en bornant strictement son action à la représentation et à la défense des intérêts généraux du travail, la Confédération entend faire appel au concours des forces religieuses, morales et intellectuelles susceptibles d'aider à la formation professionnelle et sociale des travailleurs et capables de développer en eux les qualités de discipline, de dévouement et de loyauté indispensables pour assurer le plein épanouissement de l'organisation professionnelle." (14)

---

(12) Statuts de la CFTC 1944, art. 1
Cette formulation semble déjà contenir des argumentations ultérieures comme celles qui seront développées à propos de la promotion professionnelle.
(13) "Pour eux, on a trop insisté sur la production, pas assez sur la distribution. Or celle-ci devrait passer au premier plan, car la justice l'exige." Ces lignes de J.B. Duroselle (op. cit., p. 9.) évoquent les grands réformateurs du XIXème siècle mais elles conviendraient bien pour caractériser une des préoccupations de la CFTC.
(14) Statuts de la CFTC, 1944, art. 1.
Selon J.B.Duroselle, Villeneuve-Bargemont "est vraiment l'initiateur du catholicisme social dans les milieux conservateurs. En quoi il fait penser à Buchez, qui a joué le même rôle pour les démocrates, Ch. de Coux et Ozanam occupant une position intermédiaire." (J.B.Duroselle, op. cit., p. 70)
Il n'est pas sans intérêt de noter que dès 1828 Villeneuve-Bargemont, alors préfet du Nord, préconisait entre autres mesures pour combattre le paupérisme l'instruction à la fois religieuse, morale et industrielle, gratuite et obligatoire pour les enfants au-dessous de 12 ans, ainsi que l'obligation faite aux chefs d'entreprise "d'établir dans leurs manufactures des écoles pour les ouvriers adultes" (A. Théry, L'oeuvre économique de Villeneuve-Bargemont, Thèse, Université de Nancy, Paris-Lille 1911, p. 164.) La proposition est d'ailleurs reprise par le même Villeneuve-Bargemont dans son Economie politique chrétienne, où il envisage d'ailleurs des cours du soir ou du dimanche pour les jeunes ouvriers.

Certes les nouveaux statuts, adoptés en 1947, affirmeront l'autonomie de la confédération qui détermine son action "indépendamment de tout groupement extérieur, politique ou religieux" (15). Mais s'ils énoncent la décision d'"utiliser au maximum les ressources éducatives propres au mouvement syndical", ils n'en reprennent pas moins une formule voisine de celle des anciens statuts :

> "Elle (la confédération) entend d'autre part faire appel au concours des forces intellectuelles, morales et religieuses susceptibles de servir la formation des travailleurs en fonction des responsabilités qui leur incombent dans une organisation démocratique de la vie professionnelle et économique." (16)

Formule voisine, pourtant bien différente à plus d'un titre : 1° l'ordre dans lequel sont désignées les forces a été inversé; 2° leur concours n'est plus que d'appoint et le mouvement syndical entend éduquer ses militants en comptant sur ses propres forces; 3° il est question cette fois de "formation des travailleurs" et non plus de "formation professionnelle et sociale des travailleurs"; 4° surtout, il ne s'agit plus de faire acquérir à ceux-ci des qualités de bons subordonnés ni de donner comme finalité à cette formation "le plein épanouissement de l'organisation professionnelle", mais au contraire de reconnaître aux travailleurs "des responsabilités", de les former en fonction de celles-ci; il ne s'agit plus de les modeler selon les exigences de l'organisation professionnelle mais d'en faire des agents d'une organisation, d'ailleurs définie comme "démocratique", de la vie professionnelle et économique (17). Continuité donc, en ce sens que "le développement systématique des antagonismes de classe" est toujours refusé comme moyen d'accomplir les transformations nécessaires des conditions de la production. Autre registre cependant, par l'insistance sur la nécessité de reconnaître aux travailleurs leur place dans l'organisation économique et surtout par la substitution de cette notion à celle de collaboration des producteurs.(18) En outre,

---

(15) Statuts de la CFTC, 1947, art. 1.
(16) Ibid.
(17) Dans son ouvrage sur la CFTC Gérard Adam a présenté en parallèle les textes anciens et des nouveaux statuts, sans toutefois en faire l'analyse comparée. Cf. Adam, op. cit., p. 79-92. Sur la modification des statuts de 1947 et les changements de termes, cf. La CFDT, Seuil 1971, p. 39.
(18) D'une façon générale, ces nouveaux statuts constituaient une victoire des minoritaires (autour de Paul Vignaux, du SGEN et du groupe d'études Reconstruction) contre la majorité qui, avec Gaston Tessier, entendait demeurer fidèle à la doctrine sociale de l'église et reconstruire un "ordre social chrétien". Cf. G. Lefranc, Le mouvement syndical, de la libération aux évènements de mai-juin 1968, Paris, Payot, 1969, p. 90-97.

.../...

les nouveaux statuts ne mentionnent plus l'éducation comme moyen de transformation des conditions de la production, ce qui pourrait s'interpréter comme une rupture avec une des réalisations traditionnelles du catholicisme social, à savoir le patronage dont, semble-t-il, les Ecoles Normales Ouvrières (E.N.O.) relevaient encore quelque peu dans la période d'entre-deux-guerres (19).

Si, en 1945, la formation n'est pas un nouvel objet de discours à la CFTC c'est essentiellement parce que, dès leur origine, le syndicalisme chrétien et les divers courants du catholicisme social dont il est issu ont fait prévaloir une conception pédagogique de leur action. Certes "le mouvement des patronages et les oeuvres pour la jeunesse ouvrière" (20) ne constituent qu'une partie de l'ensemble des oeuvres sociales catholiques des 19ème et 20ème siècles, et il conviendrait de prendre en compte les Sociétés catholiques de secours catholiques de secours mutuels, également les crèches, les

---

.../...

G. Adam a noté qu'au moment de la libération la C.F.T.C. était sous l'influence de deux idéologies, l'une dont il dit qu'elle est née de la Résistance et qu'il nomme "une "mystique" de démocratie "pure et dure"", l'autre qui est "la doctrine traditionnelle de "collaboration" du syndicalisme chrétien", telle que l'avait rappelé la "directive aux militants" du 21 novembre 1937 : "Vous ne devez pas oublier, en effet, que la collaboration est un des principes essentiels de la C.F.T.C. (...)", (G. Adam, op.cit., p. 136).

(19) Cependant, les événements de 1936 ont eu pour effet d'orienter la C.F.T.C. vers une formation proprement syndicale. En 1937 fut fondé l'Institut d'études et de formations syndicales (I.C.E.F.S.) et c'est à partir de cette période que paraît le Bulletin E.N.O., où en 1939 Paul Vignaux précise que la formation syndicale n'est pas une "annexe de l'enseignement de l'Eglise" et qu'elle "se différencie à la fois de l'enseignement intellectuel et d'une initiation sociale générale" (cf. S. Boscq, op. cit., p. 7).

(20) J.B. Duroselle intitule ainsi un des chapitres de son ouvrage (Les débuts du catholicisme social en France (1822-1870) P.U.F., 1951, p. 548-604). En fait, selon Duroselle, "l'idée du "patronage" qui marquera si longtemps tout un courant du catholicisme social en France, a pris naissance vers 1839-1840" (ibid., p. 197).

colonies agricoles, etc. (21). Mais les diverses initiatives du catholicisme social relèvent en définitive d'une stratégie de l'évangélisation des classes pauvres et, à ce titre, même lorsqu'elles visent à l'amélioration matérielle elles ne perdent pas de vue l'objectif d'instruction et de moralisation des classes laborieuses ni surtout celui que désignait Mgr Affre quand il écrivait le 16 avril 1841 : la plus grande difficulté "c'est d'engager le peuple à entrer dans l'église" (22). Plus tard, quand la CFTC se fut développée et que son recrutement commença à se diversifier, c'est au nom de "la rectitude doctrinale" que Zirnheld et Tessier envoyèrent des directives aux syndicats et entreprirent d'instituer les Ecoles Normales Ouvrières (23). Il s'agissait encore d'être fidèle aux enseignements de l'Eglise et en particulier à sa doctrine sociale définie d'abord dans l'encyclique Quadragesimo anno (1931). Sans doute la nouvelle déclaration de principe que le congrès de 1947 adopta ne se référait plus aux encycliques mais il y était encore écrit : "La Confédération se réclame et s'inspire dans son action des principes de la morale sociale chrétienne" (24). Le commentaire de Gaston Tessier fut d'ailleurs significatif :

---

(21) - La "Société de Saint-Vincent-de-Paul" créée par Ozanam en mai 1833 se proposait "en premier lieu de fortifier la foi de ses membres par la pratique en commun de la charité, et en second lieu de donner aux pauvres des secours immédiats, sans aucune préoccupation théorique" (ibid., p. 173)

- La "société d'économie charitable", fondée par Armand de Melun en 1846 avait, selon ses statuts, "pour but exclusif l'étude et la discussion de toutes les questions qui intéressent les classes pauvres" (ibid. p.223)

- La "société de Saint François-Xavier", signalée pour la première fois en 1843 par le préfet de police mais dont les statuts de 1846 montrent qu'elle "prend de plus en plus le caractère d'une Société de Secours mutuel et d'Education populaire" : secours médicaux et médicaments gratuits, secours de 50 centimes par jour de maladie (ibid., p. 245 ss).

- Armand de Melun "fut chargé d'élaborer un décret organique sur les Sociétés de Secours mutuels" et, contre le projet du prince-président qui voulait rendre celles-ci obligatoires dans chaque commune, il défendit les associations libres de secours mutuels. Le décret-loi organique du 28 mars 1852 prévoyait la création de sociétés dans les communes où leur utilité aura été reconnue, sociétés établies "par les soins du maire et du curé", sociétés autorisées ou approuvées qui "auront pour but d'assurer des secours temporaires aux sociétaires malades, blessés ou infirmes, et de pourvoir à leurs frais funéraires" (art. 6) mais qui ne pourront pas accorder de secours pour cas de chômage. Cf. J.B. Duroselle, op. cit., p. 498-507.

(22) Lettre du ministre des cultes à propos de la fermeture des cours d'adultes des Frères, citée par J.B. Duroselle, op. cit., p. 245.

(23) La CFDT, Seuil, 1971, p. 33.

(24) Statuts de la CFTC, 1947, art.1.

> "L'adhésion à la morale chrétienne suffit pour caractériser notre mouvement entre les deux courants d'opinion spiritualiste et matérialiste, qui, de plus en plus, se partagent ou se disputent le monde (...)
> Etant donné, toutefois, que nous vivons en France, la morale chrétienne, pour un très grand nombre de nos adhérents, s'exprime par les enseignements positifs de l'Eglise catholique. Ceux-ci d'ailleurs, notamment sous la forme des encycliques ou d'autres messages pontificaux, fournissent une splendide contribution au progrès social." (25)

Champion de la continuité doctrinale, Gaston Tessier résistait encore, comme en 1937, à l'ouverture du mouvement syndical aux non-catholiques. En témoigne sa déclaration au second comité national, le 15 avril 1945.

> "Je crois que pour assurer, à la fois par le recrutement et la formation, une certaine continuité dans la direction du mouvement, il faudrait veiller (par des moyens bien entendu dénués de toute pression sur les assemblées syndicales) à ce que l'afflux, à un moment quelconque, d'adhésions provenant de ce recrutement de masse auquel certains pensent, ne nous expose pas, quant à la direction de tel ou tel de nos principaux syndicats, de telle ou telle de nos organisations, et de la C.F.T.C. elle-même, à des renversements qui risqueraient de mettre en cause la continuité de la doctrine." (26)

Cependant, comme l'a noté Gérard Adam, la notion même de "doctrine sociale de l'Eglise" fait alors question pour certains catholiques. Ainsi le chanoine Tiberghien estime qu'il faut renoncer à attendre de l'Eglise que ses enseignements donnent une solution à tout problème d'ordre temporel : l'Eglise a une doctrine morale mais ne propose pas une "technique sociale", c'est à l'Etat et aux citoyens, donc aux catholiques en tant que citoyens, de trouver les réponses aux questions sociales (27). Des prises de position comme celle du chanoine Tiberghien et comme celles des "jeunes venus de la J.O.C. et de la Résistance" (28) ont des implications non-dites en ce qui

---

(25) G. Tessier cité par G. Lefranc, Le mouvement syndical de la libération aux événements de mai-juin 1968, Paris, Payot, 1969, p. 95.
(26) G. Tessier cité par G. Adam, op. cit., p. 60.
(27) G. Adam, ibid., p. 61-62.
(28) G. Adam explique l'opposition interne à l'orientation traditionnelle de la C.F.T.C. par la montée aux postes de responsables de cette "génération formée par les cercles d'études certes, mais aussi initiée à des conditions d'action nouvelles et pour laquelle le patronage était depuis longtemps dépassé" (ibid., p. 63).

concerne la formation : dans cette nouvelle perspective qui n'est encore que celle de minoritaires, l'habitus à produire par le travail pédagogique syndical n'est plus celui qui caractérise les catholiques dociles aux enseignements de la hiérarchie mais celui qui fait, selon l'expression du chanoine Tiberghien, "des chrétiens adultes qui s'engagent avec toute leur foi dans les divers organismes civils" (29). Cette notion d'adulte autonome et prenant ses responsabilités dans "la cité des hommes" aura d'ailleurs bientôt cours non seulement au-delà des groupes Reconstruction et des minoritaires de la CFTC mais aussi en dehors des milieux catholiques jusqu'à constituer la finalité que donnent à leur action la plupart des formateurs d'adultes. Implications non-dites, parce que ces propos ne visent pas la formation ni ce qui en est attendu; ce n'est là que figure du militant tel qu'il est conçu par les partisans d'une rénovation profonde de l'action catholique et, particulièrement, du syndicalisme chrétien, indépendamment des moyens à mettre en oeuvre pour le constituer.

Ceux-ci pourtant s'organisaient mais en marge de la confédération : ce furent les groupes d'études Reconstruction fondés en janvier 1946, puis l'Association de recherches sociales et d'éducation populaire (fin 1946-début 1947), le Comité ouvrier d'information internationale (décembre 1946) et le Centre d'étude pour un syndicalisme d'industrie (janvier 1947). Les fondateurs des groupes Reconstruction appartenaient à cette génération de jocistes et de "résistants" :

> "Ils étaient convaincus que la solution des problèmes de la classe ouvrière et de la nation exigeait un ensemble de connaissances qu'ils ne possédaient pas, une analyse méthodique qu'ils ne pouvaient conduire seuls; c'est pourquoi, ne prétendant pas s'improviser économistes ou sociologues, ils se liaient à des "intellectuels", comme eux militants et qui, par leur activité syndicale ou d'éducation ouvrière, avaient manifesté leur conviction de l'importance du mouvement ouvrier. A ces intellectuels, il n'appartenait évidemment pas de dicter les solutions, mais d'apporter une part des informations, d'élaborer les analyses qui éclaireraient les décisions." (30)

Instances de réunion et d'autoformation de militants minoritaires dont certains auront plus tard des responsabilités dans la C.F.D.T., les groupes

---

(29) Ch. Tiberghien, Sens chrétien et vie sociale, Paris, ed. ouvrière, 1954, cité par G. Adam, op. cit., p. 63.
(30) G. Adam, ibid., p. 66.

ANALYSE COMPAREE DES STATUTS DE LA C.F.T.C.

ANCIENS STATUTS	NOUVEAUX STATUTS		1944	1947
ARTICLE PREMIER :	ARTICLE PREMIER :			
La Confédération entend s'inspirer dans son action de la doctrine sociale définie dans l'encyclique « Rerum novarum ».	La Confédération se réclame et s'inspire, dans son action, des principes de la morale sociale chrétienne.	al. 1 transformé	Ref. "Rerum novarum"	∅ Ref. morale sociale chrét.
Elle estime que la paix sociale nécessaire à la prospérité de la Patrie et l'organisation professionnelle, assise indispensable de cette paix, ne peuvent être réalisées que par l'application des principes de justice et de charité chrétiennes.	Les positions qu'elle prend devant les problèmes de l'organisation économique et sociale, avec le souci de la prospérité de la Nation, sont donc dictées par la préoccupation de préparer le triomphe d'un idéal de paix en faisant prévaloir l'esprit de fraternité et les exigences de la justice.	al. 2 transformé	principes justice et charité chrét ↓ organisation professionnelle ↓ paix sociale ↓ prospérité de la Patrie	fraternité justice ; Positions C.F.T.C. ; Pbs d'org. éco et soc. ; idéal de paix ; souci de la prospérité de la Nation
Elle estime que l'homme est l'élément essentiel de la production, dont il est à la fois la cause et le but. Il importe donc que les conditions mêmes de la production permettent le développement normal de la personnalité humaine par la juste satisfaction de ses besoins matériels, intellectuels et moraux dans l'ordre individuel, familial et social.	Elle estime que l'homme est l'élément essentiel de la production, dont il est à la fois la cause et le but. Il importe donc que les conditions mêmes de la production permettent le développement normal de la personnalité humaine par la juste satisfaction de ses besoins matériels, intellectuels et moraux, dans l'ordre individuel, familial et social.	al. 3 non transformé		- Rapport Homme - Production - Homme défini comme Homme de Besoins - Conditions de la production doivent permettre juste satisfaction de besoins → développement normal de la personnalité humaine
Elle constate que les conditions actuelles de la production ne réalisent pas suffisamment le but, et elle estime nécessaire d'en poursuivre les transformations susceptibles d'assurer une meilleure utilisation des forces productrices et une répartition plus équitable des résultats de la production entre les divers éléments qui y concourent.	Elle constate que les conditions actuelles de la production ne permettent pas d'atteindre ce but, et elle estime nécessaire de transformer ces conditions de manière à assurer un meilleur emploi des forces productrices et une répartition plus équitable des fruits de la production entre les différents éléments qui y concourent.	al. 4 peu transformé	pas suffisamment → ne permettent pas poursuivre les transformations → transformer utilisation → emploi	
Elle entend réaliser ces transformations, non par la lutte des classes mais par l'éducation et la collaboration des éléments producteurs, réunis dans des groupes distincts reliés par des organismes mixtes où l'indépendance et les droits de chacun d'eux seront respectés.	Elle entend accomplir ces transformations, non par le développement systématique des antagonismes de classe, mais par une organisation économique conçue de telle manière que la dignité et l'indépendance des travailleurs et de leurs groupements y soient intégralement respectées.	al. 5 transformé partiellement	Même refus de - lutte des classes → dév. systématique des antagonismes de classe Par contre - éducation → ∅ - collabor. des él. prod. → ∅ - organismes mixtes → ∅ ∅ → organisation économique droits de chaque groupe → dignité des travailleurs indépendance de chaque groupe → indépendance des travailleurs et de leurs groupements	
La Confédération entend poursuivre par tous les moyens légitimes, auprès des organismes politiques et économiques, nationaux et internationaux, l'aboutissement de ses justes revendications : elle déclare que les pouvoirs publics doivent reconnaître et réserver la plus large place à la représentation des intérêts professionnels et économiques ; mais elle estime contraire à l'ordre public que les organismes professionnels prétendent s'arroger des droits et assumer des responsabilités d'ordre politique.	La Confédération entend poursuivre par tous les moyens légitimes auprès des organismes politiques et économiques, nationaux et internationaux, l'aboutissement de ses justes revendications. Elle déclare que les pouvoirs publics doivent reconnaître et réserver la plus large place à la représentation des intérêts professionnels et économiques, et associer le syndicalisme ouvrier à la politique économique du pays ; mais, elle estime que, pour le bon ordre de la vie publique, les organisations syndicales doivent distinguer leurs responsabilités de celles des groupements politiques et elle entend garder à son action une entière indépendance à l'égard de l'Etat, des gouvernements et des partis.	al. 6 1ère partie non transformée	- action auprès des org. politiq. et éco, nat. et internat. - express. de la revendication d'une légitimité reconnue par les pouvoirs publics	
		al. 6 2ème partie transformée	∅ organismes professionnels → organisations syndicales mais même distinction de la politique théorique { ∅ ∅ ∅	indép. à l'égard de l'Etat des gouvernements des partis
Tout en bornant strictement son action à la représentation et à la défense des intérêts généraux du Travail, la Confédération entend faire appel au concours des forces religieuses, morales et intellectuelles susceptibles d'aider à la formation professionnelle et sociale des travailleurs et capables de développer en eux les qualités de discipline, de dévouement et de loyauté indispensables pour assurer le plein épanouissement de l'organisation professionnelle.	Décidée à utiliser au maximum les ressources éducatives propres au mouvement syndical, elle entend d'autre part faire appel au concours des forces intellectuelles, morales et religieuses susceptibles de servir la formation des travailleurs en fonction des responsabilités qui leur incombent dans une organisation démocratique de la vie professionnelle et économique. Bornant strictement son action à la défense et à la représentation des intérêts généraux du Travail, la Confédération assume la pleine responsabilité de cette action, qu'elle détermine indépendamment de tout groupement extérieur, politique ou religieux.	al. 7 transformé	I Action limitée à Représentation et défense des int. généraux du Trav. ∅ II appel au concours des forces religieuses, morales et intellect. → II appel au concours des forces intellect., morales et religieuses III formation profess. et sociale des travailleurs → III formation des travailleurs en fonction des IV discipline, dévouement, loyauté → IV responsabilités qui leur incombent V plein épanouissement de → V dans une organisation démocrat. de la vie profess. et éco l'organisat professionnelle ∅	I ressources éducatives propres au mouvement syndical VI (1947) = I (1944) VII indépendance à l'égard de tout groupement politique ou religieux

Reconstruction semblent avoir fonctionné comme lieux de fermentation idéologique mais aussi comme incitateurs au développement des activités confédérales de formation et à leur rénovation.

L'analyse des textes de la CFTC dans les premières années d'après-guerre - en particulier l'analyse comparée des anciens et des nouveaux statuts - permet de tracer les linéaments de ce qui pourrait être appelé une loi de transformation du discours s'il était possible de lui reconnaître valeur universelle, c'est-à-dire si elle ne s'appliquait pas seulement aux énonciations de l'organisation syndicale ouvrière chrétienne mais à toutes celles où s'est formé et déformé cet objet de discours qu'est "la formation des adultes". En tout cas pour ce qui est des traces discursives de la CFTC, leur examen révèle que les variations de l'objet de discours "formation" sont en relation systématique avec les transformations qui "travaillent" l'ensemble du discours confédéral.

En fait, ceci ne peut être énoncé qu'hypothétiquement, sur le mode du "tout semble s'être passé comme si ...", et pour deux raisons. La première : l'analyse ne porte jamais que sur des effets cristallisés et ne peut qu'inférer conjecturalement les opérations d'où ils sont tirés. La seconde : le matériau analysé ne constitue qu'un sous-ensemble des énoncés effectifs, car si la partie écrite et archivée demeure la seule qui puisse être étudiée a posteriori, elle est aussi la moins propre à l'observation de processus évolutifs.

Ces réserves faites, il est néanmoins possible de comparer les divers états du système de relations entre énoncés, états qui correspondent à des moments successifs du discours; de relever la concomitance de certaines présences ou de certaines absences; de noter des permanences et de suivre des glissements, voire des remaniements, mais surtout de pointer des discontinuités ou des ruptures. Le remplacement des énoncés qui, dans les anciens statuts, parlent de "formation professionnelle et sociale des travailleurs", par d'autres énoncés définissant dans les nouveaux statuts "la formation des travailleurs" ne constitue pas un changement isolé et anodin. Non seulement il ne s'agit pas d'une simple modification lexicale, encore moins d'une abréviation; mais, bien plus, cet autre visage de la formation apparaît dans le même temps que le discours s'altère à différents niveaux. Si l'expression humaniste de ce que devrait être le rapport homme-production reste identique (cf. tableau de l'analyse comparée des statuts : alinéa 3), par contre le

jugement sur la réalité s'est radicalisé (alinéa 4). De même qu'il n'est plus fait référence à l'encyclique Rerum novarum (alinéa 1), de même la part faite à l'autorité de l'Eglise s'est réduite : là où, comme enchaînement de causes à effets, s'ordonnaient principes de justice et de charité chrétiennes, organisation professionnelle, paix sociale, prospérité de la Patrie, les statuts de 1947 mettent en avant les positions que prend la confédération, ils présentent un schéma plus complexe des relations entre ce qui est alors posé comme "problèmes" - dans les anciens statuts ceux-ci étaient pour ainsi dire supposés résolus par la doctrine sociale de l'Eglise - et le système de valeurs de référence (alinéa 2). Qui dit prises de position présume engagement effectif et responsabilité, indépendance enfin tant à l'égard de l'Eglise que de l'Etat, de la hiérarchie ecclésiastique que des gouvernements, des groupements religieux que des partis politiques (alinéa 5, 6 et 7). C'est précisément en fonction de ces exigences que les statuts de 1947 envisagent "la formation des travailleurs", et là n'est pas la moindre des solutions de continuité dans un discours qui jusqu'alors préférait prôner les qualités propres aux serviteurs zélés et fidèles (alinéa 7). A cette coupure correspond la substitution d'un modèle d'organisation des rapports spéciaux à un autre : en lieu et place de la "collaboration des éléments producteurs" et des "organismes mixtes", la CFTC de 1947 vise l'instauration d'une "organisation économique" et, mieux encore, une "organisation démocratique de la vie professionnelle et économique", ce qui ne peut manquer d'appeler la formation d'un autre type d'homme, une autre formation (alinéa 7).

Si l'analyse prend en compte des énoncés appartenant au même corpus mais issus d'autres textes que les statuts, il est possible de préciser les différences.

L'autorité pédagogique qui assure à la formation la reconnaissance de sa valeur n'est plus celle que déléguait la hiérarchie ecclésiastique mais celle que confère aux militants un pouvoir charismatique révélé dans et par l'action syndicale - pouvoir qui d'ailleurs relève vraisemblablement de l'effet conjugué de l'action pédagogique menée dans les mouvements de jeunesse tels que la J.O.C., et de l'action formatrice qui s'est exercée au cours des activités clandestines de la Résistance et dans l'activité syndicale elle-même, surtout quand celle-ci fait agir à contre-courant comme

c'est le cas pour les "minoritaires" (31).

La doctrine sociale de l'Eglise n'est plus considérée comme ayant réponse à toute question que pose l'organisation économique, et son efficacité sinon sa légitimité en cette matière est mise en cause. Il en résulte qu'au lieu du mode d'inculcation magistral, dénoté par le terme d'enseignement doctrinal, se développent d'autres modalités de formation : les groupes de militants ouvriers qui, entre eux et avec le concours d'intellectuels compétents mais d'abord militants, étudient les questions sociales ou mieux "les problèmes de la classe ouvrière et de la Nation" (32). Ce rejet de la "violence symbolique" manifeste - telle qu'elle se donne à voir dans des instances qui se reconnaissent pour mission l'enseignement de la vérité, c'est-à-dire l'imposition de significations conçues comme seules possibles et dont la valeur de vérité est garantie par la nature véridique de l'autorité qui les dicte - ce rejet va de pair avec la propension, alors encore minoritaire, à déconfessionnaliser l'organisation syndicale chrétienne et à ouvrir le recrutement aux non-catholiques. Il se traduit par la mise en place de dispositifs de formation visant à opérer la substitution d'un habitus à un autre : à constituer des militants qui soient des chrétiens adultes, attachés à résoudre les problèmes de la vie temporelle et à s'y engager de façon autonome, plutôt que des catholiques dociles et mettant tout leur zèle à tenter d'appliquer la doctrine sociale de l'Eglise. Cela ne signifie pas la suppression de toute violence symbolique mais le transfert du pouvoir d'imposer légitimement des significations, de la hiérarchie catholique à la confédération elle-même; la légitimité de cette imposition apparaissant validée par la manière démocratique d'établir les significations.

En résumé : continuité à la fois dans l'exigence humaniste de transformer les rapports sociaux de production et dans le refus de recourir, pour ce faire, à la violence de la lutte des classes; mais rupture des autres fils du discours, marquant l'essor naissant d'une autre formation discursive.

---

(31) Il est probable qu'une étude biographique des leaders minoritaires mettrait au jour des voies d'accés au leadership certes singulières mais qui auraient en commun de suivre des filières d'opposition : la JOC n'eût pas d'emblée la caution hiérarchique et pour bon nombre de catholiques ce mouvement "sentait le fagot" dans la mesure où il rassemblait séparément de jeunes ouvriers; quant aux groupes de Résistance, ils étaient de fait en opposition non seulement à "l'occupant" mais aussi au régime de Vichy; le statut minoritaire, enfin impose un certain type de comportement comparable à celui du prophète en rupture avec les détenteurs du pouvoir religieux.

(32) G. Adam, op. cit., p. 66.

Majoritaires	Minoritaires
G. Tessier	P. Vignaux
anciens syndicalistes	nouveaux militants
∅	formés par la J.O.C. et par la Résistance
traditionnalistes	novateurs
référence à "l'Oeuvre" à A. de Mun à R. de La Tour du Pin à Rerum novarum	référence à "l'Atelier" à Buchez ∅ ∅
tenants de la rectitude doctrinale et de la continuité de la doctrine	partisans d'une rénovation syndicale
soumission à la hiérarchie	indépendance syndicale
recrutement exclusivement catholiques	ouverture aux non-catholiques
∅	ressources éducatives propres au mouvement
appel au concours des forces religieuses morales intellectuelles	appel au concours des forces intellectuelles morales religieuses
fidélité aux enseignements de l'Eglise	étude des questions sociales
discipline, dévouement, loyauté	adulte, autonome responsable engagé.

2 - Au-delà d'une distintion reconnue.

Pour la CFTC comme pour la CGT, il convient de distinguer entre formation syndicale et formation professionnelle. Selon Chatainier, l'une et l'autre expression sont usitées à la CFTC dès 1945 : celle-ci dans la motion générale du deuxième comité national qui eut lieu en avril, celle-là

dans le rapport moral du vingt-et-unième congrès en novembre de la même année (33).

A l'époque, le terme de formation employé isolément paraît pourtant désigner la seule qui semble compter pour le syndicat ou du moins la seule qui lui incombe. "Dans le domaine de la formation" : ainsi s'intitule la partie du rapport moral où Tessier parle de "formation syndicale" mais aussi, il est vrai, de "formation générale" (34).

Quant à l'expression "formation professionnelle", son sens varie d'une acception relativement étroite - formation à un métier ou formation spécialisée par opposition à "éducation complète du jeune", ce que devrait être l'apprentissage (35) - jusqu'à être la dénomination d'un ensemble dont les éléments sont l'orientation professionnelle, l'apprentissage, la formation professionnelle accélérée, la promotion ouvrière professionnelle (36).

N'y a-t-il pas là quelques traces discursives d'une conception globalisante qui fut longtemps celle du syndicalisme chrétien quant à sa vocation éducative ?

Sans doute les deux domaines d'intervention sont distincts dès 1945 et au vingt-et-unième congrès fonctionnent d'une part une "commission confédérale de formation" qui depuis 1938 s'occupe de la formation syndicale, d'autre part une "commission confédérale de la formation professionnelle". Mais, tant les anciens statuts que les nouveaux adoptés en 1947 énoncent que le but est "le développement normal de la personnalité humaine par la juste satisfaction de ses besoins matériels, intellectuels et moraux, dans l'ordre individuel, familial et social." Pour autant la responsabilité syndicale en matière d'éducation ne se réduit pas à la formation de cadres syndicaux compétents mais comprend aussi la compétence professionnelle même si, quant à celle-ci, le mode d'action syndicale n'a pas donné lieu à dispositif propre de formation (37).

---

(33) "Sur quelques problèmes de terminologie" in M.David, op. cit., annexe VII, p. 416-418.
(34) Rapport moral au 21ème Congrès CFTC, 1945, p. 15-16.
(35) Introduction au projet de statut d'apprentissage, suppl. à Syndicalisme oct. 1947.
(36) Rapport moral au 23ème congrès CFTC, 1947, p. 46.
(37) Il est à noter pourtant que l'article 13, liv. III du code de travail, autorise les syndicats à promouvoir la formation professionnelle, puisqu'il leur permet de "créer, administrer ou subventionner des oeuvres professionnelles, telles qu'institution de prévoyance, laboratoires champs d'expérience, oeuvres d'éducation scientifique, agricole ou sociale, cours et publications interessant la profession", cf. J.M.Verdier, Traité du Droit du travail : Syndicats, Dalloz, 1966, n° 163. Selon Benito Cacères, dès 1931, la JOC avait créé ses premiers centres de formation professionnelle (op. cit., p. 63)

A cet égard, le "programme d'action ouvrière et d'organisation professionnelle", adopté par le vingt-et-unième congrès de la CFTC (1945), est particulièrement intéressant puisqu'il voit dans la "promotion du travail" la condition d'émergence d'une "majorité ouvrière" et que la notion de promotion du travail se dédouble en ascension individuelle par l'apprentissage et en "promotion collective du travail", celle-ci incluant et supposant celle-là :

> "L'heure est venue pour les salariés de rejoindre la communauté du travail, la communauté professionnelle, la communauté nationale, d'en devenir membres, de s'y sentir chez eux, d'y jouer leur rôle (...) dépassant l'intérêt personnel ou de classe, le prolétariat rénové accède à l'intelligence du bien commun et que par delà l'immédiat, il sache s'élever à la compréhension de vastes perspectives d'avenir." (38)

La répétition insistante du terme de communauté n'est pas insignifiante : comme s'il s'agissait d'exorciser le conflictuel, les divers niveaux de rapports sociaux sont posés comme autant d'instances communautaires; comme si les salariés s'étaient d'eux-mêmes exclus de ces "communautés", les voici invités à s'y réintroduire pour que se réalise "la collaboration des éléments producteurs", objectif statutaire de la CFTC jusqu'en 1947. Cette intégration passe par l'acquisition d'une compétence professionnelle grâce à l'apprentissage mais elle suppose le dépassement des intérêts particuliers, fussent-ils de classe, et la polarisation sur l'intérêt général. Le souhait exprimé d'une accession "à l'intelligence du bien commun" présuppose que tel n'est pas le cas, au moment de l'énonciation, et implique toute une entreprise d'éducation qui déborde largement la seule formation syndicale stricto sensu.

Ce n'est pas un hasard si le programme d'action de la CFTC en 1945 met en scène "le prolétariat rénové" comme au XIXème siècle les réformateurs sociaux profilait la figure du "prolétaire régénéré" (39). En effet, l'analyse et projet des majoritaires de la CFTC en 1945 sont encore de la même veine : le développement industriel - non par nature mais par les abus, l'immoralité et les conflits d'intérêts qui l'ont accompagné - a eu pour effet la dégénérescence du prolétariat et une rupture des solidarités, aboutissant à faire du prolétaire un exclu (sans famille, sans foyer, sans instruction, sans hygiène, sans épargne, et même souvent sans travail, etc.), il s'agissait

---

(38) Programme d'action, 21ème congrès CFTC, 1945.

(39) "Régénération physique et morale des classes ouvrières" : l'expression est d'un industriel qui en usa dans la discussion du projet de loi sur le travail des enfants (Chambre des députés, 21 décembre 1840).
Cf. L. Murard et P. Zylberman, Le petit travailleur infatigable ou le prolétaire régénéré, Recherches, n° 25, nov. 1976.

donc, il s'agit encore en 1945, à la fois de le régénérer et de le réintégrer, donc de le rééduquer et particulièrement de l'ouvrir à d'autres perspectives que celle de son intérêt immédiat.

Famille et métier d'abord, l'une supposant l'autre sous peine d'indigence; c'est dire la nécessité d'un apprentissage qui en soit un.

> "Plus que jamais, la CFTC croit que la famille, cellule essentielle de la société, doit s'édifier sur des bases morales et matérielles qui en assurent la dignité. Elle exige pour cela : une organisation de l'apprentissage qui pourvoit à la véritable formation professionnelle des adolescents." (40)

La formule n'étonne pas qui fait de la famille la "cellule essentielle de la société", elle est traditionnelle, surtout dans les milieux catholiques, et précisément tout au long du XIXème siècle les discours et pratiques tendant à la régénération du prolétariat passèrent par la valorisation de la famille et par la mise en place de dispositifs disciplinaires propres à normaliser la famille autant qu'à l'étayer (41). Quand Gaston Tessier présente l'apprentissage comme moyen d'assurer les bases de la famille, il retrouve une argumentation qui était déjà celle de Villeneuve-Bargemont par exemple, en 1828 quand il était préfet du Nord.

Profession organisée et Patrie ensuite - les statuts de 1947 parleront de "l'organisation économique et sociale" et de "la nation". La "promotion collective du travail" a d'autres horizons plus vastes que celui de la famille. Cependant, pour la direction confédérale majoritaire, cet au-delà de l'intérêt individuel ou familial n'est nullement l'intérêt de classe, qui serait précisément contraire à "l'intelligence du bien commun"; L'intégration du "prolétariat rénové" implique l'adhésion et la participation à la "communauté professionnelle" et à la "communauté nationale" : intégration directe en quelque sorte à laquelle ferait obstacle l'organisation du prolétariat en tant que classe, qui entraînerait le risque de ranimer la lutte des classes. Toutefois, comme le remarque Chataignier, "au sein de cette majorité, la génération jociste avait une conception différente de la finalité collective" (42). Ainsi pour G. Esperet,

---

(40) G. Tessier, "Le syndicalisme chrétien en 1945", Brochure CFTC, p. 17-18.
(41) Sur les dispositifs de normalisation de la famille, cf. I. Joseph, Ph. Fritsch, et A. Battegay, Disciplines à domicile, Recherches, n° 28, nov. 1977.
(42) Chataîgnier, op. cit., p. 237.

responsable confédéral de la formation jusqu'en mai 1947, "le syndicalisme ne pourra remplir son rôle que dans la mesure où il réussira à faire accéder toute la classe ouvrière à un plus haut degré de compétence" (43).

A quelques années de là, en 1954, dans un article qui vise à préciser la position de la CFTC sur le "rôle de l'Etat vis à vis d'une véritable politique nationale de l'éducation", Lebescond réclame de l'Etat "une large politique d'éducation populaire, dans laquelle l'effort des organismes d'éducation ouvrière et des syndicalistes sera encouragé et soutenu à l'instar de tous les pays modernes" (44). Cette réclamation lui paraît d'autant plus justifiée que, dit-il, "aucune politique d'envergure n'a été prévue pour augmenter ce que Proudhon appelait la capacité ouvrière"(45). Inscrite dans une revendication qui finira par être satisfaite et aboutira à la loi sur le congé-éducation (1957), cette référence à Proudhon et la reprise de sa formule, ainsi que celle d'éducation ouvrière, laissent à penser que 1° la conception d'une "promotion collective de la classe ouvrière" est parvenue à s'imposer dans le même temps d'ailleurs que le rapport des forces majoritaires et minoritaires se transformait au profit de ceux-ci (46); 2° le sens accordé par la CFTC au terme de formation est autre que la somme des significations propres, d'une part, à la formation syndicale et, d'autre part, à la formation professionnelle. Sur ces deux points la lecture du rapport moral au vingt-septième congrès (1953) apporte des éclaircissements :

> "Pas de syndicalisme moderne sans militants compétents et sans classe ouvrière associée à sa libération. Le problème ne se pose pas d'aujourd'hui, et nous l'avons souvent rappelé, les premiers militants du XIXème siècle et les doctrinaires, de Buchez à Proudhon, l'ont fortement souligné. Nous nous inscrivons donc dans la tradition la plus riche et les perspectives les plus larges lorsqu'à la CFTC nous consentons un effort très grand dans le domaine de l'éducation ouvrière. Cette éducation ouvrière se présente sous des aspects très divers et à des plans très différents. Elle doit répondre à tous les besoins qui permettent l'épanouissement des travailleurs."

---

(43) G. Esperet, Nécessité d'hier, nécessité d'aujourd'hui, Formation, nlle série, n° 2, octobre 1947.
(44) R. Lebescond, Pour une politique vraiment nationale de l'éducation, Formation, n° 70, décembre 1954.
(45) Ibid. L'expression figure déjà telle quelle dans le rapport moral au 26ème congrès (1951) où Bouladoux énonce que "la promotion ouvrière" suppose une "capacité ouvrière". Le mot "capacité" était déjà employé en ce sens dans Formation, n° 16, juin 1949.
(46) Résolution générale sur la promotion ouvrière, 29ème congrès CFTC, 1957. Sur la crise de 1952 à la CFTC, cf. G. Adam, op. cit., p. 221-240.

> "Il ne revient pas au syndicalisme de prendre la totalité des charges et des responsabilités dans tous les secteurs. (...) Mais il est un secteur essentiel de l'éducation ouvrière qui relève directement des responsabilités d'une grande centrale syndicale et de ses organisations affiliées : c'est la formation sociale, économique, juridique et doctrinale de ses militants et adhérents." (47)

Dans ce texte nombre de termes ou expressions sont à relever : sans doute la notion de "syndicalisme moderne" et celle de "militants compétents" qui renvoient aux conditions de l'action syndicale et particulièrement aux exigences des situations de négociation où les militants se trouvent confrontés à des problèmes complexes et à des adversaires culturellement "armés" (48); celle également de "classe ouvrière associée à sa libération", ce qui donne de la CFTC une tout autre image que celle d'un syndicat attelé à l'intégration du "prolétariat rénové" et à la collaboration de classes; celle encore d'éducation ouvrière et sa référence à l'histoire du mouvement ouvrier, au théoricien de l'Association ouvrière de production mais aussi à celui de la "révolution par le bas" (49).

---

(47) 27ème congrès CFTC, 1953, p. 19.

(48) Dans l'article déjà cité, Lebescond insiste sur le handicap des syndicalistes : "Nous arrivons à cette situation que les chefs et les cadres de l'entreprise, les hauts fonctionnaires ont bénéficié de l'effort de la collectivité pour poursuivre leurs études et être aptes à prendre les responsabilités qui sont les leurs. Mais les militants syndicalistes, qui doivent discuter, négocier, représenter, s'affronter, défendre le monde du travail, toutes activités qui supposent des connaissances poussées si l'on veut qu'il y ait égalité entre les parties, sont laissés à leur propres moyens pour parvenir à la compétence nécessaire" (R. Lebescond, Formation, n° 70, décembre 1954).

"On demande aujourd'hui à un responsable syndical une compétence qui ne s'improvise pas (et qui ne peut être forgée uniquement au travers de l'action) : il faut être à la fois juriste, économiste, un peu comptable (...) rédiger un article ou une circulaire (...) apprécier avec compétence les postes d'un bilan ou les articles d'une convention collective, discuter avec les techniciens du patronat et les experts des pouvoirs publics" (G. Vidalenc, L'éducation ouvrière hier et aujourd'hui, Culture ouvrière et action syndicale, ed. du Cerf, Paris, 1956, cité par S. Boscq, op. cit., p. 13.)

(49) "Pour Proudhon la notion de révolution par le bas inclut la notion d'une révolution faite à la base et au niveau des producteurs. Il ne s'agit pas seulement de se saisir d'un appareil pour en changer l'orientation, mais de substituer à une économie d'exploitation une autre économie, et ce remplacement ne peut se faire que si les ouvriers la créent eux-mêmes par une action qui leur serait propre. En refusant d'inciter à une lutte politique, Proudhon invite en fait à une oeuvre difficile, exigeante, qui aura pour effet de transformer les ouvriers en gérants, en responsables, en sujets réellement producteurs et conscients des nécessités de la production." (P. Ansart, Sociologie de Proudhon, Paris, P.U.F., 1967, p. 209.)

Mais ce texte donne à la fois une définition très englobante de l'éducation ouvrière et une délimitation assez précise de ce qui est du ressort du syndicat tout en n'étant qu'un secteur - essentiel certes - de l'éducation ouvrière : la formation syndicale. Celle-ci n'est d'ailleurs plus envisagée comme ayant pour but "la constitution de cadres syndicaux d'un dévouement exemplaire" mais elle est spécifiée : "formation sociale, économique, juridique et doctrinale (...)" (50). La première renvoie à la culture ouvrière et à "l'épanouissement des travailleurs" alors que la seconde vise l'efficacité syndicale et serait plutôt l'apprentissage du "métier" de militant. Il s'ensuit que le mode d'intervention syndicale sur chacun de ces plans n'est pas identique : dans un cas la CFTC organise et fait fonctionner tout un dispositif de formation; dans l'autre, elle expose ses vues, elle inspire, elle affirme ses positions, elle revendique, mais sans prendre elle-même en charge ce qui relève soit des pouvoirs publics, soit des organisations et associations privées, particulièrement des organismes d'éducation populaire.

Pourtant, trop insister sur ces différences serait méconnaître la signification que la CFTC des années cinquante donne à la formation. L'examen de la notion de "formation de base" s'impose ici. Occurrente dès octobre 1947 dans un texte de G. Esperet, reprise dans les congrès de 1949, de 1951 et surtout de 1953, redéfinie dans les congrès suivants jusqu'au trentième qui se prononce "pour une réorganisation de la formation à la base", cette expression semble de prime abord n'avoir d'autre intérêt que de désigner le premier échelon d'un dispositif de formation hiérarchisée : la formation de base est celle des adhérents et des futurs adhérents. Viennent ensuite les différents niveaux de formation des militants et des dirigeants (formation du premier degré, formation spécialisée, formation du second degré). Mais le propre de cette formation de base - du moins à partir de ce qui en est dit ou écrit, par exemple, dans un texte datant du vingt-huitième congrès (51)- est de procéder d'une participation progressive à "la vie du syndicat". Soient trois figures : celle du camarade qui s'informe, celle du camarade qui donne son point de vue, celle enfin du camarade qui "paie de sa personne" en

---

(50) Ces deux énoncés sont du même Bouladoux mais le premier date de 1950 (M. Bouladoux,"Poursuivons notre effort", Formation, n° 25, mai 1950) tandis que le second est extrait du Rapport moral au 27ème congrès de la CFTC (1953).
(51) Formation, n° 76, juin 1955, p. 2-5.

"- C'est à partir de la VIE que l'on se forme un jugement le plus souvent.

- C'est à partir de la VIE que l'on agit le plus communément.

- La VIE... celle de l'entreprise, de l'atelier, du bureau.

- La VIE... Une journée de vie ouvrière. Il s'en passe des choses dans une journée de vie ouvrière !

- Savons-nous les VOIR ? ... Les faire VOIR à nos camarades de travail ?

- La technique, qu'elle soit syndicale ou autre, a-t-elle tué en nous le sens de l'observation des FAITS ?

- Voir... Faire voir... Mais le FAIT n'a pas une fin en soi. S'il est nécessaire de VOIR, encore faut-il que le FAIT soit jugé et utilisé.

- Le militant n'est pas un isolé. A partir des FAITS, il alimente sa vie d'homme d'action.

Dans les contacts avec les travailleurs, il utilise les FAITS de la vie ouvrière : il fait réagir autour de lui à partir des FAITS.

En réunion syndicale, il utilise les FAITS pour animer la rencontre, pour y apporter la VIE et rechercher avec les adhérents l'action à mener."

("La formation de base", Formation, n° 76, juin 1955)

acceptant des tâches précises telles que "remettre des journaux aux camarades d'atelier ou du quartier; collecter les cotisations de trois ou quatre camarades; remettre quelques convocations; distribuer des tracts, etc. (..) Tâches minimes, mais qui engagent et qui compromettent" (52).

Le langage est ici celui de l'initiation : pour ce qui est des "travailleurs inorganisés", il s'agit de "leur faire découvrir la véritable notion du syndicalisme et de les amener à s'engager dans l'action par l'adhésion" (53). Quant aux adhérents, il s'agit d'en faire des militants : chacun doit devenir "à son tour un éveilleur de la conscience ouvrière de ses camarades de travail" (54). Lire la presse syndicale, assister aux réunions, y prendre parti, collecter des fonds, etc. apparaissent comme autant de moments initiatiques, comme autant d'actes qui confèrent à l'agent l'habitus du militant : "participer à une oeuvre commune", y avoir une "attitude active". Mais "entrer" en syndicalisme n'est pas "sortir du monde" et, contrairement à nombre d'initiations, celle-ci implique précisément de "se faire le plus près possible des adhérents, des travailleurs et de leurs activités professionnelles", donc d'abord dans l'entreprise et "à partir de l'action professionnelle (...) à partir des problèmes interprofessionnels (...) à partir des discussions des camarades" (55).

Dispositif de formation qui se veut souple - "il ne peut y avoir de solution standard" (56) - mais qui n'en présente pas moins les caractéristiques d'un ensemble systématique dont les éléments s'agencent entre eux selon la logique du système. Le type d'action formatrice relève plutôt de la formation des groupes de volontaires clandestins (cf. la Résistance, et plus lointainement l'histoire du mouvement ouvrier quand les coalitions étaient interdites) que de l'instruction d'une armée de conscrits; plutôt des agents sûrs et éprouvés qu'un grand nombre de recrues, même lorsque l'enjeu de la formation n'est plus la défense de "la rectitude doctrinale". Formation progressive et prudente, contrôlée, mais sur le tas et à partir de problèmes "en vraie grandeur", par contacts informels mais aussi par actes formels qui marquent l'auteur à ses propres yeux et aux yeux des autres

---

(52) Formation, n° 76, juin 1955, p. 2.
(53) Ibid.
(54) Ibid.
(55) Ibid. : "cellule de base de la vie économique, l'entreprise doit être la cellule de base de l'action syndicale."
(56) Ibid.

("qui engagent et qui compromettent"); pédagogie de l'éveil, de la prise de conscience, de la conversion aussi - celle des "travailleurs inorganisés, en réaction contre le syndicalisme, ignorant de sa véritable mission, parfois même de son existence. Travailleurs adhérents à une autre centrale (...)"(57) - mais également pédagogie de la participation à ce que les syndicalistes allemands appelaient "le petit travail" et qui tout en assurant le fonctionnement syndical produit chez ceux qui l'assurent un travail formateur et des effets de discipline propres à constituer durablement l'habitus du militant ("attitude active", participant à "l'oeuvre commune"); cependant, action formatrice diffuse en ce sens que tout militant est appelé à être formateur des adhérents et autres militants, donc formation mutuelle, mais action formatrice réglée dans la mesure où les militants sont diversement qualifiés et mandatés pour assumer cette formation de base :

> - le "collecteur, qui ne se contente pas d'être le "percepteur" de cotisations, mais transmet les positions du Mouvement et les réactions des adhérents"
> - le "délégué du personnel, qui défend ses camarades, les fait discuter, les informe, les associe à leur défense"
> - le "délégué au comité d'entreprise, qui maintient la liaison avec les adhérents et les travailleurs"
> - le "délégué syndical qui tout en gardant la liaison avec les travailleurs de son atelier ou bureau organise l'action et les liaisons dans l'entreprise." (58)

Le même texte dit encore que le militant est "celui qui veut transmettre à ses camarades la position de son organisation". Cette transmission, qui ne saurait être celle d'un point de vue "personnel" ou d'une analyse individuelle, ne se réduit pas à un rapport de communication ni à l'expression d'une opinion. Elle suppose une constante référence à l'autorité de l'organisation; elle n'a de validité syndicale et, pour autant, de valeur formatrice que si le militant parle au nom du syndicat, s'il est mandaté pour le faire et si la légitimité de ce mandat lui est reconnue par ceux qui l'écoutent. Les motions de congrès portent d'ailleurs la trace du mécanisme d'institution de cette autorité. Soit, par exemple, la motion du vingt-huitième congrès (1955) sur la formation : "C'est à l'unanimité que le congrès a adopté la motion présentée par R. Lebescond, au nom de la commission Formation (...) Le congrès (...) autorise le

(57) Formation, n° 76, juin 1955, p. 2.
(58) Ibid.

le secrétariat confédéral, pour faciliter l'application de la décision du congrès de 1949, à abonner d'office (...)"

Formation sans équipement et sans spécialistes mais non sans conduites régulières ni sans emprises disciplinaires, la formation de base présente pour caractéristique essentielle de se vouloir "étroitement liée à l'action", "formation dans et par l'action, en partant du concret" (59). Or c'est précisément ce caractère que la CFTC entend donner à l'ensemble de la formation syndicale; c'est aussi ce caractère qu'elle attribuera à l'éducation permanente ou qu'elle en attendra quand il en sera question. S'il faut en croire Pierre Belleville - encore que dans le texte cité il ne parle ni au nom de la CFTC ni seulement de celle-ci - l'une et l'autre ne sont pas sans rapport : "La formation syndicale (...) c'est d'abord la pratique, qu'une étude systématique vient ensuite éclairer. On peut d'ailleurs penser qu'il s'agit là d'une caractéristique fondamentale de l'éducation permanente" (60). De fait, après avoir énoncé que "notre monde moderne exige une éducation permanente", le rapport de la Commission-Formation au 31ème congrès (1961) affirmait : "Le syndicalisme, par nécessité, par vocation, est source d'Education permanente. Il associe dans un processus qui ne saurait souffrir de faille : l'Action, la Réflexion, l'Etude" (61). Le rapport d'activité du même congrès allait d'ailleurs plus loin dans l'assimilation puisque parlant des animateurs de la formation syndicale il disait : ils sont les artisans d'une véritable éducation permanente que représentent l'action syndicale elle-même et la formation qu'elle suscite" (62). L'expression elle-même, "éducation permanente", est étrangère au vocabulaire propre à la CFTC.Mais lorsque l'organisation syndicale se le voit imposer de l'extérieur, sans doute en 1957 à l'occasion des discussions du projet Billères de réforme de l'enseignement - mais aussi vraisemblablement par les contacts avec des organismes d'éducation populaire - elle lui donne pour sens ce qu'elle fait ou tend à faire

---

(59) Formation, n° 61, janv. 1954, p. 4.
(60) P. Belleville, "La formation syndicale", Esprit, av. 1967, p. 716-736.
(61) Les travaux de la Commission-Formation, 31ème congrès CFTC (1961), Formation, n° 37. Déjà la Résolution de la même commission mais adoptée par le 29ème congrès (1957) réclamait : "que les organisations syndicales soient associées à la solution des problèmes posés par la réforme de l'enseignement, notamment en ce qui concerne l'éducation permanente".
(62) Rapport d'activité du 31ème congrès.

en matière de formation. Tout semble s'être passé comme si, à la manière de monsieur Jourdain découvrant qu'il faisait de la prose sans le savoir, les syndicalistes de la CFTC s'étaient dit qu'au fond cette "éducation permanente" dont on commençait tant à parler dans les milieux gouvernementaux, était leur affaire depuis toujours. Au demeurant, quand la loi du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente aura été promulguée, l'objectif que la CFDT assigne à l'éducation permanente se situe dans la ligne du but conféré statutairement à l'organisation syndicale : "Une telle conception de l'éducation permanente vise donc à développer à la fois l'autonomie et la liberté de la personne ainsi que sa capacité à s'insérer dans un processus collectif et démocratique de transformation" (63).

3 - De l'apprentissage à la formation professionnelle continue.

Ce ne sont pas là terme ou expression qui n'appartiennent en propre ni au vocabulaire de la CFTC ni à celui de la CFDT, quoique le premier se rencontre dans des textes confédéraux de toute la période 45-70, et que l'expression, ici placée en seconde position et d'ailleurs apparue tardivement, y figure soit telle quelle, soit sous la forme contractée de "formation continue". Eléments présents donc dans les écrits syndicaux, mais éléments importés. Il en va d'ailleurs de même pour toute une série d'autres expressions bâties à partir du mot "promotion".

---

(63) 36ème congrès CFDT, 1973, le premier après 1971. Entretemps, en janvier 1965, il est fait mention de l'éducation permanente comme d'une nécessité à imposer : "Des formules variées doivent être employées pour imposer pratiquement la nécessité de l'éducation permanente. Cette action pourra être menée par les Universités qui développent des moyens de "recyclage", par les groupements d'éducation populaire ou par le milieu socio-professionnel dispensant une formation qui n'est plus uniquement professionnelle mais prend un caractère global". Formation, n° 61, janv. 1965, p. 62.

Ainsi, à côté ou en regard d'un ensemble discursif qui donne corps et sens à l'objet formation en se développant de lui-même et plutôt selon sa dynamique propre, il semble qu'un autre ensemble se soit construit, celui-ci plus réactionnel et tenant son existence certes de ce qui peut être appelé le système idéologique CFTC-CFDT - cette réunion des deux sigles témoignant graphiquement du caractère évolutif de ce système - mais surtout des répliques à des événements discursifs externes. Dans l'adaptation du système, ici l'accomodation l'emporterait tandis que là ce serait l'assimilation.

L'interprétation paraît séduisante mais elle simplifie à l'excès des échanges plus complexes et elle a le tort de trop accorder à la valeur faciale des distinctions officiellement reconnues. Par conséquent, tout en passant par ces grand'portes que sont les objets discursifs importés (apprentissage, F.P.A., formation professionnelle, promotion sociale, etc.), il s'agit premièrement de se souvenir que le plus souvent une entrée est également une issue et que les produits d'importation peuvent ressortir transformés, deuxièmement que les poternes, portes à secret et escaliers dérobés ont parfois plus d'importance historique que les portails et escaliers d'honneur. Donc, suivre les analyses et prises de position de la CFTC - et depuis 1964 de la CFDT - quant à l'apprentissage, la F.P.A. et autres "problèmes" ou institutions du même ordre, en prenant acte des transformations que ces objets de discours présentent "à la sortie" mais aussi en repérant autant que possible le souterrain parcours des schèmes idéologiques dont certains venus d'ailleurs, et en tachant d'estimer leurs effets insidieux.

L'apprentissage

Un exemple d'abord. On se souvient de l'ambiguïté que l'expression formation professionnelle présente dans les textes de la CFTC après la libération. Tantôt elle dénote un ensemble qui comprend l'orientation professionnelle, l'apprentissage, la F.P.A. et la promotion ouvrière professionnelle; tantôt elle a valeur de connotation : dire de l'apprentissage qu'il doit être une formation professionnelle c'est lui accorder une qualité de plénitude éducative en le différenciant d'une simple préparation technique à un métier ou, pire, d'un conditionnement rapide à une production spécialisée - et ceci

porte la marque de l'humanisme chrétien auquel se réfère la CFTC - mais c'est aussi, en un tout autre sens, faire chorus avec le CNPF en estimant que l'apprentissage est l'affaire des professions. Une nuance cependant à ne pas méconnaître : pour la CFTC, il s'agit de la "profession organisée", c'est-à-dire présentant des structures paritaires de gestion et de contrôle où se rencontrent syndicats patronaux, cadres et ouvriers (64). Sans doute était-ce là encore conception directement ordonnée par la doctrine sociale de la confédération - conception qui s'exprime déjà dans les débuts du catholicisme social, non pas chez Villeneuve-Bargemont mais chez Le Play ou encore chez Armand de Melun qui en 1852 ne craignit pas de s'élever contre le projet du Prince-président de rendre obligatoire dans chaque commune une société de secours mutuel, projet où Armand de Melun voyait "un véritable socialisme d'Etat" et auquel il préférait des associations libres ayant "à leur tête des hommes de bien" (65) - mais c'était aussi craindre l'étatisation de l'apprentissage dans une conjoncture politique encore favorable au Parti communiste jusqu'au 4 mai 1947, date d'exclusion des ministres communistes du gouvernement; dans une conjoncture où, après l'échec du Comité interconfédéral d'entente syndicale, les divergences entre la CGT et la CFTC s'affirment notamment à propos du plan de réforme de la sécurité sociale et de la liberté d'enseignement; donc dans une conjoncture où le pluralisme syndical l'emporte sur "l'unité de la classe ouvrière"; dans une conjoncture enfin où tant les minoritaires comme Paul Vignaux que les majoritaires comme Gaston Tessier considèrent le communisme comme "un fait totalitaire" et voient dans la CFTC une "force anti-totalitaire" (66).

L'analyse des textes de la CFTC sur l'apprentissage pourrait paraître hors sujet puisque ce "problème important" concerne les jeunes de quatorze à dix-sept ans. Elle est cependant à faire car, ultérieurement, cette "affaire de jeunes" ne sera pas séparée de la question de la formation des adultes. Dès 1947, la commission confédérale de l'apprentissage est devenue commission confédérale de la formation professionnelle, dont il est dit, par exemple au vingt-septième congrès, qu'elle "se penche avec attention

---

(64) Le CNPF emploie lui aussi cette expression (Bull. CNPF, janv. 1948), il souhaite la "collaboration des organisations patronales et ouvrières" mais il ne va pas jusqu'à envisager la mise en place de structure de gestion paritaire.
(65) J.B. Duroselle, Les débuts du catholicisme social en France, P.U.F. 1951, p. 502-503.
(66) Sur les relations entre les deux centrales au cours de cette période, selon un point de vue favorable à la CFTC, cf. G. Adam, op. cit., p. 93-110.

sur tous les problèmes concernant la formation tant des jeunes que des adultes" (67).

Durant la période de 1945 à 1948 la question de l'apprentissage est à l'ordre du jour et la CFTC présente un projet de statut de l'apprentissage - il en va de même de la J.O.C., du M.R.P., du P.C.F., du Parti Radical, etc.; quant au CNPF, il est particulièrement attentif aux diverses propositions qu'il analyse et critique. Ce projet prévoit un "apprentissage (...) qui ne soit pas exclusivement la formation d'un métier, mais à l'occasion de cette formation professionnelle, une éducation complète du jeune". Il est dans la ligne de la motion adoptée en 1945 qui affirmait "la nécessité, en même temps qu'une formation technique, d'une formation générale assurant le plein épanouissement physique, intellectuel, moral et civique des jeunes (68). A cette question qui est, pour ainsi dire, posée de l'extérieur le syndicat chrétien donne une réponse qui, pour ce qui est de la finalité, n'est guère différente de celle qu'y apporte la CGT. Mais, pour ce qui est des moyens, sa réponse est plus proche des propositions patronales : d'abord, quant au rôle attendu de l'Etat qui "doit contrôler, stimuler et aider l'effort entrepris, sans se substituer à l'initiative des collectivités privées en ce qui concerne l'organisation et la gestion"; ensuite, quant au rôle de la profession dont il est dit "qu'elle est la plus qualifiée pour apprécier (...) ses propres besoins de main-d'oeuvre et pour organiser une formation technique parfaitement adaptée" (69). Or - et c'est ici probablement l'effet produit par l'un de ces cheminements insidieux dont l'hypothèse vient d'être avancée - à quelques vingt-deux ans de distance J.Y. Eichenberger, président de la commission Enseignement-Formation du CNPF et Directeur de Penarroya, tiendra un langage assez semblable mais cette fois à propos de l'éducation permanente : "Peut-être l'Etat en sa qualité de gardien du bien commun doit-il exercer un certain contrôle, mais aussi léger que possible (...) En général, pour l'éducation permanente, le rôle de l'Etat est d'aider et de soutenir des initiatives infiniment diverses dans leur origine et dans leurs modalités" (70). Rien de mystérieux d'ailleurs dans cette parenté : il n'est pas nécessaire d'imaginer des passages secrets de la CFTC au CNPF. Le schème commun au syndicat

(67) Rapport d'activité, 27ème congrès CFTC, 1953, p. 77.
(68) Motion, 21ème congrès CFTC, 1945.
(69) Exposé des motifs, Projet CFTC de statut de l'apprentissage, 1947.
(70) Face à face B. Schwartz-J.Y. Eichenberger, Dirigeant, n° 3, juin-juil. 1969.

des travailleurs chrétiens et au syndicat patronal, qui en 1947 ordonne leur manière de concevoir les rapports de l'Etat et de l'apprentissage, est encore d'usage en 1969, du moins au CNPF, pour penser cet autre objet de discours dont par ailleurs l'existence n'est vraisemblablement pas sans dépendre indirectement de l'action du syndicalisme chrétien en matière de formation. Au passage, il est notable que le directeur de Penarroya use pour caractériser l'Etat d'une notion classique dans la doctrine sociale de l'Eglise, celle-là même qu'utilisait justement F. Besse à propos de l'apprentissage (71).

Comme cela a déjà été relevé, Gaston Tessier, dans le syndicalisme chrétien en 1945, voyait dans l'organisation de l'apprentissage une nécessité pour l'édification morale et matérielle de la famille. En 1947 l'exposé des motifs du projet de statut de l'apprentissage présente celui-ci comme un moyen, pour la famille, de remplir "la mission sacrée de préparer l'enfant à réaliser sa destinée totale" (72). Il faut croire que la réalité fut pourtant bientôt perçue comme assez différente : en 1954, la CFTC offre un "guide du jeune travailleur" (73) et, en 1957, Roger Tarnaud publie un article sur "les abus en matière de contrat d'apprentissage", qu'il présente comme une information aux familles (74). Ici, comme pour d'autres questions

---

(71) "L'Etat a la charge du bien commun" (F. Besse, Positions, cité par Chataignier, op. cit., p. 271).
(72) Exposé des motifs, Projet CFTC de statut de l'apprentissage.
(73) Formation, n° 69, novembre 1954.
(74) "Il nous appartient de jouer auprès des parents un rôle d'informateurs, afin qu'ils ne signent pas un contrat d'apprentissage n'importe comment" (Formation, n° 91, janvier 1957).

Ce genre de mise en garde n'est pas nouveau. Dans un curieux mémoire de quelques pages, couronné à un concours (sans que la nature de celui-ci soit précisée ni l'institution qui l'avait organisé) et dont, semble-t-il, seuls des extraits ont été publiés, M. L. Galland, Docteur en Droit, avocat à la Cour d'Appel de Lyon, écrivait en 1897 :"Le contrat d'apprentissage a un inconvénient qui le rend parfois singulièrement odieux. L'enfant est le plus souvent assujetti à des travaux étrangers à ceux de la profession (...) en finissant son apprentissage, il n'a rien appris, si ce n'est l'art de dissiper sa journée." (M.L. Galland, extraits du mémoire couronné dans le concours, Lyon, Lib. et imp. E. Vitte, 1897, B.M. Lyon : 371 552).

de relations de travail l'analyse conclut certes à l'exploitation des travailleurs mais en reste à la dénonciation d'abus que permettent certaines situations locales, la négligence des victimes ou de leurs parents, le manque de vigilance des instances de contrôle et les insuffisances d'ordre contractuel ou légal.

Ce n'est guère qu'en cette même année 1957, celle du projet Billères, que la CFTC relie la question de l'apprentissage à la réforme de l'enseignement :

> "Améliorer le standing de vie des salariés, réaliser une économie de plein-emploi, assurer un avenir heureux pour les jeunes générations, ne peuvent se concevoir sans une réforme démocratique de l'enseignement, un apprentissage et une formation professionnelle permettant à chacun suivant ses goûts, ses aptitudes, son travail et sa bonne volonté de réaliser pleinement sa destinée, d'être à la place où il doit être, d'avoir des responsabilités qui lui conviennent, en un mot d'être, suivant la formule anglo-saxonne, "the right man in the right place"." (75)

Dans ce texte sont tout d'abord énoncés des objectifs collectifs concernant l'ensemble des salariés et leurs enfants, les "jeunes générations", vient ensuite l'indication du moyen pour les atteindre et du même coup pour que chacun soit "à la place où il doit être". Etrange avatar d'une doctrine de la prédestination, qui se donne une société harmonieuse résultant d'un combat démocratiquement réglé, ici entendu comme socialement neutre, où les seules armes autorisées seraient les goûts, les aptitudes, le travail et la bonne volonté, comme si celles-ci, réputées individuelles, n'étaient pas socialement produites et distribuées. Le moindre des paradoxes n'est sans doute pas le présupposé d'une harmonie préétablie entre, d'une part, un système de places fonctionnellement différentes mais socialement équivalentes et, d'autre part, un ensemble de destins se construisant librement sur la base de différences individuelles. Il en est pourtant un autre qui consiste, après avoir mis en avant cette figure rassurante de l'homme qui se trouve à sa juste place et y donne sa juste valeur, à argumenter cette fois sur les reconversions imposées par "le progrès technique",

(75) 29ème congrès CFTC, 1957, p. 87.

c'est-à-dire en fondant précisément l'argumentation sur le contraire d'un système où chacun peut trouver une place qui serait la sienne :

> "A l'époque présente où de toutes parts on recherche des techniciens et des ouvriers qualifiés en plus grand nombre, à un moment où nous allons assister, et commençons à le faire, à des bouleversements profonds, grâce au progrès technique, dans la production et dans l'organisation du travail, il n'est pas toujours aisé d'adapter l'enseignement, en général, l'apprentissage, l'enseignement technique aux besoins du monde de demain. Et pourtant, il faut s'en préoccuper d'urgence (...) acquérir une formation polyvalente et générale, permettant, à travers les transformations industrielles et économiques actuelles, les possibilités de redressement éventuel d'une situation s'avérant sans issue, par suite du progrès technique." (76)

Chemin faisant, est apparu le thème des changements consécutifs au progrès technique. Ou plutôt la question de l'apprentissage, jusqu'alors seulement traitée à partir de l'aspiration à une "éducation complète", s'est trouvée renouvelée par la mise en oeuvre de ce schème organisateur à la fois d'un vision du monde et de sa représentation.

La F.P.A.

Il en va de même pour la "formation professionnelle accélérée", mais l'argumentation liant la formation aux transformations industrielles y apparait plus tôt.

Pour la CFTC des années 1945-1948 la F.P.A. est suspecte. On en trouve encore un écho dans l'historique que trace Michel Grimal en 1956 et où il écrit :

> "La F.P.A., comme tant d'autres organismes para-administratifs a connu les excès d'éléments communistes qui ont tenté d'en faire un fief, et l'Inspection des Finances en a été soigneusement informée." (77)

Ainsi que remarque Chataignier, c'est seulement en 1949 que paraissent dans Formation les deux premiers articles de fond sur la F.P.A. (78). Entre temps les ministres communistes ont été évincés du gouvernement, F.O. a fait scission

---

(76) 29ème congrès CFTC, 1957.
(77) M. Grimal, "l'évolution de la formation professionnelle", Formation, n° 84 avril 1956.
(78) Cf. Chataignier, op. cit., p. 265, n° 1.

et la F.P.A. a été "normalisée". Dans ces articles de F. Besse, la F.P.A. est présentée à la fois comme moyen de répondre au manque de main-d'oeuvre dans certaines branches professionnelles - surtout le bâtiment et la métallurgie - et comme une "expérience de sauvetage" pour les chômeurs. De fait, le nombre de chômeurs secourus est passé de 7.000 en janvier 1948 à 27.000 en janvier 1949 et à 51.000 en avril 1950, tandis que les demandes d'emploi non satisfaites s'élevaient de 58.000 en janvier 1948 à 182.000 en avril 1950; dans le même temps les offres d'emploi non satisfaites diminuaient sensiblement (79). Le rapport de P. Martinet au vingt-sixième congrès (1951) s'intitule significativement "Formation professionnelle et plein-emploi". Cependant le rapport au vingt-septième congrès (1953) énonce le problème en termes de reconversion, donc encore de chômage, mais aussi en termes de transfert de main-d'oeuvre :

> "Un autre problème non moins angoissant se pose : celui de la formation professionnelle des adultes, ou formation professionnelle accélérée (F.P.A.) pour redonner une occupation professionnelle rentable à ceux dont les débouchés du métier appris à l'origine se sont fermés et pour lesquels il est indispensable de retrouver un travail qui permette de vivre et de faire vivre leur famille (...) La situation n'est plus la même sans doute qu'à la libération; il reste que, dans les difficultés actuelles, avec les transformations et modernisations qui s'avèrent indispensables dans l'industrie, les transferts de main-d'oeuvre sont grandement facilités pour les adultes grâce à la F.P.A. Il faudra, à notre avis, ouvrir des centres pour de nouvelles activités." (80)

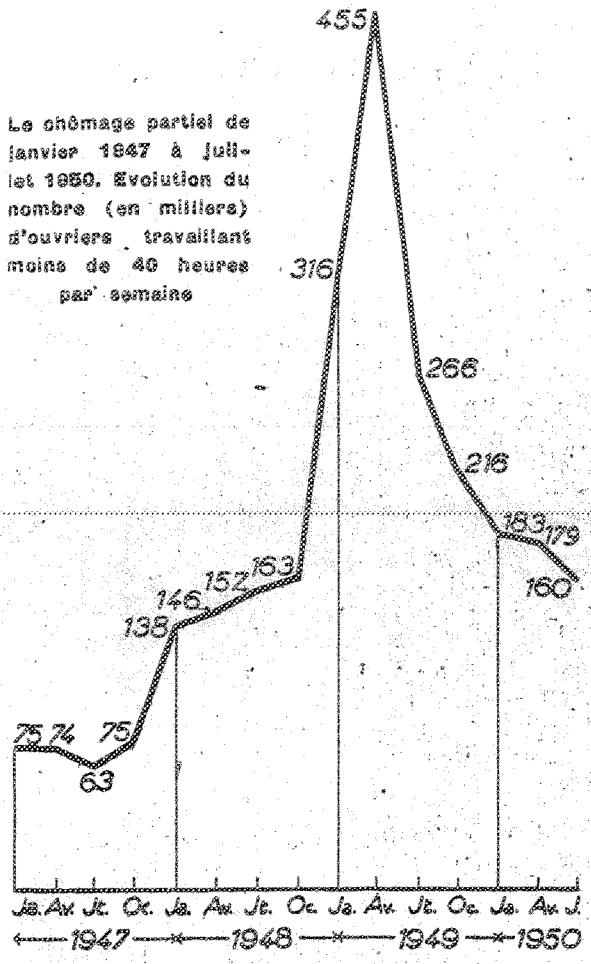
De question annexe, la F.P.A. est devenue un problème important et même angoissant. Pour la CFTC, l'institution a changé de mission : elle n'est plus considérée comme transitoire et destinée à surmonter les difficultés de redressement économique d'après-guerre; les centres de F.P.A. sont décrits, au même titre que les centres d'apprentissage, dans l'ensemble des moyens propres à assurer une formation professionnelle qui, depuis le rapport

---

(79) Source : Jeune Patron, n° 42, fév. 1951.
Alors que dans sa campagne contre le Plan Schuman (9 mai 1950) la CGT prévoit que celui-ci entraînera à terme la fermeture des mines de houille françaises et d'entreprises sidérurgiques, donc le chômage et le déplacement de main-d'oeuvre, la CFTC, comme d'ailleurs F.O. et la CGC, adhère à ce plan avec enthousiasme tout en demandant "une politique de plein-emploi qui élimine le chômage actuel et assure du travail à tous ceux qui risqueraient de le perdre par suite de la création d'un marché européen" (...) "l'établissement de nouvelles industries susceptibles d'absorber le chômage".
Cf. G. Lefranc, Le mouvement syndical de la libération aux évènements de mai-juin 1968, Payot 1969, p. 107-114.
(80) 27ème congrès CFTC, 1953, p. 77.

LE CHOMAGE EN FRANCE

De très sensibles différences régionales laissent apparaître une mauvaise répartition géographique de la main-d'œuvre

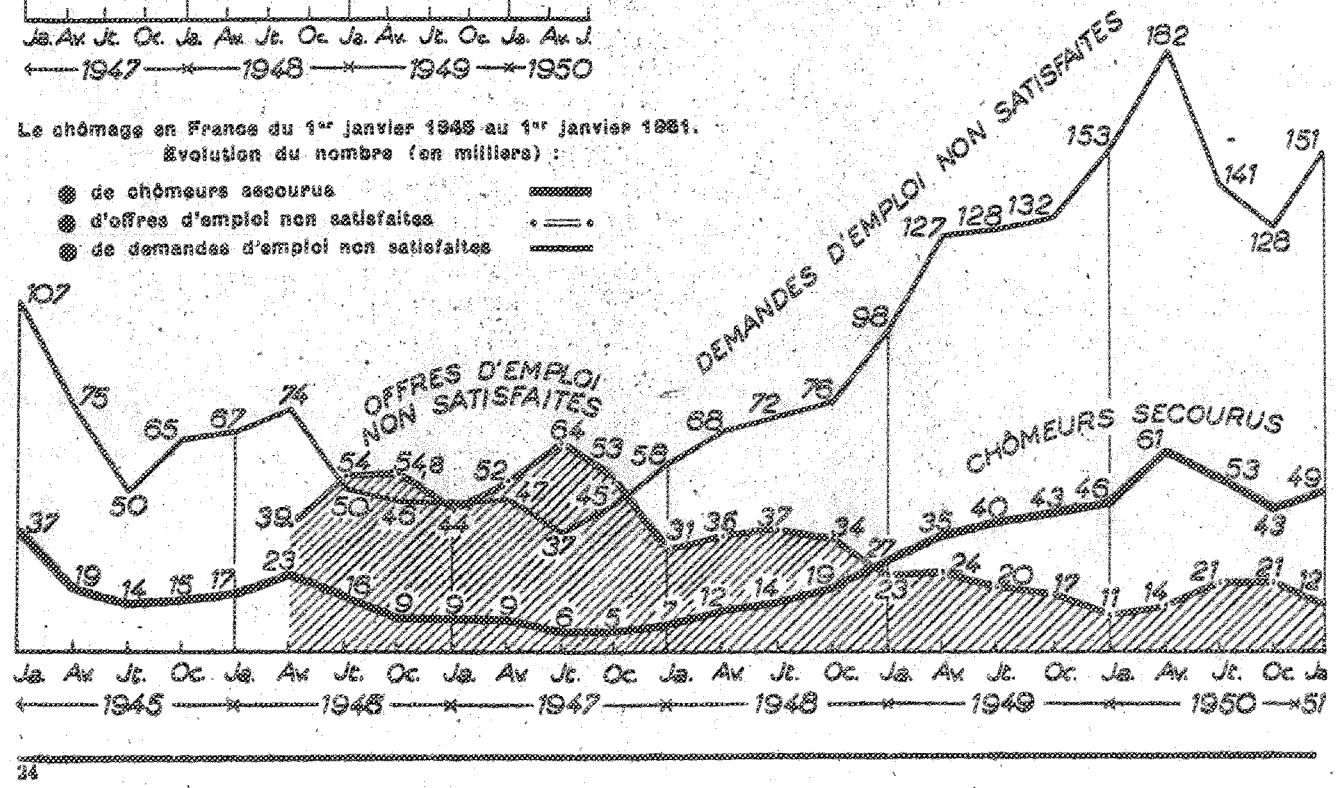


Le chômage partiel de janvier 1947 à juillet 1950. Evolution du nombre (en milliers) d'ouvriers travaillant moins de 40 heures par semaine

De nombreux chefs d'entreprise se préoccupent actuellement du problème de la Sécurité de l'Emploi ; ces trois graphiques leur apporteront quelques précisions sur l'état actuel du chômage en France. C'est le rapprochement des offres et des demandes d'emploi non satisfaites qui reflète le plus exactement la situation du marché du travail ; en effet, les effectifs de chômeurs secourus ne concernent que les communes où il existe un fonds d'aide au chômage.

Après un accroissement assez considérable au cours de l'année 1949 et du premier trimestre de 1950, le chômage a semblé se résorber mais c'était, en réalité, l'effet d'une période de travail saisonnier et la situation au 1er janvier 1951 est à peu près ce qu'elle était au 1er janvier 1950.

Si l'on examine le marché du travail dans les différents départements, on s'aperçoit que, dans certains, le problème du chômage se pose avec une grave acuité, alors que d'autres sont, au contraire, déficitaires en main-d'œuvre. Nous pouvons nous demander s'il ne s'agit pas là d'un sédentarisme excessif dont la crise actuelle du logement constitue très probablement la raison profonde.



Le chômage en France du 1er janvier 1945 au 1er janvier 1951. Evolution du nombre (en milliers) :

Source : Jeune Patron, n° 42, février 1951.

Martinet (1951), est définie comme un droit pour chaque travailleur. En novembre 1954 la liste des "travailleurs de 17 à 40 ans" auxquels sont destinés les centres de F.P.A. est la suivante : "travailleurs sans emploi à reclasser après sélection professionnelle, manoeuvre ou O.S. aptes à devenir ouvriers qualifiés, ouvriers désirant se perfectionner pour s'élever dans la hiérarchie (promotion ouvrière), travailleurs à reconvertir d'une branche d'activité dans une autre, déficients physiques dont le reclassement est subordonné à une éducation ou une rééducation professionnelle" (81). Le Vingt-huitième congrès reconnaît deux fonctions à la F.P.A. : l'une conjoncturelle, l'autre structurelle et permanente. Dans les deux cas, la F.P.A. est justifiée par le caractère inéluctable des "changements d'orientation" et Michel Grimal en vient à écrire :

> "Le rôle de la F.P.A. se trouvera donc accru par la formation des nouveaux professionnels que le développement de ces récentes techniques va imposer (...) Et ainsi, chaque fois que l'économie l'exigera, seront créées de nouvelles formations. Parallèlement, celles intéressant les branches appelées à être saturées en main-d'oeuvre disparaîtront. La F.P.A. a donc un rôle moteur à tenir dans toute expansion économique." (82)

Le vingt-neuvième congrès (1957) reprend le même thème de la nécessité d'une étroite dépendance de la F.P.A. à l'égard des changements industriels, eux-mêmes présentés comme résultant du progrès technique. "Les centres" - y est-il dit - "sont là pour former les travailleurs en vue des tâches nouvelles qui les réclament" (83). Sans doute, est-il rappelé que "la F.P.A. peut aider grandement à la promotion ouvrière" mais elle est avant tout envisagée comme "une des conditions du maintien et du développement du plein-emploi, de l'avenir des salariés, de la prospérité économique du pays" (84). Au trentième congrès (1959), le texte concernant la F.P.A. est quasiment identique à celui de 1957, c'est-à-dire que la F.P.A. est rapportée aux problèmes de l'emploi, eux-mêmes référés en fin de compte au progrès technique.

Entre temps les stagiaires des E.N.O. ont d'ailleurs eu pour thème d'études : "Progrès technique et action syndicale" (85). Dans le

---

(81) Formation, n° 69, novembre 1954, p. 10.
(82) M. Grimal, "L'évolution de la formation professionnelle", Formation, n° 84, avril 1956.
(83) 29ème congrès CFTC, 1957, p. 88.
(84) Ibid.
(85) R. Lebescond, "Aux E.N.O. 1957 nous étudierons : Progrès technique et... Action syndicale", Formation, n° 95, mai 1957.

texte de présentation de ce programme, R. Lebescond insiste sur le fait que la recherche d'une meilleure productivité et ses implications (modernisation et mécanisation, simplification du travail, organisation, etc.) ne sont pas liées à un régime déterminé, ce qui est une manière de valider la notion de progrès industriel; Lebescond invite les militants à "dégager en quoi notre conception de l'homme, qui n'est ni marxiste ni libérale, pose un certain nombre d'exigences dans l'application des techniques en fonction de leurs conséquences humaines" (86). Le perfectionnement technique, écrit-il, n'est progrès que s'il est "source d'épanouissement humain et non cause de nouvelles formes d'asservissement et d'exploitation" (87). Le rôle de l'action syndicale consiste précisément à rendre possible ce mariage entre technique et progrès. Etant posé que "l'homme pris en tant qu'être pensant" ne se réalise pleinement "que s'il peut assumer des responsabilités, s'il comprend le sens et la portée de son activité, de son travail", l'action syndicale vise à "intégrer chaque travailleur comme élément responsable et actif dans la production et l'activité économique et sociale à tous les échelons où celles-ci s'exercent" (88).

Les relations humaines : "la pire ou la meilleure des choses".

En avril 1956, la revue du militant CFTC consacre un dossier d'une vingtaine de pages aux "relations humaines" (89). Manifestement l'organisation syndicale se sent interpellée par ce mouvement qui vient des U.S.A. et qui se traduit en France par des initiatives patronales.

Chacun des rédacteurs du dossier note la vogue de l'expression mais aussi son imprécision et la diversité des significations qui lui sont accordées. Jean Berthon cite le compte rendu des entretiens de Florence sur les relations humaines, entretiens organisés en avril 1955 sous l'égide de l'O.C.D.E.. Georges Levard fait allusion aux instances

(86) Formation, n° 95, mai 1957, p. 4.
(87) Ibid., p. 4.
(88) Ibid., p. 4.
(89) Formation, n° 84, avril 1956. Sauf indication contraire, toutes les citations sont tirées de ce numéro.

nationales et internationales qui, dit-il, commencent à étudier la question. Lui-même a fait une communication à la conférence de Rome sur les relations humaines dans l'industrie, conférence organisée par l'Agence européenne pour la productivité (A.E.P.); il y relève d'ailleurs que "la question dite des relations humaines est à l'origine d'une littérature maintenant très abondante" et que "des experts en la matière, voire même des institutions (...) se sont donné pour objet de réaliser dans les entreprises, ces relations humaines". En outre c'est le début d'un intérêt tout particulier pour le "modèle suédois" des relations paritaires et ce dossier de Formation contient le rapport que Ture Flyboo et Rolf Lahnagen (le premier étant représentant exécutif de la Confédération des syndicats suédois, le second étant le directeur de la Confédération des employeurs suédois) ont présenté à la conférence de Rome. Pour le rédacteur qui signe J.D., l'expression "prend en français des significations diverses (...) celles-ci renvoient de manière révélatrice à la psychologie de ceux qui en usent plus qu'elles ne désignent un domaine bien délimité". Georges Levard parle du "domaine très mal circonscrit des relations humaines" et il ajoute que "l'on peut même hésiter beaucoup sur le sens réel de l'expression et sur son objet". Jean Berthon constate "le vague des expressions, le flou dans lequel baignent les concepts"; selon lui, "il n'y a pas (...) de définition suffisamment précise et indiscutable des relations humaines" ou encore : "il n'y pas de définition valable des relations humaines".

Mais il s'agit d'un "sujet qu'on ne peut prendre à la légère" car, prévient Georges Levard "de grandes et sérieuses valeurs" sont en cause : "liberté consciente de chacun" et "fonctionnement sans tricherie d'une saine démocratie", "nécessaire discipline de groupe" et "liberté réelle d'association". Le sujet mérite d'autant plus l'attention des syndicalistes chrétiens que ce mouvement semble aller dans le sens des aspirations fondamentales de la CFTC mais que, s'en tenant à une conception individualiste des rapports entre employeurs et salariés, il néglige la nature collective du travail et tend à se passer des organisations syndicales ouvrières. C'est donc à une analyse serrée que sont conviés les militants soit à partir de la lecture de ce dossier, soit dans les sessions de permanents. Reprenant la question des relations humaines, le vingt-neuvième congrès (1957) rappelle qu'elles "sont à étudier attentivement" car "elles peuvent menacer la personne du travailleur" et la

résolution du congrès renvoie les militants au dossier paru dans Formation en 1956 (90). Ultérieurement il ne sera plus guère question des "relations humaines"; d'autres objets de discours auront exigé réflexion et réaction de l'organisation syndicale. Bref intermède donc, et pièce rapportée en quelque sorte, cet ensemble est pourtant particulièrement significatif de la façon dont la CFTC se situe par rapport aux initiatives patronales en matière de formation : quelque séduite et pourtant méfiante, voire pertinemment critique.

Séduction, car au-delà des "préoccupations purement mercantiles" le mouvement des "relations humaines" peut tendre à "réhumaniser" le travail, à "porter remède aux conditions défectueuses du travail moderne", à prendre en considération le "fait humain" (Jean Berthon). C'est ainsi que, dans l'analyse des "formules d'origine patronale", Georges Levard fait une place à part à celles qui ont "pour objet de placer sur un terrain nouveau les relations entre patrons et salariés, quitte à modifier, plus ou moins profondément mais toujours, les structures de l'entreprise moderne" et il signale les efforts exemplaires entrepris en France par "l'Union des chefs d'Entreprise pour les structures humaines" (U.C.E.-A.C.T.) qui regrouperait 200 entreprises. Pour cette association, l'entreprise n'est pas la propriété capitaliste des moyens de production mais le résultat de la "collaboration" entre le capital et le travail, qui doivent "être associés à égalité, c'est-à-dire jouir de droits, sinon identiques, du moins équivalents". L'institution d'un Conseil d'entreprise, composé de représentants du capital et de représentants du travail, concrétise cette collaboration. Quant au chef d'entreprise, il "ne doit pas être le simple mandataire des intérêts du capital, mais bien celui qui dirige l'entreprise pour le bien de tous". En somme, pour l'U.C.E.-A.C.T., les rapports entre le capital et le travail doivent tendre à une libération progressive des travailleurs à l'égard des détenteurs du capital. Cette manière d'envisager l'entreprise et les rapports de production n'est pas sans convergence avec la conception que le syndicalisme chrétien se fait de la "profession organisée", aussi la formule est-elle à prendre

(90) 29ème congrès CFTC, 1957, p. 16.

en considération dans la mesure même où elle n'hésite pas à remettre en question "la structure et la fin actuelles de l'entreprise".

Mais il s'en faut de beaucoup que toutes les initiatives patronales en cette matière correspondent à ces visées et à cette démarche : les autres expériences, "infiniment plus nombreuses", ont "surtout pour objet de normaliser les rapports entre ces mêmes patrons et salariés, sans mettre en cause les conceptions sur lesquelles s'appuie l'entreprise moderne" (G. Levard). Même dans les meilleurs des cas, il s'agit de techniques qui, sur la base d'études méthodiques menées dans les Universités et les entreprises cherchent à intégrer l'ouvrier et à obtenir de lui son adhésion à l'entreprise et à ses objectifs de productivité.

Certes les conceptions patronales sont variées : elles vont du paternalisme qui assimile l'entreprise à la famille et l'autorité du chef d'entreprise à celle du chef de famille, jusqu'à la représentation de l'entreprise comme groupe dont il s'agit d'assurer la cohérence en éliminant les tensions ou en les maîtrisant par diverses techniques d'accueil, d'information, de formation, de primes, de "boîtes-à-idées",etc. Mais elles ont en commun de reposer sur le principe de l'autorité patronale et sur son corrélat, la dépendance du salarié. Ceci est particulièrement net dans le type de conception qui identifie les relations humaines aux oeuvres sociales ou aux problèmes de commandement : ici, il s'agit de trouver les moyens techniques de faire appliquer les ordres (formation pratique des chefs, formation aux techniques de commandement, etc.); là, des logements ouvriers aux clubs sportifs en passant par la cantine, les colonies de vacances et même la prime de fin d'année, toutes ces "oeuvres" seront faites pour les ouvriers mais à condition, que ce soient les patrons eux-mêmes qui les fassent et en restent maîtres (91). Le langage du don va de pair avec celui de l'autorité mais s'oppose à toute reconnaissance de la parité et, pour autant, du paritarisme. Sans doute, les

---

(91) Pour illustrer ce souci patronal de l'autorité, le rédacteur (J.D.) qui établit cette typologie des tentatives patronales en matière de relations humaines cite les propos d'un directeur de la formation dans une grande entreprise américaine : "le problème de la formation est de savoir comment nous pouvons faire faire au personnel ce que nous voulons lui faire faire."

efforts de formation du personnel d'encadrement présentent-ils l'intérêt d'ouvrir la maîtrise et les cadres à des préoccupations autres que techniques; de les amener à prendre en compte la mentalité, le caractère, les réactions humaines de leurs subordonnés; de créer un "climat" plus humain dans les entreprises; d'améliorer les "communications" et de chercher à "intéresser le personnel à la vie générale de l'entreprise",etc. Mais, en définitive, ces expériences "tendent à établir entre la direction et les membres du personnel tout un réseau de liaisons" sans toucher fondamentalement à la structure de l'entreprise. En effet, et c'est ici que conception patronale et conception syndicale s'opposent, "les directions conservent la tendance à ne considérer que le caractère individuel du contrat de travail" et négligent la nature collective de la production, donc celle des problèmes qui se posent dans l'entreprise et a fortiori les solutions collectives qui pourraient y être apportées. Selon Georges Levard, cette attitude patronale se maintient d'autant plus aisément en France que, si les "droits collectifs des apporteurs de capitaux dans le fonctionnement des entreprises" ont été reconnues (loi de 1867), il n'en va pas de même des droits collectifs des travailleurs, l'institution du comité d'entreprise et celle des délégués du personnel ne constituant que "de timides amorces d'un effort de ce genre" (92). Aussi, pour nombre de patrons, les syndicats apparaissent comme "facteurs de perturbations", voire comme les organisateurs de la "méfiance ouvrière systématique", donc comme l'obstacle majeur aux techniques des relations humaines. Dans ces conditions, écrit Jean Berthon, "la tentation est forte à tout instant de nier dans l'entreprise, la représentativité, voire l'existence des organisations syndicales pour s'adresser directement aux travailleurs qu'on espère trouver ainsi plus compréhensifs. La tentation de recréer les vieux rapports de force : Patron-Ouvrier isolé, est de tous les instants. Les relations humaines peuvent être le moyen d'y succomber."

---

(92) La contradiction avait déjà été relevée en 1833 par un certain Grignon, ouvrier tailleur : "Que si l'on nous conteste le droit de nous associer dans notre intérêt commun, bien qu'un arrêt récent (Arrêt de la Cour royale de Paris, du 29 août 1833) l'ait reconnu au profit des riches commissionnaires de roulage, poursuivons encore, dussions-nous, comme nos frères de Lyon, pousser ce cri de détresse : Vivre en travaillant, ou mourir en combattant!" (Grignon, "Réflexions d'un ouvrier tailleur sur la misère des ouvriers en général..." 1833, in A. Faure et J. Rancière, La parole ouvrière 1830/1851, U.G.E., 1976, p. 78).

Les militants sont donc invités à la vigilance et d'abord au renforcement de l'organisation syndicale. Au-delà, il importe de faire prévaloir les initiatives syndicales pour "résoudre les problèmes posés au monde du travail par la civilisation industrielle". En effet, bonne volonté patronale et bons sentiments ne sauraient suffire pour établir un dialogue qui suppose l'égalité de droits entre les personnes, alors qu'entre l'employeur et le salarié isolé le rapport est inégal au détriment de celui-ci. Les initiatives syndicales, bien antérieures aux expériences patronales de relations humaines, visent à ré-équilibrer ce rapport par la mise en place d'institutions où les salariés sont représentés collectivement :

> "La force contractuelle qu'un salarié ne peut avoir, c'est le groupement de travailleurs qui la possède et c'est donc le groupement de travailleurs qui doit entrer en relations avec le chef d'entreprise." (93)

Au titre des acquis de l'action syndicale dans ce domaine, Georges Levard cite l'institution des délégués du personnel et celle du comité d'entreprise :

> "Ces deux institutions, délégués du personnel et comités d'entreprise, ont pour objet et pour effet de fournir aux travailleurs un moyen d'expression et de défense collective, davantage même, ils ont pour effet de reconnaître la légitimité de l'intervention de l'organisation syndicale dans certaines des affaires intérieures de l'entreprise, puisque pour certaines modalités d'application de la loi un accord entre chef d'entreprise et organisations syndicales peut être passé. Plus encore, cette législation permet à l'administration d'intervenir, d'une manière modeste d'ailleurs dans les affaires intérieures de l'entreprise, puisque si l'accord précité se révèle impossible c'est l'inspecteur du travail qui prononce un arbitrage." (94)

Si dans ces institutions les représentants des salariés n'ont qu'un rôle consultatif, par contre dans des entreprises nationalisées comme la SNCF, les Mines, EDF, etc., les travailleurs désignent des représentants qui participent aux travaux du conseil d'administration. Georges Levard voit dans cette participation à la gestion le modèle à suivre pour l'instauration de rapports équilibrés entre représentants du capital et représentants du travail.

---

(93) G. Levard, Formation, n° 84, avril 1956, p. 3.
(94) Ibid., p. 4.

Quelles que soient les formules d'institutionnalisation de cette participation, elles doivent, pour être acceptables aux yeux des syndicalistes chrétiens, reconnaître le fait communautaire qui est au fondement de toute entreprise humaine, donner aux travailleurs les moyens collectifs de s'exprimer et de discuter - ceci à trois niveaux : celui de l'entreprise, celui de la profession, celui enfin de l'économie - donc, admettre l'organisation syndicale comme "l'interprète autorisé" des travailleurs puisque ceux-ci y voient leur organe collectif de représentation et de défense. Faute de consacrer cette légitimité syndicale, la plupart des initiatives patronales de "relations humaines" ne peuvent être que "sources de tension collectives" car elles relèvent des techniques de "subordination du travail au capital" et ne peuvent être que rejetées par les travailleurs.

Face à cette logique du conflit, la présentation du modèle suédois arrive à point nommé pour faire ressortir la valeur d'une organisation consensuelle des relations de travail, qui se fonde sur une conception communautaire de celles-ci, sur la préférence accordée à la négociation entre "loyaux adversaires", donc sur la reconnaissance du fait syndical et du "droit des travailleurs à s'organiser eux-mêmes" en regard du pouvoir patronal de direction. La communication conjointement signé par le Représentant exécutif de la Confédération des syndicats suédois et par le Directeur de la Confédération des employeurs suédois - ce qui a déjà valeur démonstrative - commence par une définition qui constitue la proclamation d'un choix de valeurs :

> "L'entreprise (...)
> un groupe de personnes
> travaillant en coopération
> organisée dans le cadre d'une administration unitaire,
> en un lieu géographiquement limité,
> en vue de certains buts de nature économique."

Ainsi définie, l'entreprise obéit à la règle de l'unité : d'action (travail), de lieu, de comportement (coopération), d'administration, de but (économique), de groupe enfin. Sont ainsi mis en avant non tant les rapports de production que les rapports de personnes se consacrant à des fins collectives, certes économiques mais d'abord caractérisées par la "coopération collective" qu'elles impliquent.

L'Etat paraît ici jouer le rôle de tiers exclu, au moins depuis "l'Accord de base" de 1938 par lequel les deux organisations, celle des employeurs et celle des syndicats, ayant reconnu que "l'indépendance du marché du travail était leur but commun", ont prévu "les modalités de l'organisation de la paix sociale" : obligation des négociations, fixation des procédures de négociation, institution d'un organe de conciliation et d'arbitrage "composé de trois représentants des travailleurs et de trois représentants des employeurs" (95). L'atténuation de la lutte à l'échelon de l'entreprise et le transfert des différends au niveau des organismes nationaux ont eu pour effet, selon Flyboo et Lahnagen, de déblayer "le terrain en vue d'une coopération constructive dans le domaine, jusqu'ici souvent négligé, des relations humaines" dans les entreprises elles-mêmes. Si le droit de l'employeur à engager et à congédier son personnel reste entier, il est cependant limité par une réglementation établie d'un commun accord. De même le taux des salaires, la sécurité, les conditions de travail, la formation professionnelle, l'organisation du travail et les normes de production, etc., font l'objet d'accords négociés. Depuis 1946, toute entreprise de plus de 25 ouvriers doit élire "un conseil mixte d'employeurs et de travailleurs", qui constitue "un organisme d'information et de consultation mutuelles", non pas instance de négociation ni a fortiori de décision : celle-ci est réservée exclusivement à la direction, celle-là est l'affaire des organisations syndicale et patronale. Le rôle de ce conseil d'entreprise est de "collaborer à l'effort général d'accroissement de la productivité en établissant des communications directes entre direction et travailleurs". Il en va de même pour les autres "comités mixtes" institués pour des problèmes particuliers tels que la sécurité dans l'entreprise et la formation professionnelle. Le manque de "culture élémentaire en matière de finances et d'administration des affaires", chez les ouvriers, ainsi que l'absence, chez les employeurs, de "dons pédagogiques" pour présenter les informations de façon intelligible, ont rendu nécessaire l'organisation de cours destinés aux membres des conseils. Enfin, psychologues, sociologues, physiologues, psychiatres, etc., mènent dans les entreprises mêmes des recherches sur les relations humaines avec l'accord des organisations d'employeurs et de travailleurs.

---

(95) Les auteurs observent cependant que la politique de l'Etat, particulièrement sa législation de protection sociale, n'a pas été sans influence sur cette transformation des relations de travail, autrefois marquées par nombre d'épreuves de force. En outre la possiblité d'intervention de l'Etat dans le domaine réservé à la libre négociation n'est pas écartée.

Aucun rédacteur du dossier Formation ne commente cette communication. Toutefois, en la recommandant à l'attention des militants et en disant de ce "remarquable et précis rapport" qu'il "montre le développement des relations paritaires en Suède", Georges Levard laisse entendre qu'il y a là une leçon à retenir et que celle-ci va dans le sens de la doctrine sociale inscrite dans les statuts de la CFTC. Mais il s'en faut de beaucoup que les relations de travail soient en France ce qu'elles sont en Suède et, de ce fait, la revendication ouvrière n'y est pas vaine qui pose des problèmes non d'ajustement mais de justice (96).

A la lecture de ce rapport établi en commun par Flyboo et Lahnagen, sans doute est-on frappé par l'insistance sur la communauté de vues entre travailleurs et employeurs, aboutissant à la mise en place d'un modèle institutionnel du paritarisme. Mais, d'une part, cet ensemble constitue aussi un dispositif disciplinaire qui n'a pas seulement pour effet de limiter la liberté des employeurs dont, selon les auteurs du rapport, le pouvoir de direction reste intact : les attitudes et comportements des travailleurs sont aussi matière à discipline. D'ailleurs, d'autre part, ce consensus suppose la reconnaissance d'un système de valeurs et de statuts qui n'est pas susceptible de remise en cause : c'est ainsi que l'accroissement de la productivité semble aller de soi pour les uns et pour les autres; c'est ainsi également que la manière dont sont posées les questions relatives au travail féminin implique une commune représentation du statut de la femme vouée aux tâches ménagères plutôt qu'au travail productif et d'ailleurs moins productive que l'homme, ce qui justifie un salaire moindre. On ne saurait mieux dévoiler le caractère arbitraire des idées dominantes constitutives d'un consensus conformiste qui, de l'aveu même de ses supporters, n'est pas sans sévérité pour les dissidents (97).

---

(96) Le même rédacteur (J.D.) qui tient ce langage termine par une conclusion exprimant à la fois l'attrait et la méfiance : "les seules réserves légitimes que nous pouvons et devons faire sur les "essais de relations humaines" ne visent que l'insuffisance des connaissances qu'elles mettent en oeuvre, ou la volonté qu'elles peuvent traduire d'éviter, par un biais, la remise en question de la structure et de la fin actuelles de l'entreprise."

(97) "La loyauté que l'on doit à un groupe qui déborde largement le cadre de l'entreprise renforcera bien souvent les sanctions prises contre les dissidents par un simple groupe local et le triomphe obtenu par le groupe lui donnera d'autant plus d'autorité pour faire appel à cette loyauté." (T. Flyboo et R. Lahnagen, article cité, p. 8).

Lorsqu'en 1959 la CFTC se prononce pour une planification démocratique, Gilbert Declercq rapporte la promotion de ce thème d'action au programme du Conseil national de la résistance (C.N.R.), qui prévoyait entre autres mesures la participation des travailleurs à la direction de l'économie. Certes, il ne se réfère pas au modèle suédois mais l'organisation démocratique de l'économie, qu'il préconise, n'en est guère éloignée dans la mesure où elle suppose la reconnaissance de la légitimité syndicale, du rôle économique du comité d'entreprise, la mise en place de comités industriels de contrôle, bref la "participation réelle, efficace et consciente des salariés aux décisions économiques, contestant les actuels pouvoirs patronaux" (98). L'adhésion au socialisme démocratique, telle qu'elle s'affirme au trentième congrès, n'est pas nouvelle pour les minoritaires de la CFTC : 1952, Marcel Gonin présente dans un article du bulletin des groupes Reconstruction les grands thèmes du socialisme démocratique; 1953, après les grèves d'août, les Cahiers Reconstruction publient plusieurs études sur ce sujet; 1955, le vingt-huitième congrès est marqué par un débat sur ce thème et la résolution minoritaire cherche à faire prévaloir la planification démocratique (99). Celle-ci n'est ni collectivisation, ni étatisme, ni technocratie, et le socialisme démocratique est présenté comme s'opposant "à la fois à l'organisation capitaliste et à toutes les formes de planification totalitaire, qui ne peuvent permettre la mise sous autorité publique de la production, ni la juste distribution des produits du travail" (100). Devant l'importance des problèmes ainsi posés la question des relations humaines passe au second plan et les techniques du même nom rejoignent, du moins pour la CFTC, les autres éléments d'une stratégie à la fois patronale et gouvernementale, de plus en plus explicite depuis la loi sur la promotion sociale (1959) :

> "Pour certains, l'expression "promotion sociale", née de besoins de l'économie en techniciens et cadres, recouvre à la fois la formation à moindres frais d'une main-d'oeuvre qualifiée, la productivité, l'art de commander, les techniques des relations humaines, l'élimination des tensions au sein de l'entreprise" (101)

(98) G. Declercq, "Pour une planification démocratique", 30ème congrès CFTC, 1959.
(99) Cf. G. Adam, La CFTC, 1940-1958, histoire politique et idéologique, Paris, A. Colin, 1964, p. 261-293.
(100) Ibid., p. 268-269.
(101) 32ème congrès CFTC, 1963.

"Promotion ouvrière" contre "Promotion sociale".

Quand, en mai 1960, Lebescond expose dans Liaisons sociales le point de vue de la CFTC sur la "promotion sociale", il commence par énoncer que "cette notion sinon nouvelle, du moins d'actualité" recouvre "deux choses" : la promotion individuelle et la promotion collective (102). Cette distinction n'est elle-même pas nouvelle puisque le programme d'action ouvrière et d'organisation professionnelle, adopté par le vingt-et-unième congrès de la CFTC en septembre 1945, en faisait déjà usage (103). A quinze ans d'intervalle, le même schème analytique organise le discours sur le réel, donc sa perception ou plutôt sa construction. En 1960 comme en 1945 les deux aspects sont reconnus et ils sont semblablement hiérarchisés : il ne s'agit pas de négliger l'un au profit de l'autre mais d'aller, comme le soulignent les intertitres ordonnant l'article de Lebescond, "de la promotion individuelle ..." (...) "... à la promotion collective".

Cependant, à partir de ce même opérateur binaire, des performances quelque peu distinctes sont obtenues en 1945 et en 1960. Certes, à ces deux dates la promotion individuelle passe par une promotion professionnelle mais la signification de cette dernière expression semble avoir varié entre temps : le programme du vingt-et-unième congrès voyait dans l'apprentissage - entendu comme "enseignement professionnel, assurant le plein développement de la personne humaine dans le respect des convictions légitimes" (104). - le moyen de réaliser la promotion individuelle de chaque travailleur; le texte de Lebescond se donne pour référents d'autres institutions que l'apprentissage, à savoir, selon ses propres termes, des moyens de perfectionnement et de "rattrapage".

> "Permettre à des salariés de perfectionner leurs connaissances professionnelles, mettre à leur disposition des moyens de "rattrapage", donner ainsi à des travailleurs leur "chance", malgré les circonstances de milieu, de vie, qui ne leur ont pas permis de continuer des études plus poussées. Cela relève d'une "promotion individuelle"." (105)

---

(102) R. Lebescond, "La CFTC et la promotion sociale", Liaisons sociales, suppl. 55/60 du 19 mai 1960, p. 9-10.
(103) 21ème congrès CFTC, 1945.
(104) Motion votée au 21ème congrès CFTC, 1945.
(105) Lebescond, article cité, p. 9.

Le vocabulaire dont use le secrétaire confédéral de la CFTC, également membre du Comité de coordination de la promotion sociale, est celui-là même qu'employaient alors le premier ministre et les rapporteurs du projet de loi de 1959 aux deux assemblées. De plus, l'argumentation concluant à la nécessité de cette promotion est identique dans les discours de Debré, de Fanton, de Menu et dans le texte de Lebescond : on y retrouve le thème du "souci de justice sociale" et celui de l'exigence économique. Certes, Lebescond ne reprend pas l'ensemble des arguments utilisés par le ministre et les parlementaires : ni "la circulation des élites" ni "l'unité sociale de la nation" ne sont invoquées, il n'est pas non plus question de "faire l'économie d'une révolution". Mais pour l'essentiel, la CFTC s'accorde avec la thèse officielle sur les raisons d'être d'un effort national en faveur de la promotion sociale.

Accord minimal sans doute et la suite de l'article se révèle critique, mais consensus fondamental. En effet, cette double thématique structure pour longtemps le champ idéologique : au cours des années ultérieures elle va constituer la matrice des propos justifiant la formation des adultes. Plus encore, ce qui est alors énoncé explicitement en viendra à jouer le rôle de ce qui est entendu et ne saurait être remis en question, de ce qui va sans dire. Déjà d'ailleurs le combat de la CFTC et en l'occurrence l'exposé de son secrétaire confédéral s'engagent sur un autre front, celui des conditions requises pour atteindre les deux objectifs de la promotion sociale, sur lesquels en quelque sorte il n'y a plus à discuter. "Aucune de ces raisons ne nous est indifférente. Mais nous pensons que plusieurs conditions devront être remplies pour que ces textes et projets se concrétisent" (106). Ce texte illustre de façon exemplaire le partage entre le discutable et l'indiscutable, qui caractérise la problématique ordonnant les propos et écrits sur la promotion sociale. Seuls font problème les moyens mis en oeuvre ou plutôt leur insuffisance et leur non concordance à des fins qui, elles, sont énoncées comme allant de soi. Or cette façon de circonscrire le débat a pour effet d'empêcher l'examen critique des présupposés qu'engagent ces finalités acceptées - et cette oblitération constitue un des symptômes auxquels se reconnaît le caractère idéologique de cette problématique.

---

(106) R. Lebescond, article cité, p. 9.

Est ainsi omise toute interrogation sur la compatibilité des deux objectifs - expansion économique et justice sociale - comme si, là encore, nul ne pouvait contester que l'une et l'autre vont de pair. Cette omission semble préparer le terrain à l'acceptation de la thèse qui fait de l'expansion économique la condition nécessaire de la justice sociale.

Est également rejetée tout analyse de la correspondance entre ce qu'implique la progression vers le premier but et les implications de l'autre tel qu'il est formulé, comme s'il n'y avait aucune contradiction possible entre le souci d'égaliser les chances pour chacun de "développer toutes ses virtualités" et la nécessité de former "dans des délais rapides" les techniciens et les ingénieurs dont "notre pays manque"; comme si la division technique dont relève et qu'entretient cette formation s'avérait socialement neutre ou, mieux, comme si la distribution dans le système de places correspondant à cette division technique pouvait s'effectuer en fonction des seules aptitudes de chacun indépendamment de toute détermination sociale - ce qui d'ailleurs revient à s'empêcher de prendre en compte le fait que celles-ci sont socialement déterminées.

Enfin, comme s'il s'agissait de finalités au-dessus de tout soupçon, aucune des deux ne fait l'objet de la moindre mise en cause. En ce qui concerne le "souci de justice sociale", Lebescond écrit : "Nous pensons que cette raison se suffit à elle-même" (107). Encore que la formulation peut surprendre par ses connotations à la fois familialiste et sexiste - "Un pays démocratique se doit de permettre à chacun de ses fils, sans aucune exception de développer toutes ses virtualités" (108) - il n'y a effectivement pas antinomie mais implication réciproque entre "l'égalisation des chances" d'épanouissement de chacun et l'idéal démocratique tel qu'il s'exprime par exemple dans la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen. Il n'y aurait donc rien à redire à cette justification si, d'une part, elle ne risquait pas de se révéler un faux-semblant dans la mesure où, encore une fois, elle présuppose des "virtualités" naturelles et fait fi des conditions sociales de leur constitution, si

(107) R. Lebescond, article cité, p. 9.
(108) Ibid. Ce n'est certes là que façon très ordinaire de parler et, plus loin, Lebescond précise que la promotion sociale "intéresse tous les hommes et toutes les femmes qui sont en état d'infériorité culturelle, économique, politique." (Ibid., p. 10)

d'autre part, elle ne relevait pas de l'idéologie bourgeoise qui, en se donnant idéalement des sujets égaux en droits et en devoirs, tend à occulter la nature des rapports sociaux constituant non tant des individus inégaux que des classes en lutte. Dans ces conditions il n'est pas étonnant que, comme il a déjà été dit, la promotion professionnelle soit définie par Lebescond dans les termes mêmes qui sont ceux des idéologues et dirigeants politiques de la classe dominante : seconde chance pour ceux que "les circonstances de milieu, de vie," ont empêché "de continuer des études plus poussées". Il s'en faut de peu qu'avec cette reprise du discours dominant s'impose également la représentation d'une société caractérisée par la compétition entre individus cherchant à "monter" le long de "l'échelle sociale". L'idéal démocratique d'égalité et l'idéal humaniste chrétien d'épanouissement de la personne font, pour ainsi dire, contrepoids.

N'empêche que l'idée de concurrence réapparaît dans le développement du thème de la promotion professionnelle exigée par l'économie : après avoir dit que la formation de techniciens et d'ingénieurs, par milliers, conditionnait l'expansion économique et l'amélioration du niveau de vie, le texte présente la promotion professionnelle comme "une exigence absolue si l'on veut que notre pays se puisse maintenir à une place honorable dans l'humanité du XXème siècle" (109). Encore que l'argument ne soit pas développé, ce recours au prestige national postule une représentation du monde, qui privilégie l'aspect "compétition internationale". Cette vision nationaliste - le syntagme "notre pays" revient deux fois dans ce court paragraphe où il est aussi question de "notre économie" et "des français" - est, elle aussi, tout à fait dans la perspective qu'ouvrait alors le discours politique dominant. La promotion professionnelle figure en cet endroit comme impératif national en vue de l'expansion économique posée comme fin.

Il en va de cette finalité comme de la précédente, elle est énoncée sans que cela fasse problème comme s'il s'agissait, de toute évidence, d'une nécessité nationale et vraisemblablement universelle.

---

(109) R. Lebescond, article cité, p. 9. Mais l'auteur écrit en terminant : "la justice et la paix du XXème siècle exigent une promotion économique et politique des pays sous-développés." (Ibid., p. 10)

Est ainsi passé sous silence ce qui peut être à l'origine de cette exigence "d'expansion de notre économie". Non-dites sont également la nature du mode de production ainsi caractérisé, et ses implications et ses conséquences. A lire ce texte, il semble que la CFTC participe sans méfiance ni réticence à l'une de ces "idéologies de la croissance" dont le "mélange curieux", comme disait Henri Lefebvre, "accompagne la poussée aveugle du capitalisme" (110).

Que cette expansion puisse être croissance capitaliste ne semble pas émouvoir le syndicaliste qui pourtant, dans la suite de son article, revendique la "reconnaissance, s'inscrivant dans les faits, du facteur travail dans l'activité économique et sociale du pays" et "l'instauration d'une véritable démocratie économique" (111). Dans la mesure où ce texte a été publié quelques mois après que le trentième congrès ait adopté le rapport sur le programme économique de la CFTC, il convient de se reporter à celui-ci pour savoir comment Lebescond conçoit implicitement "l'expansion de notre pays". Outre que la planification, au sens où Gilbert Declercq l'a définie, vise aussi des fins d'ordre politique, social et humain, elle doit quant aux fins proprement économiques "chercher à accroître la prospérité du bien commun (...) grâce à une expansion continue et selon le rythme qu'autorise le progrès technique" (112). Moyen au service d'un développement autre que ne l'induisent le libéralisme ou le "dirigisme étatique", "le plan doit être l'instrument qui, tout à la fois, garantit le plein-emploi de la population active et assure l'élévation progressive du niveau de vie" (113). Pas d'ambiguïté possible, donc, pour la CFTC qui n'entend pas "abandonner l'économie à la spontanéité aveugle de ce qu'il est convenu d'appeler le libéralisme" (114). Ceci reviendrait à accepter l'injustice sociale, "le gaspillage des forces productives", le "déséquilibre des différents secteurs d'activité" et en définitve "le sésordre social et politique". C'est pourquoi la CFTC préconise "une institution efficace et contrôlable" destinée à élaborer une politique qui réponde

---

(110) H. Lefebvre, "Les idéologies de la croissance", L'homme et la société, n° 27, janv., fév., mars 1973, p. 3-17.
(111) R. Lebescond, article cité, p. 10.
(112) G. Declercq, Pour une planification démocratique, juin 1959 (souligné dans le texte).
(113) Ibid. Selon ce rapport, plein-emploi ne signifie pas absence de chômage : "l'expansion s'accompagne en effet de phénomènes de reconversion industrielle (modernisation et changements de fabrication) qui font perdre momentanément leur emploi à une fraction des salariés." (Ibid.)
(114) G. Declercq, op. cit.

"aux besoins de la nation" (115). Instrument d'une définition "véritablement démocratique" de cette politique d'ensemble, cette institution implique, à tous les niveaux de décisions économiques et sociales, la présence et la participation - non pas la seule consultation - des organisations syndicales représentant la classe ouvrière.

C'est d'ailleurs le langage que tient Lebescond à propos de la promotion sociale, d'une part quand il examine les conditions de concrétisation des textes et projets gouvernementaux instituant la promotion professionnelle : crédits, promotion "dans le cadre d'une politique économique et sociale cohérente, échappant aux intérêts privés des grandes concentrations, et aux réticences des entreprises "marginales"", intervention syndicale dans la définition, par exemple, des "critères objectifs de recrutement"(116); d'autre part, quand il développe l'idée qu'il ne saurait y avoir de promotion sociale sans promotion de la classe ouvrière :

> "Autrement dit, il s'agit, non plus seulement de donner l'égalité des chances aux individus considérés hors de leur contexte social, mais de mettre sur un plan d'égalité la classe ouvrière elle-même, qui doit être l'objet d'une promotion civique, économique, sociale au sens large du terme." (117)

Après des énoncés qui faisaient la part trop belle à l'idéologie dominante, ce paragraphe semble remettre la dialectique syndicale sur ses pieds : la notion de promotion sociale prend une autre dimension que celle de "l'égalité des chances" dans l'ascension individuelle; une perspective sociologique s'ouvre quelque peu avec la brève notation critique d'une conception qui néglige le "contexte social"; enfin, c'est un langage de classe qui est tenu, celui que tenait la résolution générale adoptée par le trentième congrès :

> "Le congrès :
> - Affirme que le syndicalisme est attaché à la promotion individuelle des travailleurs, mais il
> - se déclare en désaccord avec la formule paternaliste de promotion sociale qui tend à dissocier les travailleurs et à affaiblir le mouvement ouvrier.

---

(115) G. Declercq, op. cit.
(116) Il n'est pas sans intérêt de voir opposer une véritable promotion qui suppose participation syndicale et politique d'ensemble, à ce qui ne serait qu'élément de la stratégie patronale des "relations humaines" : "Sans la participation syndicale et sans une politique d'ensemble, le risque existe que ce soit dans le cadre de la politique du personnel dite des "relations humaines" des plus grandes entreprises que se recrutent, presque uniquement, les candidats. Cela n'améliorerait pas le climat social." (R. Lebescond, article cité, p. 10).
(117) Ibid., p. 10.

> Rappelle que son effort vise à instaurer une société qui permette l'ascension collective des travailleurs à la culture, la démocratie dans les structures économiques et industrielles, le contrôle de la formation professionnelle." (118)

Résolution de congrès et non pas article, le ton y est plus vif, la position plus nettement affirmée, de telle sorte qu'à les comparer une différence apparaît : on ne retrouve pas dans le texte de Lebescond le même rejet de la promotion sociale que dans la résolution du trentième congrès (19-21 juin 1959), comme si, entre temps, il avait bien fallu se décider à entrer dans le jeu imposé par la loi du 31 juillet 1959. D'ailleurs Lebescond était devenu membre du Comité de coordination de la promotion sociale, où il siégeait en tant que représentant de la CFTC, la composition du Comité ayant fait l'objet d'un décret le 25 septembre 1959. S'agissant d'expliquer ce changement de valeur de la promotion sociale dans le discours de la CFTC, la première interprétation qui vient à l'esprit consiste à y voir l'effet du réalisme syndical : plutôt que de s'empêcher d'agir en refusant des institutions qui ont d'ailleurs force de loi, mieux vaut y prendre place pour tenter de les orienter dans un sens compatible avec les idéaux de l'organisation syndicale, donc dans un sens favorable aux intérêts de ceux qu'elle représente, et en tout cas pour les contrôler autant que possible : tout en demeurant fidèle aux principes qui l'inspirent, l'action syndicale se doit de compter avec les données de la situation où elle s'exerce. Une seconde interprétation est pourtant possible. Non exclusive de la précédente, elle se situe à un autre niveau que celui des hypothèses sur les stratégies syndicales. Plus exactement, elle porte sur les possiblités de choix stratégiques offertes par le discours CFTC. Les syndicalistes de cette confédération, ni plus ni moins qu'un responsable du CNPF, un ministre ou un dirigeant politique, ne peuvent dire ou écrire n'importe quoi sur quelque sujet que ce soit : les propos tenus sont toujours, dans une certaine mesure, programmés. Sur l'ensemble des performances possibles quelques-unes sont plus probables que d'autres tandis qu'il en ait d'exclues, du moins durant des périodes plus ou moins longues - la formule "ceci est (ou n'est pas) dans la ligne du parti" n'a pas d'autre

---

(118) Résolution générale adoptée par le 30ème congrès de la CFTC, 1959, Syndicalisme, n° 734, juillet 1959.

signification. Cependant, en deçà des programmes qui font explicitement autorité et auxquels les locuteurs ne manquent pas éventuellement de faire référence pour renforcer l'autorité de leurs déclarations, il s'agit de rechercher ce qui les ordonne, elles et les programmes dont elles se réclament. La similitude d'organisation, déjà constatée dans des textes distincts à plus d'un titre, laisse à penser que le discours syndical comme la construction mythique procède d'un double déterminisme : celui - horizontal - des séquences qui se différencient notamment par l'apparition et la disparition d'objets de discours se conservant plus ou moins intégralement et plus ou moins longtemps, celui - vertical - des schèmes qui travaillent la matière langagière constituée par les événements discursifs externes ou internes. Ce travail consiste essentiellement à tenter de concilier des contraires, à réduire des écarts et à trouver une voie moyenne entre des extrêmes. Les choix stratégiques s'opèrent à l'intérieur de ce courant d'échanges qui, pour être réglés, n'en laissent pas moins un certain "jeu" à la manière de ces pièces usées à force de contacts. En résultent des ambiguïtés qui vont de pair avec l'ambivalence d'attitude à l'égard d'institutions imposées de l'extérieur. Dans ce chassé-croisé il arrive que telle ou telle expression, par exemple celle de "promotion ouvrière" ou encore celle de "promotion collective", passe d'une formation discursive à une autre et revienne à la première mais chargée d'une signification plus ou moins irrecevable. Les variations de la valeur attribuée à la promotion sociale sont semblables à celles qui affectèrent la promotion ouvrière. Ainsi, en 1949, F. Besse disait de la F.P.A. que "pour l'avenir, elle offre des possibilités intéressantes de promotion ouvrière" (119). Par contre un texte de 1957, en forme d'index thématique et intitulé "les positions confédérales de la CFTC" dénonce l'abus qui est fait de cette expression :

> "Promotion professionnelle. - En 1951, le Congrès souhaite vivement le développement des cours de promotion professionnelle injustement appelée cours de promotion ouvrière, dont la fréquentation volontaire permettrait à tous les travailleurs de s'élever dans la hiérarchie professionnelle et d'accéder éventuellement aux postes de responsabilité." (120)

(119) F. Besse, "La F.P.A.", Formation, n° 15, mai 1949.
(120) F. Besse, "La formation professionnelle, élément du développement de l'économie nationale", Formation, n° 96, juin 1957, p. 15.

Dans le premier cas, l'expression dénote un objectif assumé par la CFTC, tandis que dans le second cas elle est désignation, officielle depuis l'arrêté du ministre de l'Education nationale en date du 15 avril 1948, des cours de perfectionnement, gratuits et ouverts en dehors des heures de travail, préparant aux C.A.P. et B.P.. C'est précisément parce que cet enseignement a seulement une visée de promotion individuelle que F. Besse juge impropre de l'appeler "promotion ouvrière", sans pour autant négliger d'en revendiquer le développement. Est à l'oeuvre, dans l'un et l'autre cas, le schème tour à tour analyseur et organisateur qui procède de l'opposition binaire entre l'individuel et le collectif; le problème consistant soit à trouver les formes qui permettent de dépasser l'antinomie, soit à démystifier les fausses solutions et à découvrir sous ces faux-semblants les vrais motifs de leur mise en place.

De même, comme s'il voulait sauver la notion de "promotion sociale", Lebescond commence par y voir, potentiellement et non sans réserves quant aux conditions de sa réalisation, l'engagement d'un processus permettant d'aller de la promotion individuelle à la promotion collective et d'allier celle-ci à celle-là. Chemin faisant il passe outre une réduction du sens accordé ainsi à l'expression "promotion collective". Pourtant, pareille aventure était arrivée à l'expression "promotion ouvrière". Préférant voir dans la promulgation de la loi du 28 décembre 1959 un acquis des luttes syndicales - effectivement elle fait suite aux campagnes menées par les organisations syndicales pour obtenir l'aide de l'Etat dans la formation syndicale et elle tend à "favoriser la formation économique et sociale des travailleurs appelés à exercer des responsabilités syndicales" (J.O., du 29 décembre 1959) - Lebescond ne semble pas craindre que la signification d'émancipation ouvrière ne disparaisse au point que l'expression devienne seulement synonyme de formation des responsables syndicaux. Cependant, plus avant dans le texte, Lebescond écrit de la classe ouvrière qu'elle "doit être l'objet d'une promotion civique, économique, sociale au sens large du terme" (121). Une fois placé ce dispositif anti-réducteur, autrement dit une fois rappelé ce but lointain des luttes ouvrières, le secrétaire confédéral en vient à ce qui semble pour l'heure constituer l'important, c'est-à-dire le prochain objectif assigné à l'action syndicale :

(121) R. Lebescond, "La CFTC et la promotion sociale", Liaisons sociales, suppl. 55/60, 19 mai 1960, p. 10.

la campagne pour le congé-éducation avait conduit à la promulgation de la loi du 23 juillet 1957 et à l'arrêté du 19 mars 1958, la campagne pour l'amélioration de cette législation vient d'aboutir à la loi du 28 décembre 1959 par laquelle "l'Etat apporte une aide financière à la formation des travailleurs" (art. 2), il s'agit à présent d'obtenir l'exercice effectif du droit syndical dans les entreprises et la présence des "salariés représentés par leurs organisations syndicales" dans les centres de décisions économiques et sociales (122). En quelque sorte, Lebescond indique les étapes à franchir pour qu'il y ait effectivement promotion collective. Dans un autre contexte, celui de la campagne pour le congé-éducation, il écrivait : "l'action syndicale permettra la création d'un "Droit" tendant vers plus d'équité et favorisant la promotion ouvrière" (123). La démarche est caractéristique du mode d'action préconisé et engagé par la CFTC : faire progresser le "Droit ouvrier" par la pression sur les Pouvoirs Publics et les parlementaires mais aussi, compte-tenu de ce que le fait précède le Droit, par l'utilisation de la "force contractuelle" du syndicat dans la conclusion de conventions collectives (124). Entre la voie révolutionnaire et celle de l'intégration, entre le refus des compromis et l'adhésion compromettante, la CFTC tentait de suivre un chemin médian. Conformément

---

(122)R.Lebescond, Article cité, p. 10.
(123)R.Lebescond, Formation, n° 81, janv. 1956.
(124) Pour ce qui est de la pression auprès des Pouvoirs publics et auprès des parlementaires, Gérard Adam d'une part et Georges Lefranc d'autre part fournissent quelques indications :
En 1945, Gaston Tessier, secrétaire général du syndicat chrétien était membre influent du M.R.P. Il représentait la CFTC au Conseil national de la Résistance (C.N.R.). A ce titre, il siègeait aussi à l'Assemblée consultative où la CFTC disposait de quatre sièges tenus par Maurice Guérin, Marcel Poimboeuf, André Pailleux et Jules Catoire. A la première constituante une quarantaine de syndicalistes chrétiens furent élus, la plupart au MRP. Peu d'entre eux ne furent pas réélus à la seconde constituante puis pour la législature de 1946 à 1951. En outre la CFTC avait des représentants dans les cabinets ministériels (G.Adam, op. cit., pp 124-135).
Si le 22ème congrès avait adopté l'interdiction du cumul des mandats politiques et syndicaux, les grèves de 1953 obligèrent à reposer la question des rapports entre la CFTC et les partis politiques (en particulier le MRP) : pour les minoritaires "il s'agit d'imposer aux "machines" des partis une politique vraiment nouvelle "sans entrer dans les combinaisons de parti" (G. Adam, ibid. pp. 252-255).
De 1954 à 1957, selon Georges Lefranc, "l'action à travers les pouvoirs publics... devient plus facile avec un gouvernement Mendès-France et un gouvernement Guy Mollet" (G. Lefranc, op. cit. p. 120). Mais ceci vaut sans doute moins pour la CFTC dont la majorité, au contraire des minoritaires, trouve ses alliés plutôt au MRP.

.../...

à ses statuts elle refusait de chercher à atteindre son objectif - la transformation des conditions mêmes de la production - par le "développement systématique des antagonismes de classe", mais "par tous les moyens légitimes auprès des organismes politiques et économiques". Aussi s'était-elle engagée dans la mise en oeuvre de la politique d'accord contractuel : le 15 septembre 1950 elle avait, comme F.O., la CGC et le Syndicat indépendant Renault, signé un accord de salaire avec la direction de la R.N.U.R., lequel pourtant comportait un article 6 limitant l'usage du droit de grève; le 1er février 1951 elle avait adhéré à la convention collective nationale du Textile, qui annonçait, selon Georges Lefranc, "une collaboration entre employeurs et salariés, sur le problème particulier de la productivité" (125). En 1958 un nouvel accord intervint entre direction de la R.N.U.R. d'une part, la CFTC, F.O., la CGC et les indépendants d'autre part. Cet accord prévoyait entre autres la réunion chaque trimestre d'une commission paritaire (126). Par ailleurs la CFTC était acquise au Plan Schuman et elle avait exprimé son désir d'être représentée au sein même de la Haute Autorité européenne, celui également de voir se constituer un Comité de Gestion paritaire. Quoique ses demandes n'aient pas été satisfaites - seul fut institué un Comité Consultatif tripartite - la CFTC, de même que F.O. et la CGC, pratiquèrent

---

.../...

Entre temps, depuis la loi de 1950 sur les conventions collectives, "on observe une évolution vers le Paritarisme" (G. Lefranc, op. cit. p. 120), ce qui va dans le sens des objectifs du syndicalisme chrétien.
En 1958, l'attitude de la CFTC à l'égard du gouvernement est d'abord relativement positive (G.Lefranc, ibid., p. 153). Elle se fait plus réticente à l'annonce du referendum et, le 27 octobre 1958, le Comité national de la CFTC dénonce les "dangers du projet d'association Capital-Travail qui vise essentiellement à réduire les possibilités d'action des syndicats dans les entreprises" (cité par G. Lefranc, ibid., p. 158.
Par ailleurs, Pierre Belleville estimait en 1962 que "toute démarche syndicale devient politique, dans la mesure où sa dynamique influe sur la politique économique du gouvernement" (P. Belleville, "les syndicats sous la Vème République", Esprit, mars 1962, pp. 381-395). Mais il ajoutait en parlant des tentatives d'intégration dont les syndicats sont l'objet de la part du Pouvoir : " à F.O. comme à la CFTC, refus de principe de l'intégration mais participation de fait qui n'est pas sans ambiguïté."
(125) G. Lefranc, op. cit., p. 102.
(126) Ibid., p. 155.

une politique de présence dans les organisations européennes. Sur le terrain des entreprises, certes la CFTC ne rejetait pas l'action directe mais elle s'y montrait prudente, par exemple en 1953 elle suspendit le mot d'ordre de grève dès que Robert Lecourt, président du groupe MRP, fut parvenu à rétablir la négociation entre le secrétaire d'Etat à la Présidence du Conseil, Jully, la direction de la CFTC et celle de F.O. (127). Ultérieurement l'attitude de la CFTC changera; par exemple, lors de la grande grève des mineurs au printemps 1963 (la fédération des mineurs CFTC et celle de F.O. lancèrent un mot d'ordre de grève illimitée . Mais en 1959-60 le syndicat chrétien n'en est pas encore là, surtout à propos d'une question comme celle de la promotion sociale.

Cependant la participation aux institutions mises en place n'empêche pas la CFTC d'exprimer ses critiques à l'égard de la promotion sociale telle que la conçoit le gouvernement (128). La résolution adoptée par le 30ème congrès, avant même que la loi ne soit promulguée, constituait une réponse particulièrement nette aux projets gaullistes. La contre-offensive syndicale se développe alors sur deux plans : celui de l'application de la loi, celui de sa signification.

Dès le 30ème congrès la question des modalités pratiques de la "promotion professionnelle" était abordée :

> "Il faut aider les travailleurs qui ont des aptitudes à se perfectionner.
> Le meilleur système nous paraît être l'interruption de son temps de production sous forme de stages dont la durée serait à fixer.
> Deux autres aspects sont à souligner : possibilité aussi pour lui de la sécurité de l'emploi.
> Il semble que la promotion professionnelle, pour apaiser des craintes, amenuiser des difficultés, ait intérêt à s'orienter vers une échelle nationale et interprofessionnelle." (129)

---

(127) G. Lefranc, op. cit. p. 119.
(128) Georges Lefranc observe : "Les confédérations ne marquent pas non plus beaucoup de sympathie à l'égard de la Promotion sociale telle que l'aménage le gouvernement (loi du 31 juillet 1959) : si l'on donne aux travailleurs les plus doués le moyen de monter dans la hiérarchie de l'entreprise et de l'industrie, ne sera-ce pas souvent au détriment de l'action syndicale qui, il y a un demi-siècle, constituait presque l'unique possibilité d'évasion lors de la condition ouvrière par l'accès aux postes de responsabilité permanente ? Les syndicats le sentent plus ou moins confusément et opposent à la promotion individuelle la promotion sociale. Mais il ne leur est pas possible de combattre directement des mesures que certains de leurs adhérents approuvent. (Ibid. p. 159)
(129) 30ème Congrès, 1959, p. 103.

L'idée d'une formation à plein-temps sera reprise au congrès suivant, en 1961, mais dans un ensemble plus large de critiques et de propositions :

> "A propos de promotion sociale et qu'il s'agisse de cours ou de stages, le groupe de travail Formation professionnelle a eu l'occasion de faire quelques constatations et de définir des orientations que nous aurons l'occasion de préciser.
> Il est problématique de considérer que les moyens actuels suffiront à faire de la promotion sociale une réalité. Pour nous la promotion sociale sous son aspect professionnel, et à tous les échelons de qualification, doit être une promotion de masse. Or, actuellement, un certain nombre de facteurs psychologiques, financiers, limitent les chances des salariés : situation familiale, horaire de travail, implantation des cours, difficultés pour les travailleurs de suivre des cours du soir qui nécessitent de l'attention, sélection des canditats, risque de voir les militants syndicalistes exclus de cette sélection.
> (...)
> - La promotion doit se réaliser à tous les degrés, elle doit être une promotion d'ensemble.
> - Pour être efficace, elle doit s'orienter vers une formule libérant le travailleur pendant quelques semaines ou quelques mois de l'entreprise, sans que pour autant le niveau des ressources du travailleur et de sa famille soit réduit.
> - Nécessité aussi dans le cadre de la CFTC de contacts, de coordination sur les divers aspects de la promotion professionnelle, de recherches sur des moyens, des programmes et des méthodes pédagogiques, de projets de clauses à insérer dans les conventions collectives.
> La promotion sociale doit être conçue dans le cadre à la fois d'une politique de l'emploi et d'une promotion collective." (130)

Outre le jugement porté sur l'insuffisance des moyens engagés, outre des suggestions pour améliorer l'efficacité de la promotion sociale, ce texte lance plusieurs formules inédites, du moins dans l'application qui en est faite là, et qui portent sur le sens même de la notion de promotion. Celle de "promotion d'ensemble" est apparemment anodine; pourtant, comme celle de "promotion de masse" qui est sans doute plus courante mais qui est aussi plus frappante, elle a valeur de revendication; elle désigne ce qui devrait être et, pour autant, dénonce ce qui est : dans l'immédiat la promotion ne profite guère qu'à une minorité de salariés en passe de devenir techniciens supérieurs ou cadres. Contre cette application restrictive et sélective de la loi, il ne suffit pas de rappeler les principes, il convient de placer la réflexion au niveau pratique. Le rapport d'activité annonce d'ailleurs

(130) 31ème Congrès, 1961, n° spécial Syndicalisme, p. 28.

la création d'un groupe de travail confédéral, chargé "d'appronfondir par quels moyens la promotion sociale sera une promotion de masse" (131).

La distinction des deux niveaux de réflexion se retrouve dans les textes du 32ème congrès (1963) : d'une part le rappel de ce qui est posé comme l'indiscutable - nécessité de la promotion sociale qui "se justifie par un souci de justice sociale" et qui "est indispensable pour l'expansion économique" (132) - d'autre part, l'expression de ce qui est discutable, c'est-à-dire d'abord l'exposé des problèmes, ensuite celui des propositions syndicales. La question de la participation de la CFTC aux institutions que "le présent régime" a créées n'est pas posée : la CFTC y participe comme c'est le cas des autres syndicats (CGT, CFT-FO, CGC, FEN). Par contre le Congrès qualifie cette participation de "constructive" et précise qu'"il s'agit de faire avancer notre point de vue sur les questions extrêmement importantes qui sont en cause". Se trouve ainsi dégagée une zone de discussion où la CFTC parle de crédits mais aussi de choix relatifs aux catégories et aux personnes. Comme précédemment, il est dit que la promotion professionnelle doit relever d'une "politique économique et sociale cohérente échappant aux intérêts privés des grandes concentrations et aux réticences des entreprises marginales" (133). Pour ce faire, c'est-à-dire pour qu'il y ait "promotion réelle"(134), la CFTC réclame "une réforme profonde des structures (...) liée à la possibilité pour les représentants des salariés de faire entendre leur voix, de peser sur le destin du pays, pour l'amélioration du niveau de vie, l'exercice des responsabilités collectives, l'éducation au sens large du mot" (135).

Il est vrai que, pour la CFTC, l'aspect collectif de la promotion est indissociable de son aspect individuel : "Promouvoir, c'est élever, faire avancer, perfectionner. Cela s'applique à l'individu mais aussi au milieu auquel il appartient : famille, classe, peuple.(...) Il s'agit de promouvoir non quelques individus isolés doués de quelques qualités et "remarqués" par leur Direction, mais la majorité des membres de la communauté nationale qui ont été les moins favorisés" (136). L'insistance se fait d'autant plus forte que 1° si la loi sur la congé-éducation (23 juillet 1957)

(131) 31ème Congrès CFTC, 1963, p. 32.
(132) 32ème Congrès CFTC, p. 10.
(133) Ibid.
(134) 32eme Congrès CFTC, 1963, p. 10.
(135) Ibid.
(136) Ibid.

et l'aide à la formation syndicale (28 décembre 1959) "marquent un progrès certain", cette législation donne un contenu restreint à la promotion collective, 2° si, par décret, le dispositif de promotion sociale se met en place (par exemple le décret du 29 mai 1961 a créé la délégation générale à la promotion sociale), il est trop souvent détourné de son sens et utilisé à des fins diverses qui n'ont rien de collectives : "Pour certains, l'expression promotion sociale, née de besoins de l'économie en techniciens et cadres, recouvre à la fois la formation à moindres frais d'une main-d'oeuvre qualifiée, la productivité, l'art de commander, les techniques des relations humaines, l'élimination des tensions au sein de l'entreprise. Pour d'autres elle consiste à passer des conventions avec un ministère en évitant que les représentants des travailleurs soient consultés" (137).

Dans cette perspective il s'agit de "démystifier" la promotion sociale telle qu'il en est officiellement parlé, de revendiquer l'insertion des "cours de perfectionnement dans l'horaire normal de travail", d'assurer "la couverture des risques - accidents du travail des candidats qui se rendent au cours de promotion", d'intensifier la "formule de stages à temps complet et à temps partiel dans le cadre d'accords entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés", d'obtenir que la sélection des candidats à la promotion supérieure du travail soit "effectuée par une commission du comité d'entreprise ou, à défaut, par une commission paritaire", de "définir avec précision le contenu et les limites de la promotion sociale". En bref la stratégie syndicale vise un double objectif : 1° assimiler temps de formation et temps de travail, 2° ôter à la promotion sociale, et plus généralement à la formation professionnelle, son caractère de "chasse gardée du patronat" (138).

De même que "le patronat impose de plus en plus une tutelle sur l'enseignement technique en général" (139), de même il tend à se soumettre la formation professionnelle aidé en cela par la politique du pouvoir qui vise seulement à former la main-d'oeuvre nécessaire à l'expansion économique du pays". Si, vis-à-vis du patronat, la critique se donne pour objet un pouvoir patronal qui entend s'exercer sans partage et ne le cache pas plus

(137) 32ème congrès CFTC, 1963, p. 10.
(138) Ibid., p. 40.
(139) Ibid., p. 40.

qu'il ne masque les raisons de ses choix, par contre pour ce qui est du gouvernement la CFTC souligne les contradictions entre les intentions affirmées et les conduites effectives - notamment affirmation d'une volonté de promotion sociale des adultes mais refoulement de "dizaines de milliers d'enfants de la classe ouvrière des C.E.T." (140). Comme pour la CGT et la CGT-FO, "la véritable promotion collective doit avoir pour base la démocratisation de l'enseignement et s'inscrire dans une conception de la démocratie réelle" (141).

Formation permanente et généralisée.

Plus encore que les textes des trente-et-unième et trente-deuxième congrès de la CFTC, ceux de la CFDT à partir de 1964 voient dans la formation un enjeu des luttes sociales : en tant qu'organisation syndicale ouvrière, la CFDT entend disposer d'une responsabilité réelle à tous les niveaux dans l'élaboration des décisions comme dans le contrôle de leur application, qu'il s'agisse de la formation des jeunes ou de celle des adultes. Les jugements à l'égard de la politique gouvernementale - ou plutôt de la collusion entre les pouvoirs publics, les organisations patronales et les entreprises - se font plus sévères sur la base d'une analyse des événements tels que la loi portant approbation du cinquième Plan et la réforme de l'enseignement, interprétés comme les expressions d'une "politique contraire à l'égalité des chances et à la démocratisation de l'enseignement" (142), ensuite la loi d'orientation et de programme sur la formation professionnelle, qui, selon la CFDT, "donne la priorité à l'économique sur le social et sur l'humain" (143), enfin la "parodie de prolongation de la scolarité obligatoire" (144).

(140) 32ème congrès CFTC, 1963, p. 9.
(141) Ibid.
(142) 34ème congrès CFDT, 1967, (rapport de synthèse), p. 16.
(143) Ibid.
(144) Ibid.

S'il appartient au Congrès d'affirmer nettement l'opposition de la CFDT à cette politique mais aussi ses options fondamentales - droit à la formation professionnelle, droit à la culture, droit à l'emploi - il importe que dans les commissions et les entreprises, à tous les échelons, les militants réfléchissent en équipe, définissent leurs "exigences sur le contenu, les moyens et le contrôle de la formation des formateurs", veillent "à la liberté de choix du travailleur, de ses moyens de formation et de promotion", qu'ils assument leurs responsabilités dans les comités d'entreprise, qu'ils ne se laissent pas "enfermer dans une politique "maison"", qu'ils dissocient les problèmes de réadaptation et ceux de la promotion professionnelle, qu'ils fassent en sorte que "l'effort de qualification" ne se traduise pas par une "rupture de niveau de vie". Bref, formation professionnelle et promotion sociale ne sont pas seulement questions à débattre en "hauts lieux" mais affaire de pratique discursive à la fois quotidienne et "sur le tas", dans les entreprises et dans les diverses instances où la présence syndicale est tolérée. Pour les militants CFDT il s'agit de faire valoir leurs droits et, sur le terrain, d'en faire reconnaître la légitimité et d'en assurer l'exercice (145).

Auparavant c'est l'histoire de la loi d'orientation et de programme sur la formation professionnelle, qui est analysée. Le rapporteur insiste d'abord sur la relation entre cette loi et d'une part des mesures étatiques antérieurement prises, d'autre part les prises de position récentes du CNPF à son Assemblée générale de janvier 1966; il note ensuite la discrétion dont le gouvernement a entouré des avants-projets puis le projet adopté en Conseil des ministres du 10 août 1966, puisque "c'est par la presse que la CFDT a eu connaissance des grands axes du projet" (146). La CFDT rappelle aussitôt ses options en matière de formation professionnelle; en particulier elle insiste sur la nécessaire responsabilité du ministère de l'éducation nationale et sur le rôle que devraient avoir les organisations syndicales; elle s'inquiète de certaines dispositions prévues dans le projet de loi; elle intervient auprès de certains rapporteurs à l'Assemblée et au Sénat, entre le 21 septembre et le 13 novembre 1966, c'est-à-dire entre

---

(145) "La loi du 18 juin 1966 prévoit l'obligation d'une consultation du Comité d'entreprise sur les problèmes relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels. Elle prévoit aussi, au-dessus de 300 salariés, la constitution d'une commission chargée d'étudier la question" (34ème Congrès, CFDT, p. 16.

(146) Ibid., p. 23. Syndicalisme 7 janvier 1967.

le 21 septembre et le 13 novembre 1966, c'est-à-dire entre la date de l'avis donné par le Conseil économique et la date du vote du projet en seconde lecture. En dépit de ces interventions "la grande oeuvre de la législature" est adoptée en moins d'un heure le 18 novembre 1966.

Constatant que seul le CNPF a obtenu satisfaction la CFDT ne peut qu'exprimer ses craintes et ses étonnements. C'est ainsi, notamment, que pour la CFDT l'insistance de la loi sur "la politique coordonnée et concertée" est paradoxale quand on connaît comment le texte a été élaboré et quand on observe que la politique est en fait définie au niveau du 1er ministre, quand on note enfin dans quelles "conditions curieuses" les comités régionaux ont été mis en place (147).

Pourtant, dans le même temps, la CFDT se réjouit de la réforme de structure de l'ANIFRMO (le 17 décembre 1965) transformée en AFPA dont la gestion tripartite est confiée à un bureau où siègent les organisations syndicales et dont les pouvoirs ont été élargis : "les perspectives de l'AFPA depuis 1966 ont correspondu à celles que nous avions indiquées dans le rapport du précédent congrès, ce qui marque un progrès" (148). S'il faut en croire ce texte de 1967, la CFDT n'a plus de ses méfiances qui caractérisaient les rapports de la CFTC à la FPA de l'immédiat après-guerre; elle paraît même s'y intéresser plus que la CFTC du 37ème Congrès qui y voyait cependant une "organisation souple de reclassement (...) au service de l'économie nationale" (149).

La FPA est conçue comme un instrument qui doit permettre de répondre à des crises et faciliter la réadaptation et la reconversion des travailleurs touchés dans leur emploi". Elle est donc liée à "la politique générale

---

(147) "Il a été procédé comme si les représentants des organisations syndicales pouvaient siéger sans en référer à leurs organisations responsables" (34ème (34ème congrès CFDT, p. 23). En 1970, Jeanson ironisera : "de toute façon, ces ombres (bas salaires, conditions de travail, chômage, etc.) peuvent être progressivement effacées pourvu que les mécontents, les "laissés pour compte" veuillent bien avoir la sagesse de confier leur sort au tapis vert de la "concertation" " (35ème congrès CFDT, 1970).

(148) Ibid. p. 28-29.

(149) 37ème Congrès CFTC, p. 29. Cette organisation syndicale en prenait même la défense; "les attaques dont elle a été l'objet dans certains ministères (finances, éducation nationale) et dans la partie la plus rétrograde du patronat, semblent avoir cessé, définitivement on l'espère".

de l'emploi" et il lui faut mettre en oeuvre tous moyens qui permettent "une connaissance suffisamment exacte des besoins, des disponibilités en main-d'oeuvre et de l'évolution des qualifications professionnelles" (150). Mais elle ne doit pas être considérée comme "un palliatif au manque de moyens de l'enseignement technique" (151).

Outre "l'amélioration des structures" la CFDT se donne pour "ligne(s) d'intervention" le perfectionnement des moyens : méthodes d'orientation, de formation et d'évaluation des résultats, mais aussi amélioration des conditions matérielles pour les stagiaires et leurs familles. Dans cette direction, la CFDT semble vouloir aller très loin : il est nécessaire que l'AFPA adapte programmes et progressions à l'évolution des techniques, qu'elle ouvre la formation à des besoins nouveaux, et la CFDT va jusqu'à demander "une étude sur le comportement des jeunes dans les stages et les problèmes posés par leurs loisirs et le développement de la culture générale" (152). Cet investissement au moins intentionnel, dans les études et les recherches n'est d'ailleurs pas seulement justifié par le souci d'adapter le système de FPA à l'évolution du marché de l'emploi, il l'est davantage par la conception plus large de la FPA, que la CFDT entend faire prévaloir : "Jusqu'à maintenant la FPA a été envisagée sous l'angle unique de la formation professionnelle. Il est souhaitable qu'elle dépasse ce cadre pour tenir compte des problèmes humains. C'est d'ailleurs dans cet esprit que la FPA envisage la présence d'éducateurs et d'animateurs dans les centres" (153). C'est donc une autre dimension que la CFDT accorde à l'AFPA dont elle attend non seulement qu'elle s'accroisse : implante davantage de centres, diversifie ses spécialités, reçoive davantage de stagiaires, s'ouvre aux femmes qui ont interrompu leur activité salariée (154) permette "la réadaptation des travailleurs dits âgés", mais aussi qu'elle se développe dans le sens d'une formation permanente.

Alors que s'accentue le déséquilibre entre le rôle d'un enseignement technique public et celui, croissant de la formation patronale, la FPA où les organisations syndicales ont leur mot à dire, semble pouvoir faire figure de rempart contre l'emprise patronale, mais aussi celle de lieu

(150) 34ème Congrès CFDT, p. 29.
(151) Rapports de synthèse, 34ème Congrès CFDT, p. 5.
(152) 34ème Congrès CFDT, p. 29.
(153) Ibid.
(154) Cf. J. Laot, la CFDT et l'éducation des femmes travailleuses, Education permanente, n° 2,avril, mai, juin 1969, 15-30.

d'initiatives pédagogiques. En janvier 1968 la CFDT élabore un projet de "Code de garanties sociales (dispositions tendant à favoriser l'adaptation, la reconversion, la formation, le perfectionnement des travailleurs)" où elle réaffirme ses principes et expose ce que doivent être les moyens, priorité étant accordée aux moyens publics.

Au trente-cinquième congrès confédéral (1970) la planification démocratique est l'objectif - il figurait déjà comme tel dans le rapport de Declercq au trentième congrès de la CFTC (1959). L'atteindre suppose "le développement de la conscience sociale des travailleurs", qui implique lui-même la "capacité à choisir des terrains et des formes de lutte". L'emploi est un de ces terrains, la négociation avec le patronat sur les questions de formation professionnelle est une forme de lutte : "négocier pour, d'une part, empêcher le patronat de profiter des circonstances pour accroître son emprise sur les travailleurs, d'autre part, faire employer des méthodes pédagogiques développant les capacités d'autonomie personnelle et d'esprit critique" (155). La CFDT entend effectivement user des possibilités ouvertes par la législation (la loi du 18 juin 1966 sur les comités d'entreprise, certaines dispositions prévues par la loi du 3 décembre 1966, la loi du 31 décembre 1969) et négocier à tous les niveaux, tout en sachant qu'il y a "une apparente contradiction entre le caractère radical de la critique faite au capitalisme et la pratique syndicale quotidienne" (156). Celle-ci est contrainte d'en passer par les problèmes tels qu'ils sont posés dans une société à économie capitaliste, caractérisée par l'inégalité des revenus, la production axée sur la consommation individuelle, la centralisation et la domination d'une classe dirigeante - cet ordre des caractéristiques est celui-là même que suit l'analyse cédétiste. Outre le soutien politique et économique qu'elle trouve dans l'Etat, la classe dirigeante dispose des moyens d'information, de culture et d'éducation qui lui permettent de diffuser "l'idéologie dominante actuelle" qui "vise à présenter toutes les attaques contre la société actuelle comme

(155) Syndicalisme, n° 1279, février 1970, p. 30.
(156) Ibid., p. 4.

dépassées. Dépassés les conflits, la lutte de classe est un mythe; dépassé le socialisme, un seul modèle de société est aujourd'hui possible. Les opposants au système sont assimilés aux anciens, aux rêveurs rétrogrades face aux partisans du progrès" (157).

Contre l'emprise de cette idéologie, il s'agit non seulement d'en montrer les contradictions et d'en dénoncer les erreurs mais, surtout de former les capacités de résistance des travailleurs - leur autonomie et leur esprit critique. C'est l'affaire d'une "formation (qui) doit être permanente et généralisée" (158) et qui va de pair avec une transformation profonde de l'Ecole (159). Généralisée : cette formation ne saurait se confondre avec l'accroissement de qualification professionnelle et la promotion de quelques-uns, elle doit viser la promotion de toute la communauté; aussi suppose-t-elle la transformation d'un système d'enseignement qui au contraire favorise "la sélection par l'échec". Permanente : cette formation ne se réduit ni à une prolongation de la scolarité ni au rattrapage ou au recyclage; elle doit s'étendre aux dimensions de l'existence; aussi implique-t-elle un changement dans la conception même de l'Ecole. Pour avoir été prononcés après l'Accord du 9 juillet 1970, ces propos de Lebescond marquent clairement la position de la CFDT sur les rapports entre formation professionnelle et enseignement, quand il insiste sur la nécessité de "repenser le problème" dans son ensemble (160).

---

(157) Syndicalisme, n° 1279, février 1970, p. 14.
(158) 35ème congrès CFDT, 1970, p. 33.
(159) Résolution d'orientation, 35ème congrès CFDT, 1970, p. 14.
(160) "Mais l'accord et la législation envisagent de façon caractéristique la formation professionnelle sous l'angle des besoins actuels de la production et des prévisions des classes dirigeantes. On a coupé ces perspectives de formation de tout lien avec l'enseignement proprement dit. Or pour nous, il ne peut y avoir une politique de formation professionnelle coupée de la politique de l'enseignement en général. Il n'y a pas une première formation, des études secondaires, des études supérieures, et puis la formation professionnelle qui viendrait se rajouter. Il nous faut en définitive repenser le problème de l'enseignement, de la formation pour toute la population. La formation professionnelle n'en est qu'un aspect, important certes, mais il n'est pas, et ne doit pas être, le seul axe de formation des individus, il doit s'insérer dans une formation plus large." (Education permanente, n° 11, juillet-août 1971, p. 12.)

Sans doute retrouve-t-on l'écho de formules telles qu'en usait la CFTC en 1961 quand, à propos de la formation syndicale, la commission énonçait : "l'évolution accélérée, le nombre, la complexité des problèmes posés aux syndicalistes (...) notre monde moderne exige une éducation permanente" (161). Mais la CFDT de 1967 et de 1970 ne se contente pas de noter les implications de la croissance rapide, elle analyse celle-ci comme "type de développement caractéristique du capitalisme" entraînant des coûts sociaux élevés et la dégradation de l'environnement. L'éducation permanente n'est plus seulement créditée d'une fonction défensive contre les conséquences du gâchis qui caractérise le "libéralisme économique" et contre les dangers du "totalitarisme" (devenus moins sensibles, semble-t-il, encore que "le système socialiste de modèle soviétique" continue à faire figure de repoussoir), elle est investie d'une valeur offensive : celle sans doute que la CFTC conférait à la formation, en tant que moyen à la fois d'épanouissement personnel et de participation à la communauté; mais plus encore celle d'instrument de préparation à un changement de société qui, pour la CFDT (en 1970) conduit au "socialisme démocratique" inscrit "dans une perspective d'autogestion".

Référence est faite à l'article premier des statuts confédéraux (votés en 1964) et à la résolution votée par le congrès confédéral de 1959, sur la "planification démocratique". Le langage de 1970 est donc encore celui de "l'économie de besoins" et de "l'accès aux responsabilités" mais, depuis les années 1950 (travaux d'Economie et humanisme) et le trentième congrès (rapport Declercq en 1959), depuis la séparation de la CFDT et de la CFTC, depuis août 1964 et la thématique de la participation des travailleurs dans l'action syndicale, depuis 1965 et la thématique de l'autogestion, enfin depuis mai 1968 et la manière dont les militants CFDT ont participé aux "événements", la critique du capitalisme s'est précisée à la fois sous l'angle économique et dans une perspective politique, également l'élaboration d'un modèle de changement de société : il n'est pas question de "changer de maîtres en transférant à une technocratie du savoir ou à une bureaucratie le pouvoir actuellement détenu par les classes possédantes" (162); il s'agit de rendre possible

(161) 31ème congrès CFTC, Formation, n° 37, 7 août 1961.
(162) Syndicalisme, n° 1279, février 1970, p. 18.

"l'autogestion des collectivités territoriales", "l'autogestion des entreprises" tout en sachant que l'autogestion ne suffit pas et qu'il faut insérer les activités autogérées "dans un Plan démocratiquement élaboré et contrôlé" (163).

Qui plus est, s'il faut en croire Albert Détraz, "depuis le congrès de 1970, la plupart des militants se sentent intégrés à un combat de classe, à un combat qui s'inscrit stratégiquement dans une action de libération de la classe ouvrière. Cette notion de lutte de classe prend un contenu théorique croissant au sein de l'organisation" (164). Il y aurait donc une transformation fondamentale de la position de la CFDT par rapport à celle de la CFTC dans le champ idéologique (165), transformation dont on peut penser qu'elle n'est pas sans incidence sur la conception de la formation des adultes et de sa fonction. Toutefois, la distance est prise par rapport au "schéma marxiste", en ce sens que, selon Albert Détraz, la conception cédétiste de "la lutte de classe (...) ne débouche pas sur une dictature du prolétariat" (166). Au cours du même débat, Edmond Maire en venait à dire que la CFDT n'avait pas de définition précise de la classe ouvrière et qu'elle y englobait "tous ceux qui mènent la lutte, tous ceux qui ont conscience de la nécessité de combattre le capitalisme" (167). L'ennemi de classe, c'est-à-dire l'ennemi déclaré de "toutes les catégories dominées de la population" n'est pas tant la bourgeoisie ou "la classe des possédants" que "la société capitaliste et autoritaire que nous subissons" (168). S'il est possible de travailler avec des marxistes, c'est à condition qu'ils "se débarrassent des déviations totalitaires qui défigurent le marxisme" (169). Plus que la libération de la classe ouvrière, "la libération de l'homme" est l'objectif essentiel de la CFDT. Si le "monde capitaliste" est condamné pour l'inégalité et l'exploitation qui le

---

(163) Syndicalisme, n° 1279, février 1970, p. 18.
(164) La CFDT, Seuil, 1971, p. 176.
(165) Cependant le même A. Détraz estime qu'"à la CFTC d'après-guerre, puis à la CFDT, on n'a jamais nié la réalité de la lutte de classe" (ibid.)
(166) Ibid.
(167) Ibid., p. 177.
(168) Ibid.
(169) A. Jeanson, ibid., p. 176.

caractérisent, il l'est surtout pour l'aliénation qu'il engendre (170). C'est fondamentalement contre cette "aliénation capitaliste" que s'affirme la volonté cédétiste "de construire une société aussi désaliénante que possible, une société qui se donne comme unique raison d'être d'offrir à chacun des structures, un style de vie collective qui permettrait à chacun de ses membres de se "construire lui-même"." (171)

C'est dans cette problématique que se pose les questions de la formation permanente, de sa signification, de sa prise en charge prioritaire par le service public à condition que celui-ci change. Cette transformation du service public est attendue à plusieurs niveaux : celui des procédures administratives, celui de la participation des "formateurs" et des "formés" à la résolution des problèmes de formation, celui de l'ouverture du système éducatif à l'innovation, celui de "l'adaptation de la pédagogie" dans le sens d'une "relation d'esprit égalitaire entre formateurs et formés", conçue comme "moyen d'instaurer des rapports sociaux plus égalitaires". Ces perspectives ouvertes par le 35ème congrès confédéral se préciseront d'ailleurs ultérieurement dans les textes rédigés après la promulgation de la loi du 16 juillet 1971 et particulièrement les rapports rédigés en vue du trente-sixième congrès confédéral qui eut lieu en 1973.

Dans la conception que la CFDT se fait de la formation comme dans son projet économique et politique la notion de besoin a valeur critique : par opposition à une production orientée en fonction du profit, il s'agit de faire l'inventaire des besoins fondamentaux et d'établir démocratiquement la hiérarchie des besoins à satisfaire en priorité,; de même c'est aux travailleurs d'exprimer leurs besoins de formation et d'y trouver réponse au-delà des exigences strictement économiques telles que les conçoivent les dirigeants capitalistes mais aussi au-delà d'une expérience scolaire qui, pour la plupart, a été celle de la sélection par l'échec et en tout cas celle de la compétition individuelle. Pour

---

(170) "Perspectives et stratégie", 35ème congrès CFDT, 1970.
"Dans un monde en évolution marqué par les progrès techniques qui doivent servir à son épanouissement, le travailleur est plus que jamais menacé par des structures et des méthodes déshumanisantes ou technocratiques qui font de lui un objet d'exploitation et d'asservissement." Formation, n° 83, 1969.
(171) A. Jeanson, in La CFDT, Paris, Seuil, 1971, p. 178.

aider les travailleurs à dépasser les limites de cette expérience malheureuse, la CFDT attend de l'Université qu'elle prenne en main "l'analyse des besoins", qu'elle fasse des "enquêtes à ce sujet" et qu'elle apporte des "réponses originales" (172). Contre une formation des adultes qui ne ferait que ressembler à une école qui impose ses programmes, la CFDT développe le thème d'une "pédagogie à inventer" et donc de "la constitution d'équipes de formateurs qui connaissent les structures mentales des salariés, plus en prise sur le réel que les étudiants" (173).

A cet égard la formation syndicale, telle du moins qu'elle a été conduite à la CFTC puis à la CFDT, sert de référent exemplaire en ce qu'elle est présentée comme situation où les militants participent activement à leur propre formation, en partant d'une réflexion sur les problèmes concrets qui se posent à eux dans la vie quotidienne, au travail et hors travail. Ici encore, l'insistance porte sur l'apprentissage de la liberté, de la responsabilité, et sur l'insertion dans une collectivité.

S'il n'est sans doute pas question de concevoir un système de formation sans formateur, il est cependant rappelé qu'une pédagogie de la liberté suppose que les "formés" puissent avoir prise sur les "formateurs", les objectifs et les méthodes de formation - ce qui implique de la part de tous ceux qui détiennent un pouvoir, du fait de leur compétence ou des informations dont ils disposent, la capacité de laisser à leurs collaborateurs dans la réalisation d'un objectif commun le pouvoir de les remettre en question. De surcroît l'éducation permanente est conçue comme l'affaire de tous : parents, cadres, militants, enseignants, formateurs, etc.; chacun, selon les circonstances, peut être appelé à devenir tour à tour "formateur" et "formé". Telle est du moins la doctrine explicite de la CFDT autour des années 1970 et 1971. Elle n'est pas sans ressemblance avec le discours que tiennent nombre de ceux qui sont précisément en position de "formateurs d'adultes".

---

(172) R. Lebescond (CFDT), les syndicats ouvriers et la formation après l'Accord du 9 juillet 1970, (Education permanente, n° 11, juillet-août-septembre 1971, p. 27.)

(173) Ibid., p. 28. "Des équipes mixtes au sens où il faut que l'Université prenne l'habitude de travailler avec les gens qui savent des choses et qui ont la connaissance du milieu." (Ibid.)