EVOLUTIONS DE LA CONFLICTUALITE ET DES USAGES DU DROIT A LA CFDT

Vincent-Arnaud Chappe
Jean-Michel Denis
Cécile Guillaume

Rapport final
Décembre 2018

Agence d'objectifs IRES

Ce rapport a reçu le soutien financier de l'IRES
(Institut de recherches économiques et sociales) et
a été réalisé dans le cadre de l'Agence d'objectifs

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE **p.5**

A. UNE APPROCHE DE LA CAISSE NATIONALE D'ACTION SYNDICALE (CNAS) PAR SA BRANCHE GREVE **p.11**

1. BALBUTIEMENTS ET EPARPILLEMENT DES EXPERIENCES DE CAISSE DE GREVE INTERNE **p.21**

2. CENTRALISATION ET UNIFORMISATION DES CAISSES DE GREVE AU SEIN DE LA CFTC-CFDT **p.23**

3. RETOUR SUR LES CATEGORIES DE SOLIDARITE ET DE RESISTANCE A L'ORIGINE DE LA CNAS **p.28**
3.1. La CNAS : de la solidarité corporative à l'intérêt général **p.29**
3.2. Résistance et capacité de résistance **p.47**

4. LA CNAS : VERS UN « SYSTEME ASSURANTIEL » ? **p.53**

CONCLUSION **p.68**

B. USAGES CONFEDERAUX DU DROIT **p.71**

1. UN DROIT EMINEMMENT POLITIQUE (1964-1982) **p.71**
1.1. Le combat des libertés syndicales **p.71**
1.2. Une stratégie portée en interne **p.77**
1.3. La théorisation d'un agencement juridique offensif **p.81**

2.ROUTINISATION ET SUBORDINATION DE L'USAGE DU DROIT (1982-MILIEU DES ANNEES 2000) **p.87**
2.1 Marginalisation du service juridique et recentrage autour des négociations **p.87**
2.2. Un nouvel agencement juridique centré autour de la négociation **p.88**
2.3. Dépolitisation et expertise juridique **p.92**

3. UNE COMPLEXIFICATION DE L'AGENCEMENT JURIDIQUE (DEPUIS MI-2000) **p.92**
3.1. La place croissante de la négociation interprofessionnelle **p.92**
3.2. Une revitalisation des réseaux **p.93**
3.3. Les nouveaux enjeux du droit du travail **p.96**
3.4. Le retour ambigu d'un agencement juridique offensif **p.100**

CONCLUSION **p.101**

C. USAGES DU DROIT DANS LES STRUCTURES DE LA CFDT **p.103**

1. PROFESSIONNALISATION ET TENTATIVES DE RATIONALISATION DU JURIDIQUE **p.103**
1.1. Une professionnalisation avérée des services juridiques **p.103**
1.2. Des tentatives de rationalisation dans les syndicats **p.112**

2. DES ACTIVITES VARIEES, DES PROFESSIONNELS TRES SOLLICITES **p.118**
2.1 Un large éventail d'activité **p.118**
2.2 Une forte sollicitation des experts juridiques **p.122**

3. UNE ACTIVITE CONTENTIEUSE CONSEQUENTE, MAIS EN DIMINUTION **p.131**
3.1. Des dossiers de nature différente **p.131**
3.2. Des thématiques récurrentes **p.144**
3.3. La variation des usages du contentieux **p.150**
3.4. Les contentieux fédéraux **p.153**
3.5. Un rapport routinisé aux avocats **p.157**

4. CONCEPTIONS DU ROLE DU JURIDIQUE **p.161**
4.1. Le droit : un outil au service de l'action syndicale **p.161**
4.2. Une fonction centrale, mais qui reste subordonnée au politique **p.168**

CONCLUSION **p.178**

CONCLUSION GENERALE **p.183**

BILIOGRAPHIE **p.188**

ANNEXES **p.196**

INTRODUCTION GENERALE

Le constat qui sert de point de départ à cette enquête est celui d'une double évolution : celle des formes de conflictualité (Béroud et al., 2008) et celle du recours au droit par les salariés et les syndicats depuis les années 1970-80 (Pélisse, 2007, 2014; Willemez, 2003, 2017b). D'un point de vue général, et même si cela est moins net concernant la conflictualité, on observe une individualisation des usages du droit, et comme dans d'autres pays (Dickens, 2012), un recours important – quoique stable voir déclinant ces dernières années (Kirk, 2017 ; Pélisse, 2014) - aux tribunaux pour résoudre les différends entre employeurs et salariés. Ce recours à la justice s'explique en partie par l'extension des droits individuels et, sur certains sujets, par les stratégies juridiques des syndicats, mais aussi par la dérégulation du marché du travail dans de nombreux secteurs. Cette judiciarisation s'accompagne néanmoins parallèlement, en France, d'une croissance de la juridicisation (Pélisse, 2009) des relations de travail, notamment par le biais de la négociation collective.

En parallèle, on assiste sur la scène des luttes sociales, au déclin tendanciel depuis le début des années 1980 de la grève qui se conjugue néanmoins avec le maintien de grands conflits collectifs qui ont marqué l'actualité, dans la Fonction Publique, mais aussi dans les entreprises privées, à l'occasion de plans sociaux et de restructurations, dans des secteurs industriels traditionnels (sidérurgie par exemple) et dans le secteur des services (grande distribution, hôtellerie). Pour un certain nombre d'entre eux, ces conflits collectifs se sont aussi accompagnés de démarches en justice. Pour ne prendre qu'un exemple très récent : alors qu'ils mènent la grève à la SNCF afin de protester contre la réforme de l'entreprise et la fin du statut de cheminots décidés par l'actuel gouvernement, trois syndicats de la SNCF (la CGT et la CFDT cheminots ainsi que l'UNSA ferroviaire) ont saisi la justice à propos des retenues de salaire entreprises par la direction de la SNCF. En jeu : les 36 jours de grève appelés par les syndicats qui correspondent à une seule et même grève pour la direction et non à 36 conflits différents pour les syndicats. Le tribunal d'instance de Bobigny a donné raison sur ce point aux grévistes et la direction a fait appel.

Il est commun d'expliquer ce recours croissant au tribunal comme un signe de « décollectivisation » et de dépolitisation des conflits (Giraud, 2017), ainsi que d'affaiblissement des syndicats. Sans être totalement fausse, cette interprétation semble néanmoins quelque peu réductrice et la situation plus complexe. La diffusion d'une « politique des droits » (Baudot & Revillard, 2015) dans la plupart des pays, y compris en France, pose en effet de nombreuses questions. Un certain nombre d'auteurs, notamment anglo-saxons, s'interrogent depuis de nombreuses années sur la portée transformatrice de ces droits qui ont comme caractéristique d'être individuels, limités et complexes à mobiliser (Dickens, 2012 ; Kirk, 2017). L'analyse des recours en justice souligne à quel point la mise en œuvre des droits, notamment en matière d'emploi et de discrimination, a tendance à reproduire les inégalités plus qu'à les combattre (Berrey et al. 2017 ; Dickens, 2012 ; Kirk, 2017 ; Renton, 2012). Face aux limites du recours judiciaire, certains auteurs s'intéressent aux mécanismes « réflexifs » de régulation, (Deakin et al., 2012 ; Conley et Page, 2018), aux articulations entre contentieux et négociation collective (Chappe et al., 2015, 2016 ; Colling, 2012 ; Guillaume, 2015 ; Heery, 2010) et aux stratégies judiciaires collectives (Chappe, 2013 ; Chappe et Keyhani, 2018 ; Guillaume, 2018) comme moyen de renforcer « l'effectivité du droit » entendue comme l'analyse des effets « concrets ou symboliques, juridiques ou extra-juridiques, prévus ou non-intentionnels, immédiats ou différés » (Leroy, 2011) de la mobilisation du droit.

Ces différents travaux invitent à analyser le rôle des responsables de ressources humaines (Conley & Page, 2018; Purcel, 2012), des managers (Chappe et al., 2016) et des syndicats (Chappe, 2013; Colling, 2006, 2009, 2012; Denis, 2003; Guillaume, 2013, 2015, 2018; Pélisse, 2007; Willemez, 2003, 2017b) dans la mise en œuvre du droit. C'est en ce sens que certains chercheurs vont les qualifier « d'intermédiaires du droit » (Pélisse, 2014) : cette expression signifie qu'en tant qu'intermédiaires, ils jouent un rôle crucial du fait de leurs compétences à transformer un préjudice en contentieux – ou au contraire à décourager certaines plaintes - à l'aune des propriétés sociales des plaignants et des configurations institutionnelles. Ils ne sont pas initialement et nécessairement spécialisés dans le recours au droit, mais vont soit en acquérir progressivement les compétences ou vont user de ressources et savoir-faire spécifiques. Ce qui va les conduire par l'expérience et la répétition à accroître leurs connaissances et leur efficacité en la matière.

Poussés par les demandes de leurs adhérents, la croissance des incertitudes juridiques liées à l'application des lois et à la nécessité d'adopter des stratégies plus offensives face à la déstructuration des conditions de travail et d'emploi, les syndicats ont ainsi développé des ressources et savoir-faire juridiques et se sont adjoint les compétences d'avocats spécialisés pour devenir des « joueurs répétés » dans l'arène judiciaire (Galanter, 1974). Loin d'être des acteurs passifs, ils se sont s'engagés dans des processus d'internalisation du droit (Edelman, 2016), en promouvant des formes alternatives de résolution des problèmes (médiation, négociation sur les lieux de travail) et en se dotant d'une expertise légale interne (Edelman, Suchman, 1999). Si les négociations collectives « à l'ombre de la loi » ont fait l'objet de différents travaux, l'internalisation de l'expertise légale au sein de services juridiques des syndicats a plus rarement été analysée (Colling 2006; Guillaume, 2018; Latta et Lewis, 1974; McCammon, 2001; O'Sullivan et al., 2016; Pélisse, 2007; Willemez 2003, 2017a, 2017b). Pourtant, elle représente un coût important pour les syndicats et elle a des effets sur le cadrage du sens syndical et sur les stratégies adoptées pour résoudre les conflits.

Le recours aux pratiques juridiques fait souvent l'objet de controverses à l'intérieur des syndicats. La plupart des recherches menées sur le sujet, souligne les réticences des syndicats dans la mobilisation du droit et de la justice, au nom d'un attachement à une action syndicale autonome et à la négociation collective ou d'une préférence durable pour le maintien du rapport de force associé aux formes traditionnelles de protestation, comme la grève. D'autres réserves sont également émises par les syndicalistes à propos notamment du coût financier et personnel du recours à la justice pour les plaignants, mais aussi pour le syndicat, du risque d'atomisation et de fragmentation du mouvement syndical (McCann, 1994) au profit de luttes individuelles ainsi qu'une dépendance aux avocats. Ces réserves n'ont cependant pas empêché la revendication syndicale de réformes législatives protectrices en France et l'extension de l'activité juridique au sein des structures syndicales à partir des années 1970 (Pélisse, 2007; Willemez, 2003, 2017b).

L'adoption d'un mode d'action juridique révèle des conceptions différentes des finalités de l'action et des luttes de légitimité internes. Comme le soulignent Edelman et Suchman (1999), les experts juridiques internes font valoir des considérations juridiques en amont

des décisions, notamment en siégeant dans les comités exécutifs des organisations, et développent des pratiques de prévention des contentieux (formation, processus de sélection et validation des plaintes, critères de conformité) qui peuvent *in fine* restreindre l'accès à la justice des adhérents (Colling, 2006). La question des risques de subordination de la logique juridique aux objectifs (managériaux) de l'organisation est au cœur des travaux sur l'internalisation du droit (notamment en matière de discrimination, *cf.* Edelman et al., 2001). Réciproquement, on peut s'interroger sur la variation et les effets des formes d'internalisation du droit sur le cadrage des revendications syndicales et sur la façon dont l'usage du contentieux s'articule avec les autres répertoires d'action syndicaux, autre que juridiques (McCann, 1994). Surtout, la prise en main du juridique par des acteurs spécialisés peut conduire à une dépossession des questions syndicales pour les responsables (Colling, 2009) et à un durcissement des rapports avec les employeurs.

Toutefois, les usages du droit par les organisations syndicales varient, selon les périodes, entre accompagnement des plaintes, lobbying politique ou production de normes conventionnelles par la négociation. Comme le montrent des travaux réalisés en France sur les discriminations syndicales, les pratiques syndicales révèlent des usages différenciés et parfois concurrents du droit et de la justice selon les périodes, mais aussi selon les syndicats. Si une partie de la CGT, notamment la fédération de la métallurgie, a adopté une stratégie d'accompagnement des plaintes pour discrimination syndicale (Chappe, 2013), la CFDT, pour sa part, privilégie aujourd'hui la voie de la négociation collective, en matière d'égalité ou de droit syndical, comme sur d'autres sujets, alors qu'elle était à la pointe du recours en justice en matière de discrimination dans les années 1970. Cette variation des usages du droit par les organisations est au cœur de notre questionnement de recherche et, dans la lignée d'autres travaux sur les mouvements sociaux, insiste sur le rôle des idées, des croyances et du travail de construction de sens dans le choix des répertoires d'action. Plus qu'une contrainte, le droit apparaît comme une ressource flexible dont les syndicats (Lejeune & Yazdanpanah, 2017), comme d'autres groupes (Michel, 2017), se saisissent en fonction du contexte, mais aussi des caractéristiques évolutives de leur culture organisationnelle (Vanhale, 2009) et de l'usage qu'ils font du droit dans leurs modes de régulation interne.

Pour répondre à cette problématique, il est apparu utile de nous intéresser à une structure originale : la Caisse Nationale d'Action Syndicale (la CNAS), interne à la CFDT, et qui n'a pas d'équivalent dans les autres organisations syndicales. Créée en 1973 initialement comme caisse de grève afin d'assurer « un soutien financier aux adhérents engagés dans un conflit du travail » et « défendre les militants victimes de répression patronale », la Caisse Nationale d'Action Syndicale (CNAS) a depuis élargi ses missions, en lien avec la transformation du monde du travail. Elle est dotée aujourd'hui de quatre branches : la branche grève, la branche action (financement d'actions en direction des salariés les plus éloignés du syndicalisme), la branche juridique (participation aux frais des actions juridiques en matière de défense du droit syndical, des adhérents et des dispositions réglementaires et conventionnelles) et la branche aux adhérents (aide aux adhérents confrontés à des problèmes rencontrés dans leur situation de travail). Nous avons particulièrement analysé la branche grève et la branche juridique à partir des archives de la CNAS qu'il s'agisse des notes de la Commission exécutive[1], des notes du Bureau national[2], des résolutions de congrès confédéraux[3], des archives de l'ancien secteur financier (1962-1986)[4].

Nous avons également dépouillé plusieurs centaines de fiches de grève enregistrées par la CNAS au mitan des années 2010, et analysé les comptes rendus du comité de gestion de cette caisse au cours de la même période et pour les années 2016 et 2017. Nous avons parcouru l'ensemble des sommaires des numéros d'*Action Juridique* depuis sa création en 1978 et lu plus d'une cinquantaine d'articles issus de cette revue, à différentes périodes[5]. Nous avons également mené des entretiens avec les acteurs impliqués dans les activités juridiques dans différentes structures (*cf.* annexe 1). 39 entretiens ont ainsi été réalisés : 8 avec des juristes (en poste à différentes périodes) et des responsables politiques confédéraux; 16 avec des juristes et responsables politiques dans 11 fédérations choisies pour la diversité de leur taille et du secteur couvert, y compris

[1] Cotes : CG/8/423, CG/8/1261, CG/8/1388, CG/8/1388 , CG/8/1393, CG/8/1409, CG/8/1414, CG/8/1418, CG/8/1563, CG/8/1643, CG/8/1647, CG/8/1649, CG/8/1707, CG/8/1710, CH/8/1716, CG/8/1740, CG/8/1746, CG/8/1752, CG/8/1776, CG/8/2272, CG/8/2362, CG/8/2375, CG/8/2375, CG/8/2414, CG/8/2420, CG/8/2431, CG/8/2434, CG/8/2441

[2] Cotes : CG/9/66, CG/9/234, CG/9/245, CG/9/287, CG/9/302, CG/9/309, CG/9/451, CG/9/453, CG/9/458, CG/9/461, CG/9/464

[3] Cotes : CG/11/83, CG/11/88, CG/11/111, CG/11/118, CG/1/124

[4] Cotes : CH/8/315, CH/7/741, CH/8/319, CH/8/320

[5] Cotes : 6F4, 6F5, 6F6

secteur public et privé; 10 avec des secrétaires de syndicats et militants en charge du juridique dans 6 syndicats; 2 avec des responsables juridiques dans une union départementale et une union régionale (Ile de France); et 3 délégués syndicaux centraux.

Ce rapport se divise en trois parties. La première est consacrée à l'analyse de la constitution de la CNAS en tant que caisse de grève, les débats, les tensions et les décisions qui ont accompagné son développement, la modification progressive de l'importance prise au sein de la CNAS, par chacune de ses branches internes. En l'occurrence, cette modification se traduit par la place croissante prise par la branche juridique au détriment de la branche grève, en lien avec le poids lui- même croissant du juridique dans les relations sociales et le déclin lui-même croissant des mobilisations collectives à partir des années 1980.

La seconde partie explore les évolutions de l'usage du droit par le service juridique confédéral, caractérisées depuis les années 1960-70 par une stratégie judiciaire offensive et orientée vers la création de jurisprudence, en passant par les années 1980-90 davantage centrées sur la gestion des contentieux CNAS et l'accompagnement de la négociation collective, aux années 2000 enfin, où l'agencement juridique se complexifie, articulant exploration de nouveaux enjeux jurisprudentiels, soutien à la négociation et contribution à l'élaboration législative.

Enfin, la troisième partie se penche plus largement sur les usages du droit dans les structures de la CFDT. Elle explore le processus de professionnalisation et de rationalisation de l'activité juridique et contentieuse observable à tous les niveaux de l'organisation. Elle souligne l'omniprésence du droit dans l'activité syndicale liée à la forte demande d'assistance juridique et judiciaire des adhérents et des militants, la juridicisation des relations sociales, les stratégies juridiques et judiciaires mises en œuvre par les employeurs et la légalisation du monde du travail.

A. UNE APPROCHE DE LA CAISSE NATIONALE D'ACTION SYNDICALE (CNAS) PAR SA BRANCHE GREVE

Caisse de grève à l'origine, la CNAS ne joue plus centralement ce rôle depuis déjà plusieurs années. En cause : la diversification de ses missions pour mieux « répondre à

l'évolution du monde du travail »[6] (soutien des syndicats en matière juridique, soutien aux adhérents victimes de répression antisyndicale, soutien aux actions en direction des salariés éloignés du syndicalisme, services aux adhérents, etc.), la part croissante prise par le « juridique » au sein de ces dernières et surtout l'effondrement de la branche Grève. Deux séries de données suffisent pour se convaincre d'une telle chute : alors que la moyenne des dossiers Grève traités annuellement par la CNAS au mitan des années 1970 tournait autour de 1500 pour plus de 400 000 adhérents concernés, celle-ci est passée à une cinquantaine pour moins de 1000 adhérents indemnisés de 2012 à 2017 ; corrélativement, alors que la part des ressources consacrées à la branche Grève de la CNAS était de 84% en 1976, elle est passée à 15% suite au 48ème congrès de Marseille en 2014[7].

Cette baisse est logiquement corrélée à celle des jours de grève en France depuis plus de quatre décennies (cf. annexe 2 : séries longues, 1975-2005 et 2005-2015, DARES). Si la contraction de la grève ne signifie pas celle des conflits du travail (Denis, 2005 ; Béroud & al., 2008), la pratique gréviste a subi depuis le début des années 1980 les contrecoups de la reconfiguration du système productif sous ses multiples formes (désindustrialisation, transformation de l'entreprise et des modes d'activité sous l'influence de la globalisation, de la financiarisation de l'économie et de la digitalisation, de la réduction du rôle et de la capacité de contrôle des Etats, etc.) et de ses effets sur le plan du travail et de l'emploi (chômage de masse et de longue durée, transformation des conditions d'échange entre les travailleurs et leur entreprise, précarisation des statuts d'emploi et des conditions de travail, etc.). Parallèlement, elle a également souffert de l'affaiblissement du mouvement syndical qui peine à maintenir son lien aux salariés,e et encore plus difficilement aux autres catégories de travailleurs, ainsi que sa capacité de représentation et d'organisation du « monde du travail ».

Devenue partiellement inopérante pour réduire les effets délétères générés par les mutations du monde du travail, la grève se maintient aujourd'hui surtout sous une forme

[6] « La CNAS passe à la vitesse supérieure », 04/06/2014, https://www.cfdt.fr/portail/evenements/congres-2014/le-congres-au-jour-le-jour/la-cnas-passe-a-la-vitesse-superieure-srv2_213031

[7] Nous reviendrons plus en détail dans le document sur cet ensemble de chiffres.

localisée et défensive[7] tout en accompagnant encore de loin en loin des mouvements sociaux d'envergure (autour des conflits des retraites en 1995 et 2010 et de la réforme de la SNCF en 2018 par exemple). L'affaiblissement de l'action collective est ainsi surtout celle de la grève. C'est à dire que l'action collective se redéploie sous d'autres formes et en adoptant des modalités d'expression multiples, qu'elles soient institutionnalisées - la judiciarisation par exemple – ou non (manifestation, pétition, grève du zèle, freinage, etc.).

Du même coup, il peut sembler paradoxal de vouloir consacrer un pan de cette étude à la branche Grève de la CNAS, à un moment qui plus où la grève ne semble plus être considérée comme un moyen d'action prioritaire à la CFDT, tout du moins au niveau des discours. C'est justement dans ce(s) paradoxe(s) que se loge l'intérêt de cette étude, et plus particulièrement dans la permanence de cette caisse de grève. Permanente, celle-ci l'est en effet à deux titres : alors que dans l'histoire du mouvement ouvrier, les caisses de grève sont essentiellement des caisses de secours et de résistance occasionnelles et éphémères – le temps de la lutte -, la CFDT est la seule organisation syndicale française à avoir mis en place à l'échelle confédérale un dispositif durable de soutien financier à ses adhérents grévistes ; et ce dispositif se maintient aujourd'hui malgré la forte décrue de l'activité gréviste et la préférence marquée par la centrale syndicale pour d'autres moyens d'action - le dialogue social pour l'énoncer sous ce registre – afin de défendre les droits et intérêts des salariés. Il y a là une double intrigue qui ne peut laisser indifférent tous ceux qui s'intéressent aux conflits du travail et à leur évolution ainsi qu'à celle du mouvement syndical. Sans compter que les caisses de secours et de solidarité ont connu récemment un regain d'intérêt, tant social[8] que médiatique[9], à l'occasion de deux conflits de longue durée : celui contre la loi Travail en 2016 et contre la réforme de la SNCF en 2018 ; il a conduit notamment la presse à s'interroger sur

[7] Un conflit est considéré comme offensif lorsque les acteurs cherchent à obtenir de nouveaux droits ou avantages. Il est défensif lorsqu'il s'agit pour ces derniers de préserver des acquis (emploi, niveau de salaire et de protection sociale, temps de travail, etc.)

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

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

l'actualisation de ce dispositif aussi vieux que le mouvement ouvrier, via les réseaux sociaux et les plateformes collaboratives.

Le postulat qui servira de point de départ à notre analyse est que l'activité menée par la CNAS, au niveau de sa branche grève, a autant à nous apprendre des conflits du travail et de leur évolution que ces derniers du rapport noué par la centrale syndicale à l'action collective (Denis, 2018). Il nous conduira à adopter une démarche socio-historique afin de revenir sur la constitution d'une caisse de grève permanente à partir des années cinquante au sein de la CFTC puis des années soixante à la CFDT. Comme énoncé précédemment, c'est moins ici le recours au secours et à la solidarité qui nous intéresse que son institution et institutionnalisation progressive. En effet, l'installation d'une caisse de grève permanente requiert la mise en place d'un dispositif complexe qui associe des éléments de nature hétérogène : organisationnel, bureaucratique, comptable, politique, etc., qui évolue dans le temps[10]. Et cette évolution résulte autant de facteurs exogènes (variation de l'intensité des grèves, transformation des rapports sociaux de travail, évolution du droit du travail, etc.) qu'endogènes (capacité financière de l'organisation, centralisation des ressources et répartition des dépenses, choix politiques internes sur les types d'action à financer, etc.).

Nous souhaitons nous y intéresser sans refaire la chronologie de la CNAS en tant que caisse de grève[11] mais plutôt en sélectionnant certaines dimensions et temporalités clefs dans l'histoire de ce dispositif qui ont concouru à transformer son identité et à définir son rôle actuel au sein de la centrale syndicale. Enonçons rapidement celles qui nous intéressent. Une caisse de grève se définit comme une caisse de secours et de solidarité. Entre une solidarité ponctuelle exercée en faveur de travailleurs en lutte et une solidarité organisée de façon permanente existe, semble-t-il, une différence de taille : celle de son institution. Mais avec quelle(s) incidence(s), sur le plan de sa définition, sa nature, son rôle et son périmètre ? Une caisse de grève est aussi une caisse de résistance ; c'est en

[10] Cette notion de dispositif est proche de la définition qu'en donne Michel Foucault et qui est assez largement reprise au sein des sciences sociales, même si sous des déclinaisons différentes (Beuscart, Peerbaye, 2006).

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

tout cas, historiquement, le rôle qu'on leur a progressivement octroyé (*cf.* infra). Mais là encore, entre « survivre en grève » (Sirot, 2007) et construire, sur la durée, un instrument de résistance permanent, pour des adhérents qui ne sont pas en grève mais qui pourraient potentiellement l'être, cela n'est pas la même chose. Que signifie ainsi le fait de se doter d'une capacité de résistance et quelle est la nature de cette capacité : financière ? Politique ? De la même manière, entre un dispositif de résistance arrimée à un projet politique explicitement énoncé dans les textes de congrès, tel que cela pu être le cas pour la CFDT lors des années 1970, et celui de nature plus assurantielle qui prévaut aujourd'hui, s'exprime un changement d'ordre philosophique qu'il convient d'analyser. Pour autant, le débat interne sur le caractère assurantiel et « serviciel » du rôle joué par la CNAS en indemnisant ses adhérents grévistes n'a absolument rien de nouveau ; il accompagne l'outil confédéré depuis sa création. En l'espèce, même si la CFDT semble adopter sur ce point des positions assez différentes de ses homologues, la mauvaise image qui continue d'être accolée en France au « syndicalisme de services » se retrouve dans la manière fluctuante de qualifier dans la centrale syndicale l'aide apportée aux adhérents en cas de grève (Verrier, 2010).

Par ailleurs, comme énoncé plus haut, la CNAS est un outil confédéré et non confédéral ; elle est au service des syndicats et non de la confédération. Ce statut implique des prises de décisions collectives dans les instances confédérées (Bureau National et Conseil National Confédéral) . En même temps, elle ne possède pas la personnalité juridique et son responsable est nommé par la confédération. Quelle réelle autonomie dispose-t-elle dans cet entre-deux et comme celle-ci s'exerce-t-elle au niveau de la branche grève ? Enfin, compte tenu des évolutions préalablement esquissées, on ne peut manquer de revenir sur la question de la rétrogradation de la place de la grève, comme pratique et comme valeur, dans le référentiel cédétiste – si tant est que celui-ci constitue une entité homogène. Car elle interroge nécessairement la raison d'être de ce dispositif permanent de caisse de grève.

SOUTENIR LES SALARIES EN GREVE : LA CONSTRUCTION D'UNE SOLIDARITE PERMANENTE A LA CFDT

La CFDT est la seule organisation syndicale française à bénéficier à l'échelle confédérale d'une caisse de grève mais la CFDT n'a pas inventé la caisse de grève. Cet

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

A la fin du XIXème siècle, néanmoins, rares sont les conflits secourus. En raison de leur brièveté et inorganisation principalement. Pouvoir bénéficier de secours nécessite « la présence d'une structure permanente (sociétés de secours mutuels et de résistance, compagnonnages) ou temporaires (commissions de grève) » (Sirot, 2002, p. 137). L'allongement des grèves et l'organisation progressive du monde ouvrier ne modifie que marginalement la quantité d'aide (en argent et/ou en nature) distribuée, « l'aide aux grévistes n'a donc pas de critère systématique » (Idem). Surtout, corrélé au niveau du salaire et de la professionnalité (métier voire spécialité), elle témoigne de l'hétérogénéité du groupe ouvrier et du fait que la solidarité n'a rien d'un phénomène large, naturel et spontané[12]. Dans ce cadre comme dans bien d'autres, les plus pauvres sont les moins aidés (Perrot, 1984 p. 132).

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

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

classe ouvrière, la construction des organisations syndicales [13] . La première, chronologiquement comme en fréquence, est la source professionnelle : l'aide provient de ceux qui font le même métier. Le plus souvent cette proximité corporative s'adosse également sur une proximité géographique, un réseau de protections rapprochées s'il est possible d'utiliser cette formule (on aide ceux que l'on connaît) ; le site de travail mais également le lieu de vie attribuent une dimension communautaire à cette dernière. Assurées par les associations professionnelles, ce type de solidarité les conduit à se doter de caisses de secours, à irriguer ces caisses par des cotisations obligatoires, y compris lors des périodes d'accalmie sociale, à inscrire la pratique du secours-grève dans leurs statuts. La qualification des caisses de secours en caisses de prévoyance illustre bien cette nécessité de se constituer des réserves en vue de couvrir tout conflit à venir (Perrot, idem, p. 134).

Cependant, ces réserves sont loin d'être suffisantes pour compenser les pertes de salaire et le plus souvent, le volume des caisses est plutôt maigre. Le deuxième niveau de solidarité est d'ordre interprofessionnel ; on passe d'une solidarité corporative à une solidarité de classe. Mais plus le lien de proximité est faible et plus la solidarité requiert l'intervention de l'organisation syndicale pour avoir lieu ; elle possède donc une dimension institutionnelle : « la solidarité découle de l'organisation, beaucoup plus que de la sympathie, de l'émotion ou de l'altruisme. On aide qui sera susceptible de vous rendre la pareille. Il s'agit non de don gratuit mais de réciprocité, entre chambres syndicales assises et solvables » (Perrot, ibid., p. 138). A cette occasion, l'organisation doit insister sur le caractère exceptionnel ou symbolique de la lutte en cours et, pour augmenter le volume d'aide, multiplier les événements (galas, fêtes, conférences, manifestations, vente de timbres de solidarité, etc.). Le troisième cercle de solidarité est celui qui fait appel à l'environnement extérieur, et qui passe par des voies et institutions externes au monde du travail. Il peut s'agir de structures partisanes (on songe bien sûr ici au rôle joué par le parti communiste en lien avec la CGT pendant les deux premiers tiers du 20ème siècle), du soutien apporté par les édiles et les municipalités [14], les

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

[14] Historiquement, l'une des premières formes d'aide apportées par les municipalités aux ouvriers en lutte consistait à ouvrir des « chantiers communaux » afin de leur offrir du travail et donc une source de revenu

associations et les commerçants (notamment dans les « conflits de pays »), la presse, etc. Ces soutiens extérieurs sont le plus souvent mobilisés en appui de luttes sociales d'envergure, y compris sur le plan symbolique : les grèves de la fonction publique en 1953, des mineurs en 1963, du Joint Français en 1972, de Lip en 1973. Parmi ces exemples, la grève des mineurs de 1963[15] reste présente dans la mémoire ouvrière pour avoir suscité un mouvement de solidarité sans précédent au niveau national, et pour avoir amené plusieurs fédérations syndicales (la CGT, la CFTC, la FEN et l'UNEF) à s'associer pour gérer en commun un « fonds national de solidarité » (Branciard, 1990, p. 183).

1. BALBUTIEMENTS ET EPARPILLEMENT DES EXPERIENCES DE CAISSE DE GREVE INTERNES

Le dispositif de solidarité aux grévistes qui se met progressivement en place à la CFTC tout d'abord et à la CFDT ensuite s'inscrit dans cette histoire ouvrière. Il en emprunte une partie des traits, en particulier le rôle croissant joué par les centrales syndicales dans l'organisation et le suivi des mécanismes de secours, et l'élargissement du cercle de la solidarité. Nous l'avons dit : ce qui différencie en l'espèce l'expérience menée par la CFDT dans ce domaine, c'est sa permanence. Mais le mot n'est pas nécessairement adéquat. Car vouloir se doter d'une caisse de résistance permanente – c'est à dire indépendamment d'une lutte particulière et en prévision de celle(s) à venir – n'est pas l'apanage de cette dernière et ne relève pas d'une tradition syndicale particulière. Si dans l'histoire du mouvement ouvrier, le principe de la caisse ponctuelle de grève supplante largement celui de la caisse permanente, nombre de bourses du travail et de syndicats (d'appartenance et d'obédience diverses), en France comme à l'étranger, ont ainsi inscrit dans leurs statuts le principe d'un mécanisme de financement en soutien des actions à

alternative. Par la suite, elles se concrétiseront d'autres façons, par la distribution de repas aux enfants des grévistes par exemple.

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

venir, et mettent en place un système de cotisations pérenne[16]. La particularité du dispositif monté par la CFTC/CFDT réside ailleurs : dans sa centralisation, son institutionnalisation qui prend y compris la forme d'une unification et rationalisation, sa couverture confédérale et sa longue durée.

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

- entre le lancement par le bureau national de la CFTC d'une commission « chargée d'étudier toutes les solutions à apporter au problème de la caisse de résistance » et le fait qu'une proposition soit effectivement proposée en congrès confédéral, il s'écoule une dizaine d'années ;

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

- le premier essai de « caisse confédérale de défense professionnelle » est effectué en 1934 mais « devra quelques temps après cesser toute activité » ;
- ce projet de caisse est relancé en 1949 au 25ème congrès de la CFTC qui propose « la création d'une caisse confédérale qui rend compte de sa gestion devant le Bureau confédéral (…) d'instaurer 7 taux de cotisations différents, une semaine de carence et l'obligation d'être adhérent depuis un an pour percevoir l'indemnisation à taux plein [ainsi qu'] un avant de projet de statuts… » mais qui ne sera suivi d'« aucune conclusion pratique » ;
- avant le déblocage d'un fonds confédéral tactique ouvert en 1951 ;
- et jusqu'au 32ème congrès de 1963 qui « discute d'une ligne politique en matière de caisse de résistance » ;
- et surtout le 33ème congrès de 1965 qui entérine par vote « la création d'un fonds syndical, le Fonds confédéral d'action professionnelle et de défense syndical, le FAS », qui constitue l'ancêtre du CNAS (Rousseau, idem., p. 9-13).

Autrement dit, une quarantaine d'années seront donc nécessaires pour voir émerger une première caisse de grève unifiée au sein de la centrale confédérale. Balbutiements donc mais aussi éparpillement, car comme on peut le déduire de l'énoncé qui précède, aucune expérience de caisse confédérale ne verra le jour au cours de cette période et les seules caisses de grève mises en place le seront à l'échelon infra-confédéral : au niveau départemental et régional (Nord, Alsace) en 1950 et 1951 [17] ainsi qu'au niveau fédéral (employés, mineurs, textile, chimie, Métallurgie, PTT) de 1951 à 1956. Qui dit éparpillement dit fragmentation et fragilisation… une situation qui laisse donc irrésolu le problème de la stabilisation financière de ces dernières.

De ce prologue au sein de la CFTC, il est possible de tirer plusieurs constats. Premièrement, lors de cette première phase, l'exemple vient de l'étranger, en partie faute d'expérience grandeur nature en France dont il est possible de s'inspirer. Les syndicats de la CFTC s'intéressent à la Belgique et la Confédération des Syndicats Chrétiens qui possède depuis 1926 une caisse centrale de résistance financée par cotisations. Mais au-

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

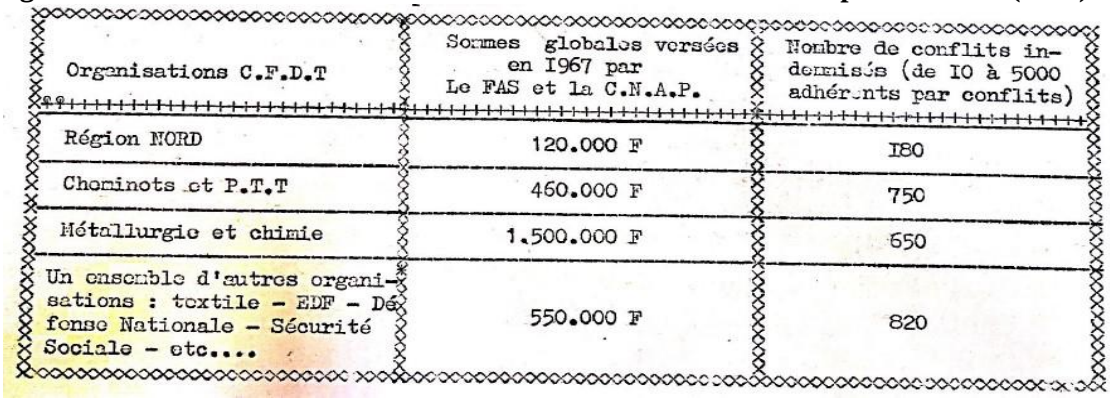
delà de cet exemple originel, c'est également vers l'extérieur que la CFDT ira chercher des solutions pour faire face à la sévère amputation des ressources de la CNAS, toute juste constituée, suite à la grève des PTT de 1974 (cf. infra) ; elle cherchera à s'inspirer des mesures de sauvegarde établies par la Confédération des Syndicats Nationaux du Canada, dotée d'un Fonds de défense professionnelle, également mis en péril par un mouvement social d'ampleur (Rousseau, ibid., p 17). Deuxième constat, l'insuffisance des caisses de grèves occasionnelles et locales, ainsi que la fragilité financière de celles édifiées au niveau régional et fédéral ne conduisent pas la CFTC à abandonner le projet visant à constituer une caisse de grève permanente[18]. Comment le comprendre ? Le poids (effectif, politique et symbolique) pesé par quelques grands secteurs professionnels (ceux listés à la page précédente) et quelques grandes régions (le Nord et l'Alsace en particulier) au sein de la confédération est un facteur explicatif[19]. En effet, ce sont ces structures fédérales et territoriales qui joueront un rôle moteur dans la poursuite de ce projet, via un premier essai d'unification des caisses les plus actives (*cf*. infra). Etant celles qui ont le plus recours à la grève, ce sont également celles qui ont le plus besoin de leur soutien. C'est ce que montre en particulier le tableau ci-dessous qui recense le nombre de conflits et le volume de prestations par organisations indemnisés par la CFTC pour l'année 1967[20].

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

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

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

Figure 1 : Nombre de conflits et montant des indemnisations versés par la CNAP (1967)



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

Source : archives confédérales CFDT

Enfin, et corrélativement au point précédent, il semble que ce projet, et l'esprit de ces différents concepteurs, aient été marqués d'une manière ou d'une autre par l'ampleur des grandes grèves des décennies 1940 et 1950 : la grève de 1947 avec ses trois millions de grévistes et ses 23 371 000 journées de travail perdues pour fait de grève ; la grève des mineurs de 1948 qui occasionnera plusieurs morts et plusieurs milliers de blessés (Fontaine, Vigna, 2014), la grève de la fonction publique en 1953 avec ses quatre millions de grévistes (Siwek-Pouydesseau, 1989). Comme le remarque Michel Branciard au sujet de la grève de 1953 : « cette combativité frappe les membres du bureau confédéral lors de leur tournée en automobile (les trains sont bloqués) les 15 et 16 août » (1990, p. 132-133). Et on retrouve cette impression dans les documents fondateurs de ce qui deviendra plus tard la CNAS lorsqu'il est indiqué que les caisses de grève professionnelles ou régionales créées dans les années 1950 l'ont été pour faire face aux grèves importantes de la période (de 1950 à 1956)[21].

2. CENTRALISATION ET UNIFORMISATION DES CAISSES DE GREVE AU SEIN DE LA CFTC-CFDT

L'exemple étranger en matière de caisse de résistance a ses limites. La principale est que le syndicalisme français, contrairement à une grande partie de ses homologues au plan international, n'a jamais été un syndicalisme de masse et le niveau de syndicalisation n'a jamais été très élevé. Dans ce cadre, on comprend logiquement les problèmes financiers causés par la « nécessité d'une caisse de résistance » (Rousseau, ibid., p. 9). Dans leur rapport sur les effectifs, audience et structures de la CFTC/CFDT depuis 1945,

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

Dominique Labbé, Antoine Bévort et Maurice Croisat évoquent à son propos, « une organisation qui [à la Libération] a beaucoup de besoins, peu de moyens et qui connaît aussi des pratiques financières très diversifiées » (1991, p. 86). De fait, les difficultés financières de la CFTC sont liées à la modicité des cotisations récoltées par ses syndicats membres, mais également à leurs remontées très aléatoires jusqu'au sommet de l'organisation : « globalement, les ressources dégagées sont très faibles et mal maîtrisées par la confédération alors que ses besoins s'accroissent » (Labbé & al., idem. p. 87). On trouve ici la principale raison du mouvement d'uniformisation et de centralisation des caisses de grève au sein de la CFTC-CFDT des années 1950 aux années 1970. Ce mouvement concerne leurs structures, mais également le système de cotisations. Surtout, ce mouvement est consubstantiel du processus plus large d'unification et de centralisation du système financier interne de la CFDT-CFTC. Il passera notamment par l'uniformisation des taux de cotisation des syndicats et la mise en place à partir de 1949 du Service Central de Perception et de Ventilation des Cotisations (SCPVC), instrument qui « lui permet de connaître avec précision l'état de ses organisations et de rationaliser la collecte des cotisations (Labbé & al, ibid., p. 87).

Si, jusqu'à 1965, les caisses de grève à la CFTC-CFDT restent d'envergure fédérale ou régionale, leur regroupement démarre bien avant. Sauf que jusqu'à la création de la CNAS en 1973, ce processus de regroupement va suivre deux voies parallèles : l'une initiée par les caisses de grève déjà existantes, et l'autre par la confédération. La première va prendre la forme d'un rassemblement en « cartel » en 1954 des principales caisses de grève de la CFTC (celles du Nord, des cheminots, des mineurs puis celle des PTT) qui conduira à leur fusion dans une caisse unique en 1966 : la Caisse nationale d'action professionnelle (CNAP) [22] . Cette caisse n'est pas obligatoire mais est ouverte à tout syndicat qui souhaite y adhérer. A la fin des années 1960, elle aurait couvert 45% des adhérents de la CFTC[27]. Elle comporte trois catégories de cotisation (surcotisation en sus de la cotisation confédérale) calculées en pourcentage du SMIG de l'année (25%, 50%, 75%) et qui sont choisis par les syndicats. Elle propose trois types de prestations :

[22] Plus précisément cette fusion concernera cinq fédérations (Cheminots, chimie, Métallurgie, Mineurs et PTT) et une région (Nord). Elle sera en service actif à partir du 1er janvier 1967 (Rousseau, 2018, p. 14). [27] CFDT (FAS), « Rapport aux membres du bureau confédéral et conseil confédéral pour examen et délibération lors de la session des 11. 12. 13 décembre 1969 », 2 décembre 1969, archives confédérales.

en cas de grève ; pour le soutien des « victimes syndicales » ; pour la défense du droit au travail (droit juridique). Elle dispose de statuts et d'un règlement intérieur qui précisent ses modalités de fonctionnement et de prise en charge (décidés en assemblée générale) ; elle est gérée par ses structures membres dans le cadre d'un comité de gestion. Ces dernières considèrent la CNAP comme un dispositif intermédiaire destiné à « devenir le plus rapidement possible la véritable Caisse confédérale de Résistance »[23].

La seconde voie est donc confédérale. Sa construction passe elle-même par plusieurs étapes : la création en 1951 d'un fond de solidarité qualifié de « fonds tactique et destiné à soutenir plus particulièrement des actions en justice »[24] ; l'organisation d'un débat lors du 33ème congrès de 1963 sur « la ligne politique en matière de Caisse de Résistance » ; et la création lors du 34ème congrès de 1965 d'un fonds d'action syndicale (le FAS) avec une mise en service le 1er janvier 1966 (Rousseau, 2018, p.13). Du fait de sa nature confédérale, l'adhésion au FAS est obligatoire et le montant de cette adhésion est fixé par le Conseil confédéral sur proposition du comité de gestion. Elle est dotée des mêmes missions que la CNAP avec les mêmes trois types d'action donnant droit à indemnisation.

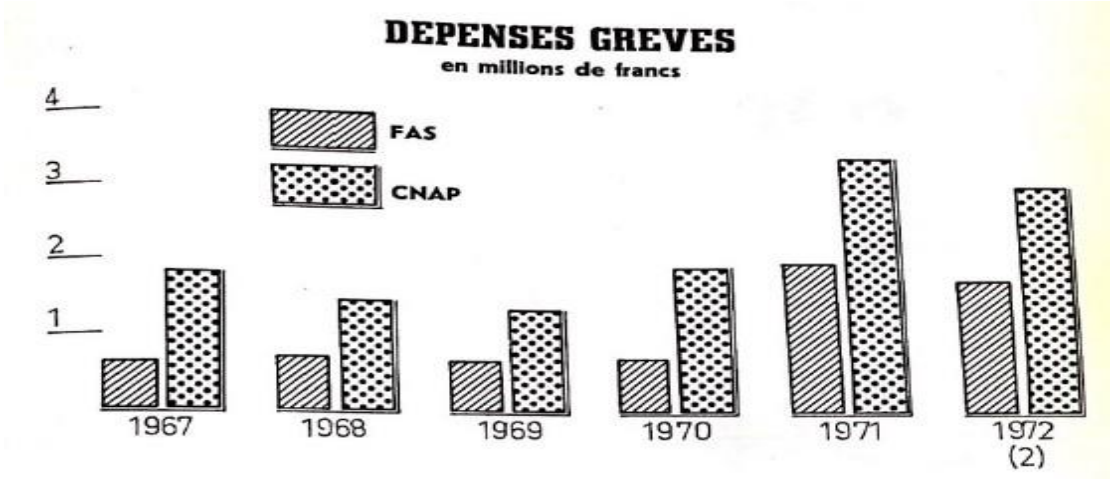
De 1966 à 1973, la CFDT dispose donc en son sein de deux caisses de résistance. Toutes distinctes qu'elles soient, elles produisent un grand nombre de documents communs avec en-tête de la FNAS et de la CNAP, diffusent auprès des adhérents des imprimés administratifs communs, possèdent une administration commune mais une gestion séparée. Ce qui les distingue : un rapport Prestation/Cotisation différent situé à 8 pour la CNAP et à 12 pour la FAS (« soit 1 cotisant pendant 12 mois = 1 journée d'indemnisation – 12 cotisants pendant un mois = 1 journée d'indemnisation »)[25] ; et un niveau de prise en charge plus élevé pour la CNAP qui s'explique essentiellement par le recours plus conséquent des adhérents de ses syndicats membres à la grève.

[23] CFTC-CFDT (CNAP), « Circulaire aux syndicats », 30 décembre 1966, archives confédérales.
[24] CFDT (CE), Projet de rapport au BN sur la CNAS, 22 août 1991, op. cit.
[25] « Plus le nombre probable d'adhérents en grève augmente par rapport aux cotisants, plus le rapport prestation sur cotisation doit diminuer et se rapprocher de 1 pour garder la possibilité d'indemniser le même nombre de jours de grève. On arrive au rapport 1 lorsque tous les adhérents cotisent et tous perçoivent en même temps, chacun ne peut alors percevoir que ce qu'il a cotisé », CFDT (FAS-CNAP), « Informations aux Unions Départementales, Fédérations, Permanents, 5 février 1968, archives confédérales.

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

Entrent également en jeu dans ce processus de fusion, les difficultés rencontrées par la FAS qui, compte tenu de la densité de la conflictualité sociale du moment, ne parvient pas à se constituer des réserves financières suffisantes[26]. Au-delà des mesures de restriction qu'elle sera conduite à adopter, en particulier l'exclusion de la grève confédérale du champ des prestations (*cf.* infra), nul doute que ces difficultés accélèreront ou tout du moins renforceront cette dynamique de fusion.

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



Source : archives confédérales CFDT

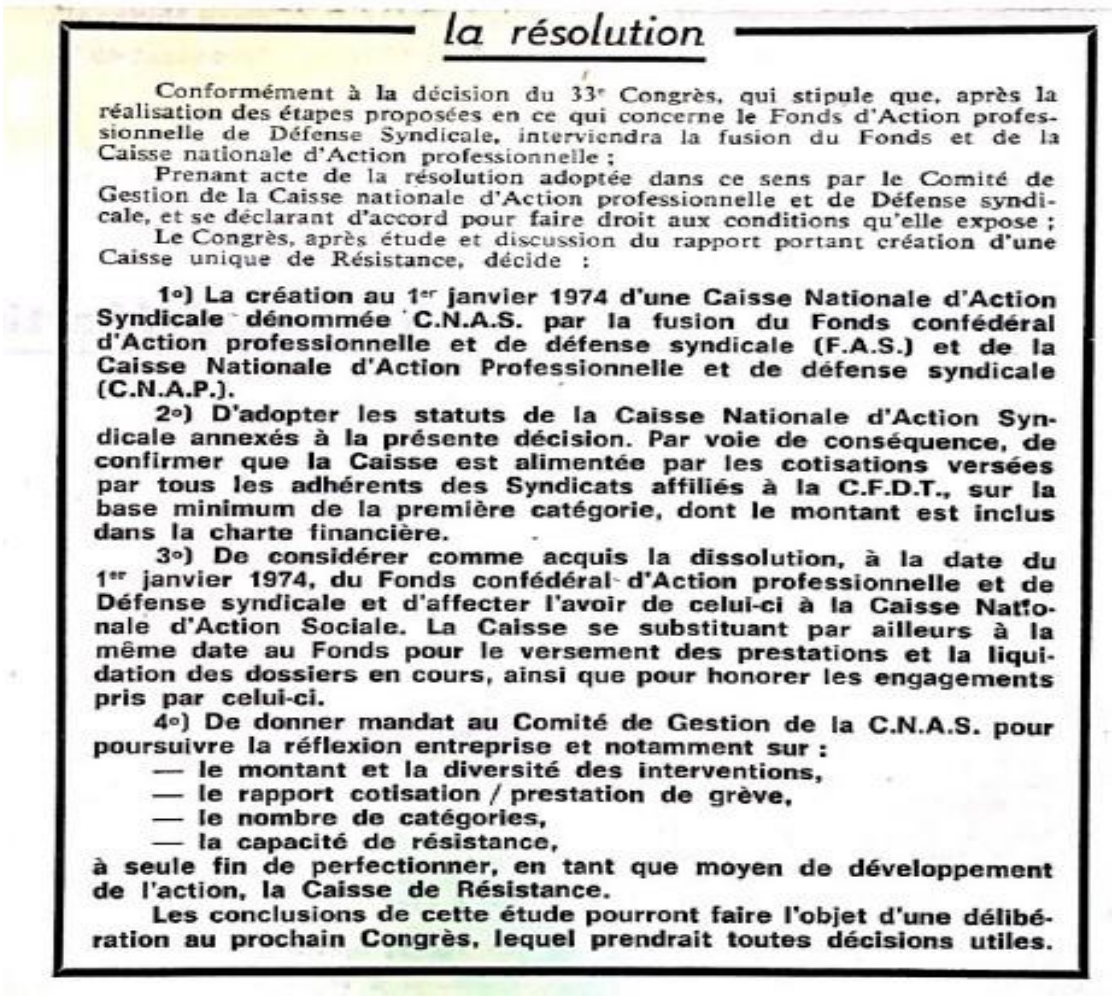
[26] Le rapport établi conjointement par la FAS et la CNAP en vue de leur fusion à l'occasion du 36ème congrès de la CFDT en 1973 liste quatre séries de difficultés rencontrées dans le cadre de leur activité : le taux des cotisations, le rapport prestations/cotisations, la fusion des différents régimes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

La fusion des deux caisses sera votée lors du 36ème congrès de la CFDT en 1973 avec 80,04% des voix, donnant naissance à la Caisse nationale d'action syndicale (CNAS)[27]. La CNAS reprend dès lors les missions assurées auparavant par les deux caisses, se dote de statuts qui fixent ses objectifs et ses règles, ainsi que d'un comité de gestion, renouvelé tous les trois ans par le Conseil National, composé de 11 membres : « le trésorier confédéral et 10 membres élus au CN à partir de candidatures issues pour moitié des fédérations et pour moitié des régions » (Rousseau, 2018, p16).

Le service de prestations qu'elle assure préfigure celui qu'elle continue de poursuivre aujourd'hui ; il s'inscrit dans deux branches : la branche grève (« versement d'une indemnité journalière aux adhérents en cas de grève ou de lock-out ») et la branche soutien qui comprend plusieurs types de prestations (« participation financière aux frais occasionnés par des actions judiciaires engagées pour la défense ou l'extension du droit syndical », « soutien aux victimes de la répression patronale en raison de leurs activités syndicales », « garantie des risques physiques en cas d'accident au cours de déplacement motivés par l'action syndicale », « par l'intermédiaire d'un fonds tactique, participation financière aux frais occasionnés par des actions judiciaires ayant pour objet l'application de la législation du travail et qui présentent un caractère d'intérêt général dans le branche d'activité concernée (…) aux conséquences civiles et pénales des jugements prononcés à l'encontre des syndicats ou militants lorsque leur action syndicale est à l'origine des poursuites engagées contre eux »)[28]. Au-delà de l'énoncé de ces dispositifs, la création de la CNAS, selon le texte du rapport défendu lors de ce congrès, possède une véritable « " signification politique ". Il ne s'agit rien de moins que de " nationaliser " les outils d'action et défense syndicale de l'organisation dont une partie restait « la propriété privée de quelques organisations (…) de faire en sorte que nos outils d'actions deviennent la « propriété sociale » de toute la CFDT et de les placer en système « d'autogestion » dans l'intérêt bien compris de tous »[29].

[27] « Rapport proposant l'institution d'une caisse unique de résistance pour le 36ème congrès », *Syndicalisme*, 7.6.1973, p. 42.
[28] Idem, p. 26. [34]
[29] Ibid., p. 4.

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



la résolution

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Source : archives confédérales CFDT

Entre sa programmation initiale en 1965 et le vote effectif en sa faveur en 1973, huit années seront donc nécessaires à la CFDT pour mener à bien ce projet de fusion de ces deux caisses de résistance. Celui-ci ne semblant pas avoir suscité de divergences et oppositions internes particulièrement vives, on mesure mieux le temps qui est nécessaire à une organisation confédérale pour mener le changement en son sein. D'autant plus que le processus d'unification des cotisations sera encore plus long.

Le rapport élaboré pour le congrès de 1973 liste les avantages supposés de la caisse unique : égalité de traitement pour tous les adhérents et toutes les organisations confédérées, égalité de traitement pour les fédérations et les régions avec la suppression de la distinction entre le caractère professionnel ou interprofessionnel des grèves,

alignement sur les taux les plus élevés des prestations « soutien » pour les victimes syndicales et les actions en justice, revalorisation du fonds tactique, rationalisation et simplification de gestion mais également autonomie laissée aux syndicats quant aux choix de catégorie pour leurs cotisations. Autrement dit, si fusion il y a, elle ne concerne pas encore celle des cotisations à la caisse de grève ni corrélativement celles des indemnisations. Au démarrage de celle-ci en 1973, quatre niveaux de cotisation sont prévus pour quatre niveaux de prestation correspondants pour la branche grève.

Pourquoi garder ces niveaux multiples alors que l'organisation déclare s'être toujours fixée comme objectif, à travers ses congrès successifs, « de servir une prestation de grève unique » [30] ? Héritage du passé lié à la diversité des « régimes précédents », leur maintien, malgré leur vocation transitoire, durera quelques vingt-cinq années, le passage à un taux unique n'intervenant qu'à l'occasion du 44ème congrès tenu à Lille en 1998. La lenteur de ce processus d'uniformisation des cotisations s'explique par les résistances internes suscités par la suppression des taux les plus bas, selon D. Labbé, A. Bévort et M. Croisat (1991, p. 98). L'affaire était compliquée selon J.M. Rousseau, responsable actuel de la CNAS, qui explique qu'une telle uniformisation requérait en premier lieu « que la cotisation des adhérents soit fixée en pourcentage » afin que les quatre taux puissent être fusionnés (2018, p. 19). Ce qui sera fait au 38ème congrès de la CFDT à Brest en 1979, le passage à 2 taux sera acté à ce Congrès mais finalement abandonné du fait de sa complexité « car l'un des taux est indexé sur les cotisations et l'autre sur le SMIC » (Rousseau, idem, p. 20).

L'affaiblissement des réserves grève de la CNAS est l'élément qui va provoquer leur fusion. En cause : le niveau élevé des grèves au cours de la décennie 1970. Mais aussi et surtout le déséquilibre important entre les différents niveaux de cotisation. En effet, dans un document rédigé pour le 37ème congrès de 1976, la CNAS indique que deux tiers des adhérents de la CFDT cotisent au niveau minimum alors que 6% seulement cotiserait au niveau le plus haut, avec pour conséquence que : « la péréquation de la solidarité et (…) la viabilité de la caisse sont mises en cause par : le nombre de catégories ; l'écart important qui sépare les prestations des catégories extrêmes »[31]. Cette analyse conduira

[30] CFDT (CE), « Réforme CNAS », 3 novembre 1997, archives confédérales.
[31] Présentation de la résolution du 37ème congrès sur la CNAS, *Syndicalisme*, 29.1.1976, p. 12.

le congrès à se fixer le taux unique comme perspective qui n'interviendra… que 12 ans après.

3. RETOUR SUR LES CATEGORIES DE SOLIDARITE ET DE RESISTANCE A L'ORIGINE DE LA CNAS

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

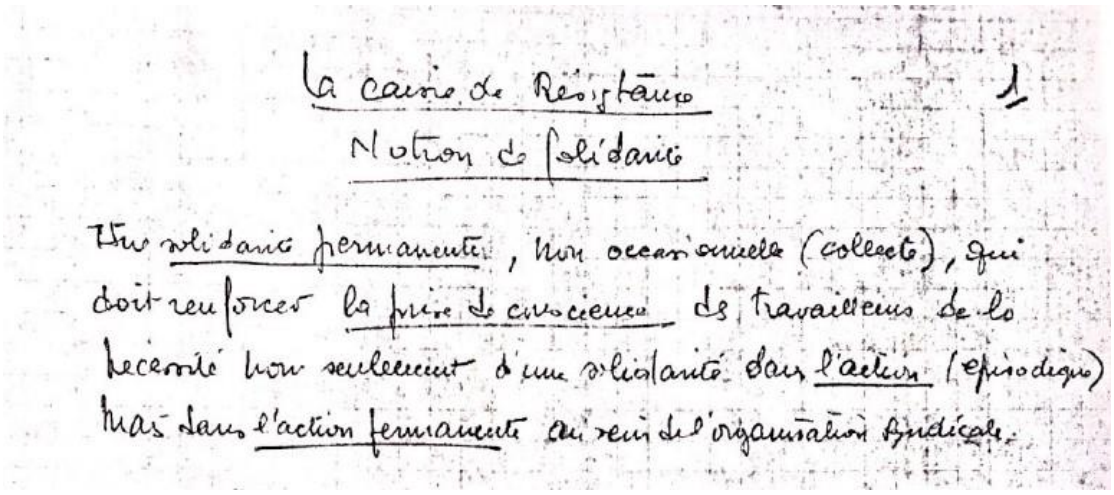
Historiquement, on a tendance à retracer l'évolution de la solidarité ouvrière comme soumise à deux mouvement de rationalisation. Le premier concerne son élargissement progressif et le second sa prise en charge syndicale. Le premier traduirait le passage d'une solidarité essentiellement corporative et professionnelle à l'origine à une solidarité de classe au fur et à mesure de la progression du modèle de l'industrie et de l'unification du mouvement ouvrier[32] (et, dans le cas de la CFDT, la transformation à partir de la fin

[32] En vérité, la construction d'une solidarité de nature idéologique, via le mouvement syndical, n'a pas conduit au déclin du principe de l'identification professionnelle, ne serait-ce que parce que « les propriétés intrinsèques de la communauté professionnelle sont des propriétés remarquablement adaptées aux fonctions que nous la voyons assumer dans le contexte de l'action de classe en France, [elle réalise] une combinaison exceptionnelle entre une fonction d'intégration des travailleurs et la fonction de dépassement de la logique associative, dépassement qui seul permet d'atteindre la logique de l'action de classe » (Segrestin, 1980, p. 179) ; il est donc plus pertinent d'évoquer une combinaison entre les deux principes. Par ailleurs, la construction de solidarités au sein du monde ouvrier a le plus souvent été partielle et hiérarchisée, hiérarchisation qui s'est effectuée sur les bases même des divisions sociales produites par le travail et son organisation (Dufour, Hege, 2005). Enfin, la transformation contemporaine du marché du travail qui se traduit (entre autres facteurs) par la fragmentation et l'érosion du salariat (en tant que système producteur

des années 1970 de cette solidarité de classe en une défense de l'intérêt général – voir ci-après) ; et le second l'intervention croissante et des organisations syndicales dans la gestion de l'action et de la mobilisation ouvrières.

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

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


La caisse de Résistance 1
Notion de solidarité
Une solidarité permanente, non occasionnelle (collecte), qui doit renforcer la prise de conscience des travailleurs de la nécessité non seulement d'une solidarité dans l'action (épisodique) mais dans l'action permanente au sein de l'organisation syndicale.

Sources : archives confédérales CFDT

Ce fragment de document manuscrit et non daté issu des archives confédérales sur la CNAS l'indique en creux : construire une caisse de résistance nécessite au préalable d'avoir réfléchi et de s'être mis d'accord sur la conception de solidarité que l'on désire promouvoir et développer. Il s'agit d'une exigence d'autant plus forte que l'initiative est portée et défendue par l'organisation toute entière et non plus par des militants dans l'action, et que sa permanence l'engage durablement. Mais elle est aussi plus forte du fait qu'elle répond à une double voire une triple visée. En premier lieu, celle d'être un instrument d'entraide en soutien des syndicalistes en grève, c'est la finalité première de toute caisse de secours. En deuxième lieu, celle d'être une caisse de résistance, en soutien de l'action des adhérents. Comme l'indiquent Guy Groux et Jean-Marie Pernot dans leur ouvrage sur la grève, « la transformation progressive de beaucoup de sociétés de secours en sociétés de résistance [s'effectue dans le but] de s'opposer collectivement aux employeurs et de soutenir les mobilisations ouvrières et les grèves, notamment sur

de droits) conduit à la réactivation de formes de mobilisation menées à partir des communautés de travail (IRES, 2017).

le plan financier. » (2008, p. 12). Ici, ce sont moins les porteurs de l'action qu'il s'agit de soutenir que l'action elle-même qui est certes épisodique et porte sur des objectifs concrets (salaire, emploi, conditions de travail, etc.) mais qui s'inscrit dans un projet politique plus global défendu par et au nom de l'organisation toute entière. Enfin, c'est l'organisation syndicale elle-même qu'il s'agit de défendre à travers ce projet, via le renforcement de sa capacité militante par l'engagement de ses membres dans l'action permanente (et non plus épisodique) en son sein. En l'espèce, on ne sait pas très bien quelle est la nature de cette action permanente demandée aux membres de l'organisation syndicale, si elle se limite à ce qu'ils acceptent de contribuer par leur cotisation à l'existence et au fonctionnement de cette caisse de résistance ou si elle présuppose un engagement plus militant. Quoi qu'il en soit, comme on peut le voir : la création d'un tel instrument ne relève pas d'un projet marginal ou anecdotique. Il s'agit de doter l'organisation syndicale d'un outil de développement et de renforcement.

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

(1) Les principes qui président à la constitution de la caisse de résistance à la CFDT sont pluriels. Quelques uns peuvent être considérés comme essentiels. L'un de ceux-ci, déjà énoncé, est de construire une caisse unique pour l'ensemble des adhérents de l'organisation. Insister à ce propos est une manière de souligner que cette unification n'a pas seulement une visée organisationnelle et/ou administrative. Il s'agit, par cette opération, de passer d'une solidarité professionnelle (qui préexistait avec les caisses fédérales) à une solidarité générale et interprofessionnelle : « il n'y a pas de conflit dans lequel est engagé un adhérent de la CFDT sans qu'il n'y ait le soutien de l'ensemble de l'organisation soit par la caisse soit par l'action elle-même ».[33] C'est à ce processus de généralisation que correspond cette « nationalisation » de la caisse et sa transformation en « propriété sociale » de l'organisation confédérée déjà évoquées. Cependant, il est possible de considérer que le maintien de multiples catégories de cotisation quinze années durant (1973-1998) empêchera la « nationalisation » complète de l'outil. En effet, le choix de la catégorie relevant de la prérogative du syndicat, l'empreinte professionnelle ne disparaît pas totalement.

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

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

comme une des acquisitions fondamentale de leur patrimoine commun et une base des rapports humains qu'ils souhaitent voire maintenue et développée ». Sauf qu'il n'a pas échappé au(x) rédacteur(s) du texte de 1973 que si la solidarité naît dans le cadre de la mobilisation, faisant du groupe mobilisé une « communauté d'action », il est nettement plus difficile de faire perdurer cette communauté une fois l'action éteinte. Autrement dit, il est plus ardu de transformer une solidarité occasionnelle en solidarité permanente. Suffit-il pour l'assurer qu'elle soit active ? Et sa nature active se déduit-elle seulement de sa dimension financière ? C'est en tout cas ce que l'on peut déduire de la manière dont est présenté le système de solidarité de la caisse unique : « La caisse repose sur une notion de péréquation des ressources au niveau national, ressources qui proviennent d'une partie de la cotisation de tous les adhérents de la CFDT. Les sommes ainsi recueillies sont ensuite reversées suivant des modalités statutaires aux adhérents en grève. Une solidarité s'exerce ainsi en permanence entre les adhérents qui sont en conflit et les autres qui les soutiennent »[34].

Il est intéressant de noter que, parmi les autres grands principes qui dressent le contenu de cette solidarité permanente, bon nombre la dessinent en creux, par ses limites, traçant ce qu'elle ne doit pas être. Ainsi, peut-on lire que la caisse de résistance est « un des moyens de mener le combat, de lutter, mais cela n'est pas le seul et cela n'est pas le plus important. C'est un complément que nous estimons utile dans notre stratégie d'action ». Ou encore, « ce n'est pas une assurance en cas de grève. La modicité des prestations (notamment 1ère catégorie) 7,10 en 1976 (même pas 1 h de SMIC 7,89), la limite en certains cas de versement de prestations (généralisation à plusieurs secteurs professionnels, grève nationale) et en tout état de cause les limites de possibilité de la caisse repose bien sur une notion de solidarité ». Et enfin, « ce n'est pas un argument décisif de propagande. On n'adhère pas à la CFDT pour sa caisse de grève. On ne fait pas grève pour bénéficier des prestations. C'est un élément d'appréciation du comportement de la CFDT, il n'est pas primordial, il ne doit pas l'être mais se situer dans l'arsenal des moyens que l'organisation se donne pour mener à bien ses objectifs d'action »[35].

[34] CFDT, « Présentation de la résolution du 37ème congrès sur la CNAS », *Syndicalisme*, 29.01.1976, p. 11, archives confédérales.

[35] Idem mais souligné par nous. Ces trois arguments sont énoncés et repris dans bon nombre de documents qui accompagnent l'histoire de la CNAS. A cette liste d'arguments par défaut s'ajoute la manière dont est

(2) L'usage. Edifier une solidarité permanente nécessite que l'usage en soit justifié. Pour la CFDT, l'exercice consiste de partir d'un ensemble de bilans et de constats. Les premiers renvoient à ceux établis à partir de l'expérience de la CNAP et de la FAS. Celle-ci indique d'une part que la grève est un mode d'action amplement partagé par les adhérents de la CFDT et d'autre part qu'ils ont bien recours au soutien des caisses de grève. De fait, à elles deux, du 1er janvier 1967 au 31 décembre 1972, la FAS et la CNAP traiteront 11 667 dossiers grève pour un montant supérieur à deux milliards d'anciens francs (20 746 949 F). Avec, parmi les secteurs en pointe du point de vue de la grève au cours de ces six années : la sidérurgie ; la métallurgie, la chimie, les PTT, les cheminots, la Potasse d'Alsace[36].

Tableau 1 : Evolution du nombre de dossiers traités par la FAS-CNAP puis par la CNAS, du nombre de journées indemnisées pour fait de grève et des montants versés[37]

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

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

rédigé le début du rapport « Pour une caisse unique de résistance » qui démarre par une liste des trois écueils à éviter dans le débat sur la création de la CNAS et l'itération : « Ne pas ; Ne pas ; Ne pas » (« ne pas oublier que la fusion résulte de l'application du 33ème congrès », « Ne pas amalgamer les problèmes inhérents à l'élaboration d'une charte financière avec ceux concernant la mise en place d'une caisse unique d'action et de défense syndicales », « Ne pas imaginer que la caisse unique serait un piège dans lequel on voudrait attirer les organisations peu averties »), « Rapport proposant l'institution d'une caisse unique de résistance pour le 36ème congrès », op. cit., p 3.

[36] CFDT, « Pour une caisse unique de résistance… » op. cit, p. 6.

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

Le fait que certains secteurs soient effectivement en pointe de la contestation ne signifie pas que les autres soient inertes. Le recours à la grève s'est progressivement diffusé dans l'organisation, à partir notamment des grandes grèves des années 1950 et 1960[38] dans les secteurs traditionnels mais aussi, à partir de la décennie suivante, dans « des milieux restés jusqu'alors en marge de l'action syndicale (les nouvelles galeries à Thionville, des PME : comme Girosteel) où la CFDT joue - ou tente de jouer – un rôle de premier plan » (Groux, Mouriaux, p. 138). Comme l'indique également M. Branciard, la CFDT s'est engagée au milieu des années 1960 dans une série d'actions (Peugeot, Berliet, SUD-Aviation, etc.) suscitant un débat interne sur le niveau où porter l'action : au niveau global en constituant une convergence des luttes ou à celui de l'entreprise, là où se situe, selon E. Maire, le « centre essentiel du pouvoir capitaliste » (1990, p. 197) [39].

Tableau 2 : Grèves, grévistes et journées de grève en moyennes quinquennales (19461975)

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

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

En tout cas, c'est à partir du constat de la participation massive de ses adhérents à l'ensemble de ces mouvements qu'elle fonde son argumentaire sur la nécessité de construire une caisse de grève permanente, argument répété à de multiples reprises au cours de la période, et une fois celle-ci édifiée, « de consacrer 84% de ses ressources aux prestations grèves » (Rousseau, 2018, p. 16). Si pour la CFTC des années 1920 comme pour la CFDT des années 2010, la grève est considérée comme *ultima ratio* (Groux, Mouriaux, 1989, p. 14), cela n'était pas le cas au cours de cette période. On a même affaire à une organisation qui s'enorgueillit de son engagement dans les luttes et

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

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

de sa combativité. C'est ce que l'on peut lire dans le rapport constitutif de la CNAS pour le congrès de 1973, en réponse aux détracteurs extérieurs de la caisse de résistance : « *Mais cette critique* [la caisse de grève comme un frein à l'action]*a-t-elle aujourd'hui encore une valeur au moment où la CFDT est considérée comme la centrale la plus dynamique, la plus orientée vers l'action, et aussi la plus… jusqu'au boutiste* »[40]. Ou dans ce rapport de statistiques comparées dressé en 1978 par la CNAS sur sa branche grève où il apparaît que les journées de grève indemnisées par la CNAS en 1974 représentent plus d'un quart des journées de grève recensées par le ministère du travail, ce qui atteste de la bonne « capacité militante » de la CFDT[41].

Corrélativement, les constats tirés par l'organisation à l'appui de ce projet de caisse de grève permanente concernent la dureté des conflits de la période. Cette dureté est mesurée avant tout par la longévité des luttes : « de 1971 à 1973, la moitié des conflits sur l'emploi recensés dans la presse syndicale durent plus d'une semaine, 30% dépassent le mois, 42% sont des grèves à caractère illimité » (Branciard, 1990, 258). Le rapport de 1973 proposant la création de la CNAS égrène ainsi les exemples : « Etablissements Tessier : 45 jours de grève puis lock- out ; Etablissements Sambron : 61 jours de grève et lock-out ; Le Joint Français : 56 jours de grève ; Mineurs de potasse d'Alsace : 29 jours de grève »[47]. La nécessité d'un soutien financier trouve ici son fondement.

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

Les uns sont de nature pragmatique : il s'agit de défendre le principe de la caisse de grève permanente à partir de la critique concrète des caisses occasionnelles dont les gains récoltés sont considérés comme trop souvent insuffisants, la mise en place trop

[40] CFDT, « Pour une caisse unique de résistance… », op. cit., p. 13

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

[47] CFDT, « Pour une caisse unique de résistance… » op. cit, p. 6.

tardive pour soutenir efficacement les salariés dans leur lutte, la gestion et le contrôle trop malaisés et la redistribution trop aléatoire : *« cette sorte de dévouement facultatif ne peut être comparée à l'effort continu et persévérant accompli dans le cadre d'une caisse de grève, qui offre à tous les travailleurs qui le désirent une sécurité plus grande à cause de sa régularité et continuité »*[42].

D'autres sont plus politiques, à partir de l'objectif annoncé de se doter des mêmes moyens que le patronat *: «Les patrons ont aussi leur caisse de résistance (…) Syndicalisme du 27 avril révélait que les patrons de la métallurgie venait de créer un « fonds de solidarité anti-grève. Malgré le caractère « strictement confidentiel de l'initiative de l'UIMM » le patronat ne voyait que des avantages à ce que les syndicats aient le sentiment qu'ils ne trouvent plus devant eux une entreprise isolée mais que celle-ci est épaulée sur le plan patronal* »[43].

Ou sont de nature plus défensive et répondent aux critiques exercées à l'intérieur même du mouvement syndical : qui voient dans ce type de caisse un outil de division des salariés et de fragmentation du collectif en lutte (en particulier vis-à-vis des non syndiqués), et qui considèrent la caisse de grève permanente et centralisée comme un frein à l'action doublé d'un dispositif de contrôle de la part de l'appareil syndical. Les réponses apportées à ces critiques cibleront les autres organisations : *« Il ne dépend pas de nous que la CGT ou FO n'aient aussi un fond de soutien puissant » ;* récuseront l'idée d'une subordination de la caisse de grève aux décisions confédérales: *« On n'a jamais conditionné l'action à la vie de la caisse, tous les syndicats peuvent en témoigner » ;* et défendront le principe de l'adhésion syndicale : *« La CFDT vient en aide à ceux qui s'organisent et c'est bien normal. Cela est le résultat d'un contrat passé entre l'Organisation et les adhérents. Ce qui serait un comble, c'est d'accorder une prime aux inorganisés chroniques avec l'argent des syndiqués* »[44]. Au passage, cette évocation des inorganisés ne vise pas uniquement les « passagers clandestins » (Olson, 1971). Elle est aussi l'occasion de rappeler la primauté de la démocratie syndicale sur la démocratie

[42] Idem, p. 12.

[43] Ibid, p. 12.

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

ouvrière. En effet, l'intensification et l'allongement des grèves de la fin des années 1960 au milieu des années 1970 a conduit à la multiplication des comités de soutien aux luttes dans les entreprises et à des concurrences entre les différents groupes mobilisés, politiques et syndicaux. Nonobstant la critique exercée à l'égard de l'extrême-gauche accusée de surenchère dans le cadre de ces luttes, cette question sera l'objet de débats internes à la CFDT, lors du congrès de 1973 entre « les partisans de l'autogestion des luttes » et ceux promouvant le rôle de l'organisation syndicale. L'amendement proposé par les premiers ne recueillera que 21,2% des suffrages (Branciard, 1990, p. 260).

D'autres arguments enfin pointent le gain indirect apporté par ce projet en matière de rationalisation interne, d'organisation des structures, et de gestion des cotisations et des flux financiers : « *la mise en place des caisses de résistance a en effet obligé les syndicats à mieux se structurer. L'obligation d'être à jour dans le paiement des cotisations a aussi pousser les syndicats à pousser l'organisation du collectage permettant une perception plus régulière de la cotisation dont bénéficient tous les niveaux : syndicats, régions professionnelles, fédérations, UL, UD, régions, confédération… et structures internationales* »[45].

Le vote en faveur de l'instauration de la CNAS ne mettra pas fin au travail mené en interne pour défendre son existence. Pas tant à cause des oppositions à son sujet (la décision de sa création a été actée à plus de 80% des suffrages) mais parce qu'elle sera d'emblée en butte à des difficultés financières particulièrement importantes. En effet, avec 3 101 826 jours de grève comptabilisés, le conflit des PTT en 1974 plongera d'emblée les finances de la CNAS dans le rouge. Il emportera avec lui l'argument selon lequel l'instauration d'une caisse unique allait pouvoir solutionner les difficultés financières rencontrées par les caisses fédérales. Contre ces difficultés, il s'agira donc de défendre la caisse de résistance en vantant son bilan « incomparable » et « sans précédent » *: « Pour 1974, première année de fonctionnement de la caisse unique, 13 800 000 Francs ont été versés pour soutenir les adhérents de la CFDT en grève et faire face à la répression patronale »*[46]. Mais il s'agit aussi de préparer les syndicats et leurs

[45] Ibid., p. 13.
[46] CFDT, Présentation de la résolution du 37ème congrès sur la CNAS, *Syndicalisme*, 29.01.1976, p. 11, archives confédérales.

adhérents des décisions prises par le CN pour rétablir l'équilibre financier de la caisse, soit pour 1975, « *la neutralisation provisoire des deux premières journées de grève puis en avril* […] *la carence d'une journée à titre définitif* » (Rousseau, 2018, p. 17). Ainsi que le corps militant au passage à venir au taux de cotisation unique : *« la solidarité par la péréquation des ressources comporte des points de rupture dont il convient de corriger les causes afin de garder à la caisse sa capacité de réponse. Pour cela, il faut en même temps augmenter la cotisation de la première catégorie, support de la caisse et réduire l'écart entre les catégories »*[47].

Cette démarche pour convaincre est également une démarche pour expliquer car les règles, anciennes et nouvelles, de la CNAS peuvent donner lieu à « interprétation »[48]. L'une d'entre-elles semble constituer un enjeu tout particulier en ce qu'elle interroge la « neutralité » de la CNAS quant aux stratégies de lutte mises en place par les syndicalistes de la CFDT. Il s'agit de la règle énoncée à l'article 8 de ses statuts qui précise que « se trouvent exclues de toute intervention de la CNAS les grèves générales se situant dans le cadre d'un mot d'ordre confédéral »[49]. Mais qu'en est-il des grèves générales qui ne résultent pas d'un mot-d'ordre confédéral mais sont le produit d'un travail de convergence mené par plusieurs fédérations ? L'adoption d'une telle règle ne va-t-elle pas à l'encontre des stratégies menées par ces dernières ? La question posée en 1974 n'est pas nouvelle. Elle s'est posée lors des événements de mai 1968 au cours desquels certains syndicats s'interrogeront déjà sur la prise en charge [à cette époque par la FAS] des journées de grève effectuées lors de ce mouvement. Et elle se reposera depuis lors à chaque fois qu'il y aura « contagion des luttes » (y compris, comme on le verra, à l'occasion du conflit sur les retraites en 2010). En 1968, deux arguments ont été avancés pour exclure les grèves du 8 et 18 mai 1968 des prestations de la FAS, et pour entériner les statuts antérieurs : le fait que ces grèves s'apparentaient à des grèves générales (art. 5 des statuts de la FAS et art. 7 de la CNAS), et le volume trop faible des réserves financières au regard du nombre de grévistes à indemniser. Plus centralement, c'est au nom d'un certain type de solidarité, la solidarité par péréquation, qu'elles ne

[47] Idem, p. 12.

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

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

seront pas prises en charge : « la caisse a été créée pour la solidarité permanente : beaucoup qui cotisent chaque mois alimentent un petit nombre qui perçoit chaque jour. Aucune compagnie d'assurance dont le fonctionnement est comparable à celui du FAS ne s'engage à verser des indemnités si tous les assurés sont sinistrés en même temps »[50]. De cet ensemble, retenons deux éléments. Le premier est que chaque grand mouvement de grève donnera lieu à des tentatives de catégorisation afin de déterminer s'ils doivent donner lieu ou non à prestation [51]. Celles-ci ne sont pas toujours très claires. Ainsi quelle différence y a-t-il entre la grève générale et la grève interprofessionnelle généralisée ? Elles le seront encore moins lorsque la CNAS supprimera la distinction entre grèves professionnelles et grèves interprofessionnelles, afin de supprimer les inégalités de droit entre les fédérations et les structures régionales). Le second est que ces « interprétations » ne seront pas toujours comprises en interne : « il est bien évident que c'est au niveau de l'adhérent que s'est développé à l'égard de la caisse de résistance une insatisfaction. Il est normal que l'adhérent en grève ne comprenne pas d'emblée pourquoi la caisse l'indemnise pour telle grève dans son entreprise et pourquoi elle ne l'indemnise pas pour telle autre grève généralisée qui le concerne cependant également sur son lieu de travail »[52].

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

[50] CFDT (Caisse de résistance FAS-CNAP), 5 juillet 1968, archives confédérales.
[51] « Depuis l'origine des caisses de résistance, la question du type de grève indemnisable est récurrente », CFDT(CNC), « Projet de note : prise en charge par la CNAS des jours de grève liés au conflit retraites »,s.d., archives confédérales.
[52] CFDT (FAS), « Projet de rapport au congrès de 1970 », novembre 1969, archives confédérales.

du nombre de catégories de cotisation ; 1988 : la crainte d'une capacité de résistance insuffisante (Rousseau, 2018), etc.

(4) Faire connaître la CNAS en interne. Il serait nécessaire de compléter ce tableau en mentionnant le travail de diffusion entrepris au cours de ces années pour faire connaître la CNAS et ses services aux adhérents. A ce sujet, les informations manquent dans les archives. Celles-ci portent presque exclusivement sur les réformes du dispositif (notes du comité de gestion et résolution sur la CNAS pour les multiples congrès) et les bilans financiers préalables à partir desquels seront décidées ces réformes. Durant les années 1970, des documents statistiques seront également produits, par année, à destination des membres du BN, des fédérations, Unions Régionales et secrétaires fédéraux, afin de donner « des indications sur la capacité militante de l'organisation et l'effort de solidarité des adhérents au travers de la cotisation »[53]. Mais peu d'informations sur le degré de pénétration du dispositif auprès des adhérents et le niveau de connaissance que ces derniers peuvent avoir de la CNAS (*cf.* annexe 2). En revanche, celui-ci peut être déduit par défaut. Il est tout d'abord possible de faire l'hypothèse que la longévité des conflits du travail lors des années 1970 a contraint les syndicalistes de la CFDT à recourir aux services de la caisse et donc à s'informer de son existence (*cf.* supra). Dans une certaine mesure, cette hypothèse est confirmée par les bilans chiffrés sur la grève au cours de ces années là. Celui sur les grèves de 1976 atteste ainsi d'une utilisation importante de la branche grève de la CNAS, de la place elle-même conséquente du secteur privé dans cette utilisation et de la diversité des fédérations utilisatrices : chimie, construction-bois, Livre, Hacuitex, Interco, Défense Nationale, Finances, PTT, affaires sociales, SGEN, SEITA[54]. Plus largement, le fait qu'il y ait à chaque conflit d'ampleur et surtout à chaque grève interprofessionnelle des adhérents pour se demander si celui-ci peut donner lieu ou non à indemnisation, a permis à la CNAS d'en profiter pour relancer l'information sur son existence, ses origines, la nature de ses services, le périmètre de ses prestations, etc. [55]

[53] CFDT (CNAS « Branche grève »), « Les grèves en 1976 », 4 avril 1978, op. cit.
[54] Idem, p. 4.
[55] Cela, même si la CFDT n'appelle plus depuis de nombreuses années à des mouvements d'action à partir de mot-d'ordre interprofessionnel, comme en témoigne le mouvement de 2010 sur les retraites, CFDT, Circulaires aux organisations, « indemnisation des journées de grève suite à la mobilisation contre la réforme des retraites », n° 62 du 18 novembre 2010.

(5) Solidarité et stratégie d'action. Dès lors qu'elle est l'expression d'une organisation (syndicale ou partisane), la solidarité est nécessairement corrélée à sa stratégie d'action et à son orientation politique. A elles trois, elles forment un triptyque qui fait système, la modification de l'une entrainant le bouleversement de l'ensemble tout entier. On le devine, ce point de vue s'applique tout particulièrement à la CFDT et au changement qu'elle a imprimé à ces trois registres entre 1973, date de la création de la CNAS, et aujourd'hui. Telle qu'elle est formulée au milieu des années 1970 dans les textes de l'organisation, dans le contexte bouillonnant de l'époque et alors que l'organisation s'ouvre aux questions de société et accroit sa politisation (Tixier, 1992, p. 280), la solidarité est doublement une solidarité de classe : elle est inscrite dans la classe (plutôt que dans la corporation) et elle s'exprime par une action de classe (la grève) ; elle est à fois appartenance sociale (« Enfin, l'organisation est une nouvelle fois mise à l'épreuve d'une conception authentiquement ouvrière de la solidarité vécue »[56]), et modalité d'action offensive (« la solidarité est un levier indispensable de l'action collective, un facteur de succès des luttes ouvrières »[57]). Nous ne rentrerons pas ici dans le débat de savoir si cette action prend plutôt la forme d'un conflit de classe ou celle de la lutte des classes (Barthélémy & al., 2012, p. 19) même si celle-ci apparaît quand même structurante dans le discours de l'organisation de l'époque (« Quel syndicat, quel militant hésiterait un instant à créer une dynamique politique, plaçant la solidarité, déjà levier indispensable de l'action, en position d'élément moteur d'une stratégie syndicale reposant sur une réalité vécue, et dont les travailleurs ne sont pas responsables : la lutte des classes »[58]). En revanche, il convient de montrer qu'elle est reliée à un projet politique, qui apparaît au congrès de 1970, à la fois portée par l'organisation (la « perspective d'un socialisme démocratique autogestionnaire ») et incarnée par elle (« N'avons nous pas à préfigurer dans nos structures internes les réformes que nous cherchons à faire prévaloir pour une autre société ? La façon dont nous gérons nos propres affaires n'est pas garantie de notre capacité à concrétiser les aspirations dont nous sommes porteurs ? »[59]). Cet instrument qui est la caisse de grève s'inscrit donc

[56] CFDT, « Pour une caisse unique de résistance… », op. cit., p. 4
[57] CFDT, « Pour une caisse unique de résistance… », op. cit., p. 11
[58] CFDT, « Pour une caisse unique de résistance… », op. cit., p. 4
[59] Là encore, ce projet qui consiste à vouloir transposer les modalités d'organisation et de régulation internes de l'organisation à la société toute entière plonge dans la tradition du mouvement ouvrier. Comme le

dans ce projet pansyndical (Mouriaux, 1985). En même temps, sa création ainsi que l'insistance qui sera formulée dès le congrès suivant de 1976, pour accroître ses réserves et sa capacité de résistance, montrent que l'organisation syndicale entend rester maître de son autonomie (« C'est dire que l'autonomie du syndicat et de ses moyens d'action, y compris la grève, constitue une nécessité et une garantie fondamentale sans laquelle l'autogestion ne serait qu'un leurre »)[60].

Il n'est pas non plus dans notre intention de qualifier ici la mutation entreprise par la CFDT à l'issue des années 1970. En revanche, il n'est pas inutile de dire que ce changement aura logiquement une incidence sur le type de solidarité mis en avant par la CNAS à travers ses actions. Nous reviendrons plus loin en détail sur les éléments à la fois externes et internes de ce cocktail qui jouera un rôle moteur dans le tournant pris par l'organisation syndicale. En reprenant à notre compte la thèse de N. Defaud, qui voit dans la conversion de la CFDT le résultat d'un le « processus intriqué de dépolitisation et de déradicalisation des revendications » (2009, p. 20) - ainsi que la fin d'un certain ouvriérisme sur le plan des discours et de l'identification sociale -, nous désirons seulement retenir qu'elle conduira la CNAS à abandonner sa conception « classiste » de la solidarité pour une autre, plus neutre, fondée davantage sur l'intérêt général.

(6) Gestion et administration de la grève. Liée au caractère permanent de la caisse de grève, la question de ses ressources (collecte, gestion, distribution, répartition et placement) va prendre une place croissante dans les débats internes de la confédération. Ce sont ces débats, et les prises de décision auxquels ils donnent lieu, qui accompagnent le développement et la transformation de la CNAS depuis son origine, et qui permettent de retracer son histoire. Le cheminement qui conduit à ces prises de décision et aux grandes réformes de la CNAS (en 1976, 1992 ou 2014 par exemple) est relativement semblable d'une fois sur l'autre. Il démarre par les avis et les suggestions émis par le comité de gestion ; ceux-ci sont transmis au Conseil National dont il dépend (article 8

rappellent G. Groux et J.-M. Pernot : « Pour Proudhon, l'association ouvrière ou les sociétés de secours mutuel visent à incarner d'authentiques projets de société, par-delà leurs objectifs immédiats. Elles préfigurent un nouveau type d'organisation sociale, le mutuellisme, régi par des liens de réciprocité entre les individus ou les groupes de producteurs qui tout en affirmant leur initiative et leur identité, génèrent des rapports d'échanges et de contrat et édifient ainsi de nouveaux rapports sociaux et économiques » (2008, p. 13).

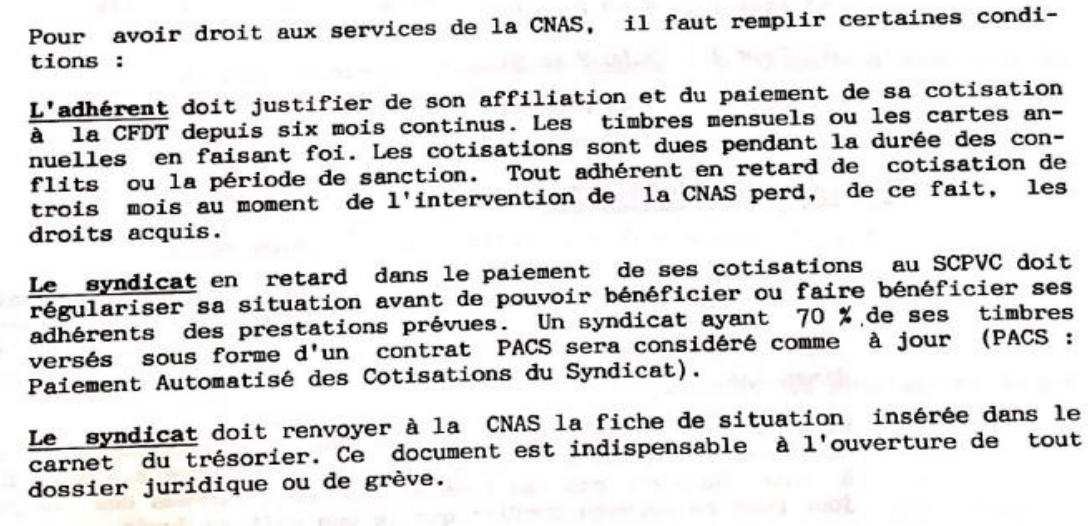
[60] « Pour une caisse unique de résistance… », op. cit., p. 14.

des statuts de la CNAS) avant d'aboutir au Bureau National et à la Commission Exécutive pour présentation éventuelle au congrès confédéral.

Logiquement, c'est aussi ce principe de permanence qui oblige la confédération à se doter d'une structure politico-administrative pour suivre et traiter les dossiers des syndicats ayants-droits. Cette opération est d'autant plus complexe qu'il s'agit de construire une structure confédérée et non confédérale (« Les textes proposés ont été élaborées avec un souci d'autonomie de gestion par rapport aux finances confédérales et de précision quant à la responsabilité des organismes confédéraux et à leur contrôle »[61]). Et, par voie de conséquence, c'est aussi du fait de ce principe qu'une logique bureaucratique de gestion de la grève va se mettre en place. En effet, pour attribuer des prestations aux adhérents qui le demandent, par la voix de leurs syndicats, ceux-ci doivent remplir un certain nombre de conditions formelles. D'une part, de façon évidente, les premiers doivent être à jour de leurs cotisations et les seconds de leur collecte et transmission de celle-ci au SPVC. D'autre part, ils doivent s'astreindre à faire remonter des informations précises sur l'épisode gréviste pour lequel ils demandent une prestation.

Figure 5 : conditions pour bénéficier des prestations de la CNAS[62]

[61] CFDT, « Pour une caisse unique de résistance… », op. cit., p. 18.
[62] CFDT (CE), « Projet de rapport au BN sur la CNAS, 22 août 1991, archives confédérales.



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

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

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

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

Sources : archives confédérales CFDT

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

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

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

- *l'organisation de la grève et de la solidarité* (occupation des locaux, piquets de grève, comité de grève syndical ou intersyndical, comité de grève avec syndiqués et non syndiqués, militants politiques dans l'organisation de la grève, intérieurs ou extérieurs à l'entreprise, assemblée générale du personnel, comité de soutien, soutien des partis ou des groupes politiques, grèves de solidarité dans d'autres entreprises, manifestations de rue, meeting ou autres formes) ;
- *les mesures de répression* (lock-out ou chômage technique, licenciements, réquisition du personnel, sanctions individuelles, référés d'expulsion de grévistes, intervention des « forces de l'ordre », utilisation des cadres par la direction, intervention du syndicat « indépendant ») ;
- *les résultats du conflit* (réussite complète, réussite partielle, transformation de la revendication sur l'augmentation des salaires, la forme du salaire, la classification, le durée de travail, les conditions de travail, les droits syndicaux, la discipline dans l'entreprise, les avantages sociaux, l'organisation du travail, les statuts, les autres motifs) ;
- *la négociation et son déroulement ;*
- *ce qui a motivé la reprise du travail ;*
- *le ou les motifs d'une action potentielle à venir.*

La densité et la précision du questionnaire (Gaudeul, 1996) informent de la place de la grève dans la hiérarchie des moyens d'action de la centrale syndicale et dans les représentations culturelles et politiques des syndicalistes de la CFDT de cette période (en même temps qu'il établit une typologie hiérarchisée des répertoires d'action utilisés lors des conflits du travail)[63]. Le temps requis pour le remplir, même si les militants n'étaient pas autant aspirés par les instances qu'ils ne le sont aujourd'hui, indique également l'importance accordée à ces informations dont la compilation et l'analyse, rappelons-le, devait renseigner de la capacité militante de la centrale syndicale[64]. A

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

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

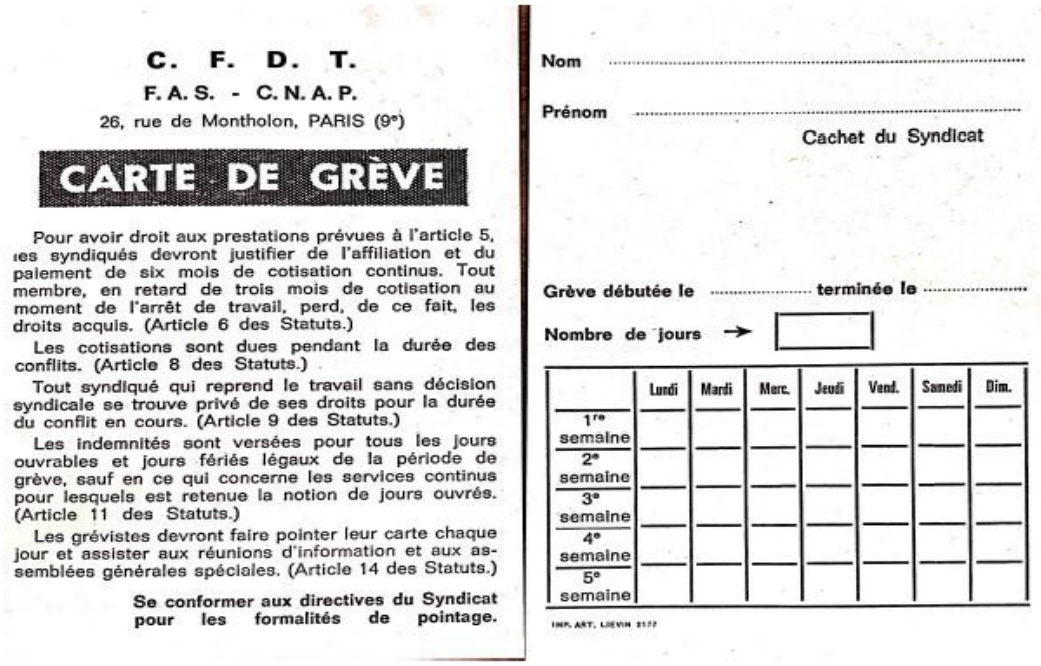
l'inverse, et même si un certain nombre de questions posées en 1974 n'ont plus lieu d'être aujourd'hui, le fait que les fiches actuelles soient réduites aux questions essentielles, et surtout qu'elles visent essentiellement à établir le montant des prestations à accorder aux adhérents (la participation à la grève ne servant plus d'indice pour mesurer l'engagement syndical, individuel et collectif) instruisent du statut qui lui est accordé aujourd'hui.

Au milieu des années 1970, ce suivi administratif de la grève est également un suivi des grévistes à travers leur carte de grève (photographie ci-dessous). Elle dresse les droits et devoirs des adhérents au moment de l'action, subordonne le versement des prestations au respect d'un certain nombre de règles, notamment en matière d'engagement (« la carte de grève permet à la section de faire participer les adhérents à l'action et aux réunions syndicales pendant le conflit par le pointage de ceux-ci qu'elle facilité, notamment lors des grèves successives inférieures à une journée ») fixe les interdits et instaure la CNAS comme autorité de contrôle (« la CNAS est autorisée à faire des contrôles sur place après le conflit avec l'état de situation des adhérents et les cartes de grève, celles-ci servent de justificatifs ») [65].

Même si ces outils ont été constitués dans une logique essentiellement administrative, même s'ils n'ont pas eu pour visée la subordination de l'action gréviste à des schémas d'organisation extérieurs et préconçus, même s'ils n'ont pas été conçus dans l'objectif de contrôler et de surveiller celles et ceux engagés dans la mobilisation, il n'en demeure pas moins qu'ils ne pouvaient qu'alimenter le point de vue des détracteurs sur la caisse de grève permanente. De telles procédures contribuent, directement ou indirectement, à la rationalisation des pratiques ou, tout du moins, les inscrivent dans un corps de règles qui, quoi qu'on en dise, réduit la dimension humaine et expressive de la grève au profit de son caractère instrumental[66]

[65] CFDT (CNAS), « Guide du trésorier », Supplément à *Syndicalisme*, n° 1497 du 22 mai 1974, archives confédérales.
[66] Pour reprendre la formule de Michelle Perrot : « au XX^{ème} siècle, son caractère instrumental a parfois fait refluer sa dimension expressive » (1984).

Figure 5 : Carte de grève CFDT FAS-CNAP



C. F. D. T.

F. A. S. - C. N. A. P.

26, rue de Montholon, PARIS (9e)

CARTE DE GRÈVE

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

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

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

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

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

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

Nom .....

Prénom .....

Cachet du Syndicat

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

Nombre de jours →

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

Sources : archives confédérales CFDT

3.2. Résistance et capacité de résistance

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

pas être trop symbolique pour ne pas décourager les adhérents et les détourner de la caisse, le niveau des réserves, etc.[67]

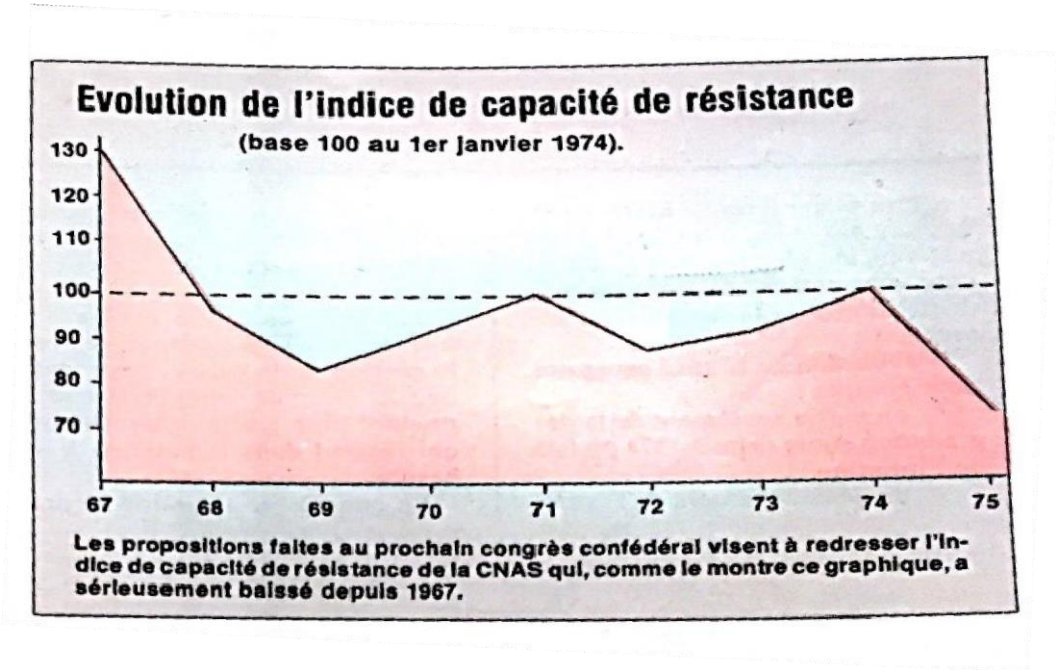
Un élément de complexité supplémentaire est que cette équation doit être pensée de façon dynamique d'une part en raison du décalage temporel existant entre la constitution des ressources et le moment des dépenses et d'autre part, parce que le nombre de cotisants, la part des cotisations, l'intensité des grèves ne sont pas stables d'une année à l'autre mais soumis à variation. Comment la centrale confédérale a t-elle procédé pour répondre à l'ensemble de ces exigences ? Globalement en construisant un modèle mathématique, de type probabiliste, reposant sur la « loi des grands nombres » et sur le principe de la péréquation. Pour faire fonctionner le modèle, elle a utilisé des indices dont celui bâti sur le rapport Prestation sur Cotisation sur lequel est basé tout l'édifice (combien de cotisations mensuelles sont nécessaires pour constituer une journée d'indemnisation ?).
Un autre va s'imposer au fil du temps : la capacité de résistance. L'usage de ce terme apparaît très tôt dans les documents internes[68]. Sa définition nous est donnée dans la résolution du 37ème congrès sur la CNAS en 1976 : « la capacité de résistance repose essentiellement sur le rapport entre le montant des réserves constituées au fil des années et le coût d'une journée de grève de tous les adhérents »[69].

Jusqu'à la fin des années 1980, maintenir une réserve de grève suffisante et par conséquent la capacité de résistance de l'organisation va constituer l'une des principales préoccupations de la CNAS. C'est d'ailleurs pour répondre à cette préoccupation qu'elle va même être fondée, l'édification d'une caisse confédérale étant censée résoudre les fragilités des structures précédentes, celles de la FAS en particulier. De fait, la création de la CNAS permettra de diviser par deux le rapport Prestation/Cotisation qui passera de 12 sous la FAS à 6. Mais très rapidement, le système va être confronté à de nouveaux « points de rupture ». Ils seront provoqués en premier lieu par l'intensification de la

[67] Avant le 44ème congrès de 1998, la prestation journalière de grève s'élevait à 37,40 F (soit six fois la part de cotisation revenant à la CNAS). Considérée comme insuffisante et d'ordre essentiellement symbolique, elle sera fortement revalorisée lors de celui-ci et passera à 75 F (soit dix-neuf fois la part de cotisation revenant à la CNAS).
[68] Comme on peut le voir dans le titre de ce document, « Grève : Poursuite de la réflexion sur la capacité de résistance », 11.09.1969, archives confédérales.
[69] CFDT, « Présentation de la résolution du 37ème congrès sur la CNAS », *Syndicalisme*, 29.01.1976.

conflictualité sociale, occasionné principalement par le conflit des PTT en 1974 (plus de 300 000 journées indemnisés à lui seul), et par l'insuffisance du niveau de cotisation en lien avec la multiplicité des taux. Comme l'indique le tableau ci-après (cf. figure 6), la capacité de résistance va être quasiment diminuée de moitié entre 1967 et 1975.

Figure 6 : Evolution de la capacité de résistance- Branche Grève[70]



En conséquence, outre le maintien de la journée de carence pour toutes les grèves et l'exclusion de la grève générale dans le cadre des prestations grève, mandat est donné à la CNAS par le 37ème congrès de la CFDT de « poursuivre la réflexion (…) afin de perfectionner, en tant que moyen de développement de l'action la caisse de résistance »[71]. Cela n'empêchera pas l'expression d'un certain nombre d'inquiétudes, celle en particulier de voir la CNAS abandonner sa mission originelle : *« toute une série d'interventions complémentaires posent le problème de fond sur l'objectif et les buts de la CNAS, dont la vocation première est le soutien des conflits de grève et qui doit le rester. L'absence de décision claire sur ce choix entraînera à terme la disparition de la caisse de grève et la dévalorisation de la CNAS se poursuivra. La CNAS reste-elle toujours considérée comme un outil de lutte de masse et de classe* »[72].

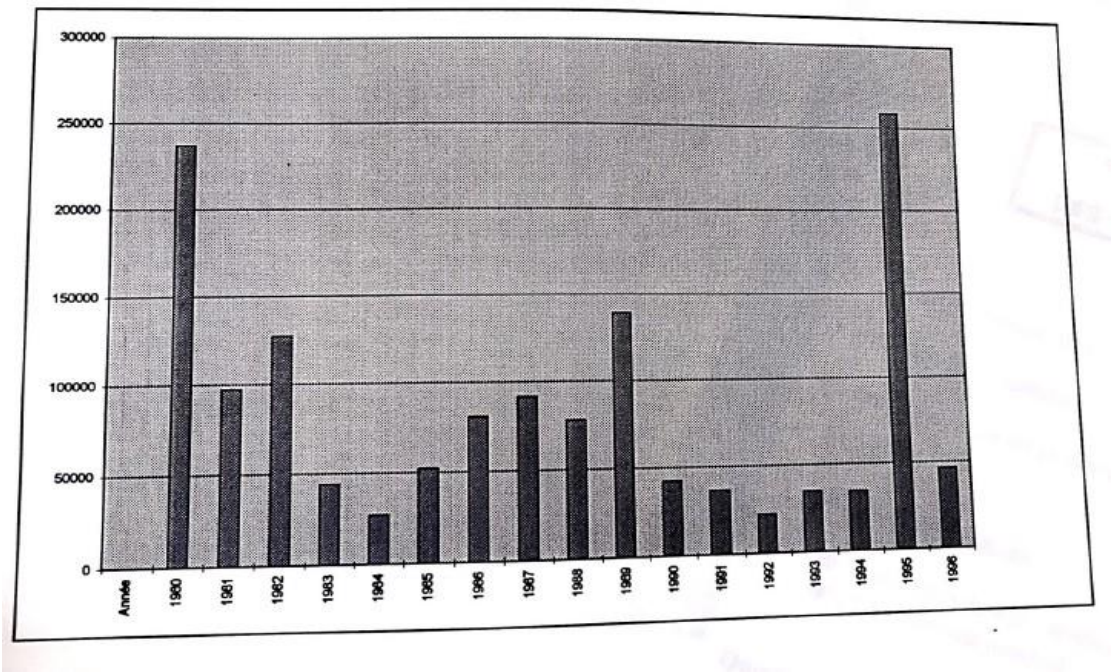
[70] CFDT, « Présentation de la résolution du 37ème congrès sur la CNAS, op. cit., p. 13.
[71] Idem, p. 14.
[72] CFDT (CNAS), Compte rendu du Comité de Gestion, 26 mai 1978, archives confédérales.

Agir sur un ou plusieurs leviers pour améliorer la capacité de résistance de l'organisation n'est néanmoins pas chose simple. La « politique de cotisation » menée à l'occasion du congrès du 38ème congrès de Brest en 1979 afin d'augmenter le niveau de cotisation à 1% et de réduire le nombre de catégories de trois à deux se heurtera à l'opposition de plusieurs syndicats (l'augmentation ne sera au final que de 0,05% et le nombre de catégories demeurera inchangé). Autre exemple : les syndicats, en particulier ceux du public refuseront l'extension du principe de carence au-delà d'une journée[73].

Paradoxalement, malgré la baisse très importante du nombre de journées de grève indemnisées par la CNAS qui passe de 600 000 en 1976 à moins de 250 000 en 1980 (figure 7) - la conflictualité au niveau national baissant en volume et en intensité (durée des grèves) -, la capacité de résistance restera fragile jusqu'à la fin des années 1980 au point que la CNAS alertera une nouvelle fois à ce sujet lors du 41ème congrès de Strasbourg en 1988 (Rousseau, 2018, p. 21) et sera conduite à demander de nouveaux ajustements (indemnisation des seules grèves supérieures à 4 jours mais majoration de la prestation journalière en cas de conflit supérieur à 15 jours[74]). Comment l'expliquer si ce n'est par le reflux des effectifs de la CFDT qui va logiquement peser sur les réserves. De 1976 au début des années 1990, la centrale cédétiste aurait perdu près de la moitié de ses effectifs environ selon D. Labbé, A. Bevort et M. Croisat[75]. Mais cette explication n'apparaît jamais dans les documents de la centrale.

[73] CFDT (CE), « Projet de rapport au BN sur la CNAS », 22 aout 1991, archives confédérales.
[74] CFDT, « les prestations grève versée par la CNAS »,41ème congrès – Les textes en débat, *Syndicalisme*, 27.10.1988, archives confédérales.
[75] Selon ces derniers, le nombre d'adhérents de la CFDT serait passé de 827 000 en 1976 à 448 000 en 1989 (1991, p. 138).

Figure 7 : Evolution du nombre de jours de grève indemnisés (1980-1996)[76]



Sources : archives confédérales

C'est cette fragilité persistante et récurrente qui a conduit à la décision politique prise au congrès suivant de 1992 de constituer une réserve grève. La proposition n'est pas nouvelle. Elle traverse toute l'histoire des débats relatifs à la CNAS depuis son démarrage. Dans le document préparatoire au congrès de 1970, on trouve déjà évoquée la « nécessité des constituer des réserves financières plus importantes pour absorber les à-coups de l'action professionnelle… »[77]. Et l'idée de réserve apparaît dans les premiers statuts de la CNAS dans la rubrique Gestion. A ce stade, une précision s'impose car la CNAS a toujours disposé d'une réserve, constituée à partir des cotisations pour financer ses prestations. Elle existe sous la dénomination de « réserve d'assurance » ; c'est elle qui fixe la capacité de résistance de l'organisation à travers le risque statistique (le niveau de couverture du risque étant exprimé en journées de grève) que « la réserve se reconstituera dans les années suivantes » ; et c'est en fonction de cette reconstitution ou non de cette réserve que le CN, sur proposition du comité de gestion, peut être amené « à modifier les règles de l'intervention de la CNAS ». La réserve que se propose de créer l'organisation syndicale, qui comme celle déjà existante doit être exclusivement dédiée aux dépenses grèves de la CNAS et ne peut servir à autre chose ni être captée par la

[76] CFDT (BN) « Réforme CNAS », 19.11.1997, archives confédérales.

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

confédération[78], relève d'une autre conception ; il s'agit d'une réserve de financement : « toute autre est la conception de la réserve de financement. Il ne s'agit plus de courir un risque mais d'assurer une ressource. Celle-ci devant être suffisamment garantie, stable et permanente pour autoriser le financement d'activités appelées à durer sur une longue période ». Mais quel critère utiliser pour fixer le volume du capital nécessaire pour assurer ce financement ? Sachant qu'il doit permettre de « faire face à des charges exceptionnelles », il faut donc trouver un critère qui le soit également. Ce sont les grèves de la fonction publique survenues dans les années 1950 qui vont servir d'étalon de mesure (Rousseau, 2018, p. 21). La capacité de résistance de la réserve grève doit ainsi permettre d'indemniser une grève de l'ensemble des adhérents sur une durée de 10 jours. En fixant à cette réserve « l'objectif de garantir une prestation égale à dix jours de grève de l'ensemble des adhérents, on garantit, en fait, un risque de vingt jours de grève de la fonction publique »[79].

Au final, il ne s'agit pas pour la CFDT de remplacer un type de réserve par un autre mais d'ajouter à la réserve assurance une réserve financement (« formée par le solde entre la réserve totale et la réserve assurance »). Mais qui dit « dotation en capital » dit placement financier. Là encore, la chose n'est pas nouvelle. Elle est inscrite dans les statuts dès 1973 et c'est d'ailleurs la tâche du comité de gestion « d'assurer le placement des fonds disponibles, dans le cadre des orientations générales définies par le règlement intérieur et le Conseil National » (art. 15). A partir de 1992, les choses se font plus précises et un pas supplémentaire est franchi dans la « financiarisation » de la grève. Il est effectivement prévu que les produits issus de ces placements abondent la réserve grève pour que la capacité de résistance de l'organisation soit assurée (à hauteur de l'équivalent des 10 journées de grève pour l'ensemble des adhérents), l'excédent étant reversé au fonds de syndicalisation[80].

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

[79] CFDT (CE), « Projet de rapport au BN sur la CNAS », 22 aout 1991, p. 24, archives confédérales.

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

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

Tableau 3 : Grèves, grévistes et journées de grève en moyennes quinquennales (19461975)

Années	*Grèves*	*Grévistes*	*Journées de grève*
1976-1980	3500	1581 420	3 241 580
1981-1985	2595	503640	1 509660
1986-1990	1826	358 800	970 160
1991-1995	1672	473 480	866 140
1996-2000	2003	164 279	527 894

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

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

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

4. LA CNAS : VERS UN « SYSTEME ASSURANTIEL » ?

A partir des années 1990, les activités de la CNAS évoluent assez fortement. Elles évoluent moins dans leur contenu que dans leur volume et importance respectives. Globalement, elles se traduisent par l'infléchissement de son rôle initial de caisse de grève. Les raisons en sont à la fois internes (aggiornamento politique de la CFDT et réorientation de sa stratégie d'action et de ses valeurs, revalorisation du rôle de

l'adhérent, évolution du profil sociologique de ses effectifs, etc.) et externes (transformation du marché du travail, de la structure des emplois et des conditions d'échange salarial, diminution des grèves et transformation des conflits du travail, etc.), et sont toutes étroitement corrélées. On peut voir la trace de cette corrélation dans l'argumentaire qui appuie l'ouverture de la CNAS à d'autres missions que celles qu'elle exerce depuis son démarrage, et la diversification de ses offres de service aux adhérents. En effet, celles-ci sont justifiées par le fait que « ni la période ni la stratégie ne sont propices à la multiplication de conflits importants ». De ce fait, « lier l'intervention de la CNAS à la couverture des conflits devient insuffisant ». Il convient dès lors, pour les structures exécutives de l'organisation syndicale, d'envisager une évolution qui, tout en respectant « l'objet initial de la CNAS » soit « conforme au déplacement du centre de gravité de notre stratégie » et prenne la forme de nouveaux services, principalement orientés vers l'adhérent : « consultations juridiques, aides diverses, etc. »[81].

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

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

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

Pochic, 2009). Cette attention accordée à l'adhérent conduit « à mieux faire apparaître les contreparties de l'adhésion au syndicat, l'ouverture qu'elle permet, les droits qui en découlent » [82] ; elle reconfigure la relation entre le premier et l'organisation à laquelle il adhère sur le mode de l'échange et du service. Ce service, qui plus est, est un service à la personne car derrière l'adhérent existe un individu, cet « impensé du syndicalisme », qu'il convient de reconnaître également (E.Maire, 1986). Le dernier élément de contexte est bien sûr celui qui a fait couler le plus d'encre, celui que l'on formule communément en termes de tournant, de recentrage, de conversion… et qui concerne à la fois son orientation politique, le socialisme autogestionnaire qu'elle va abandonner au profit d'un réformisme que certains qualifient de pragmatique, et sa stratégie d'action, qui tend à privilégier la proposition et la négociation sur le conflit. C'est cette conversion qui va nécessiter l'adaptation de la CNAS : « Reste que le fait générateur de ces prestations – le conflit - apparaît de plus en plus réducteur par rapport au contenu de notre activité syndicale (…) nous avons l'ambition de produire un syndicalisme s'appuyant, en premier lieu, sur notre représentativité permanente et donc sur notre capacité de proposition et le contrat »[83].

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

[82] Edmond Maire, « Ce syndicalisme si décrié » cité par Guy Groux et René Mouriaux, *La CFDT*, op. cit., p. 254.
[83] CFDT (CE), Projet de rapport pour le CN 25.02.91, p. 33, archives confédérales.

ou le champ d'activité, création de la prestation de soutien à l'adhérent et extension de la prestation aux rétro-adhérents (Rousseau, 2018, p. 22).

Cette hausse des dépenses concerne également les frais de gestion qui augmentent avec le nombre de dossiers déposés. Selon les chiffres produits par la CNAS et repris dans les documents confédéraux, les prestations juridiques auraient été multipliées par 4 entre 1991 et 1994 et représenteraient 70% des dépenses effectuées à l'époque (*cf.* figure 8).

Figure 8 : évolution du nombre de dossiers et des dépenses de la CNAS (1991-1995)[84].

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

Sources : archives confédérales CFDT

Les superlatifs utilisés dans ces documents laissent peu de doute quant à l'ampleur de cette augmentation et ses conséquences sur la CNAS ; il y est question d'un « changement radical » au niveau du volume et de la nature de ses prestations. Ce

[84] CFDT (CE),« Evolution de la CNAS » 24-26.10.1996, p. 10, archives confédérales.

changement n'est d'ailleurs pas sans interroger en interne. En atteste ce compte-rendu synthétique d'une rencontre associant plus d'une vingtaine d'exécutifs fédéraux et régionaux réunis en 1997 pour recueillir leur avis sur l'évolution de la CNAS : « toutes les organisations trouvent démesuré l'ampleur du développement des prestations juridiques et beaucoup de responsables regrettent le peu de maîtrise de ces évolutions » [85] . L'inquiétude occasionnée par ce changement est double et n'émane pas nécessairement des mêmes sources au sein de l'organisation syndicale. Celle exprimée au sommet de la CFDT et par les gestionnaires de la CNAS est principalement de nature financière. En effet, l'accroissement des prestations juridiques remet en cause l'équilibre financier de la caisse. Celui-ci avait été retrouvé par la diminution tendancielle des prestations grève et l'apport des placements effectués par la CNAS. Or, *« désormais, les dépenses de la CNAS consomment la quasi totalité des recettes provenant des cotisations. L'équilibre des exercices à venir repose sur l'utilisation des produits financiers de la réserve de fonctionnement »*. Les modifications proposées, dans le cadre de la réforme de la CNAS de 1998, visent donc à retrouver cet équilibre perdu, principalement par un appel aux structures afin qu'elles fassent preuve de responsabilité, de vigilance et de contrôle dans les dossiers déposés. D'autant que ce déséquilibre pèse sur la branche grève, ce qui n'a pas échappé à un certain nombre de structures. Ainsi, lors du 42ème congrès de Paris en 1992, certains syndicats déposeront (sans succès) un amendement contre la création de la prestation de soutien à l'adhérent « craignant que cela affaiblisse le financement des actions collectives » (Rousseau, 2018, p. 22). De la même façon, la proposition d'étendre le délai de carence à 3 jours pour les dossiers grève lors du congrès de 1998 ne sera pas nécessairement la bienvenue. Comme l'écrit J.-M. Rousseau : « lors des débats préparatoires au CNC de janvier 1998, plusieurs organisations avaient souhaité qu'il n'y ait qu'un seul jour de carence pour indemniser les grèves courtes (les fédérations Construction-Bois, FEAE et Santé-Sociaux, l'URI Ile de France, etc.) quitte pour certains des intervenants à renforcer le financement de la branche grève au détriment du soutien juridique comme l'exprime l'URI Pays de Loire : "nous affichons clairement que pour une raison très politique, nous souhaitons que la CNAS reste la caisse de grève" » (2018, p. 23). Au final, la poire sera coupée en deux avec l'instauration de 2 jours de carence.

[85] CDFT (CE), « Réforme CNAS », 03.11.1997, archives confédérales.

Ainsi, progressivement, par petites touches successives, relevant de mutations internes et externes à l'organisation, la caisse de grève et de résistance de la CFDT voit évoluer sa raison d'être. Si le sens de cette transformation suscite des résistances internes, il n'est ni un tabou ni un non-dit au sein de l'organisation. Il est même formulé très explicitement : *« La CNAS est un moyen de solidarité active, alimentée par les cotisations de tous les adhérents. Mais depuis son fondement, lors du congrès de Nantes en 1973, la nature des dépenses a considérablement changé. D'une caisse de grève, la CNAS est devenue en quelque sorte un système assurantiel pour soutenir essentiellement des activités juridiques »*[86].

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

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

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

** Données manquantes - Sources : archives confédérales et CNAS*

Cette baisse suit logiquement celle des grèves enregistrées au plan national par la DARES. On peut légitimement penser qu'elle la creuse davantage compte tenu de la réorientation politique et stratégique prise par la CFDT une dizaine d'années auparavant et qui produit ses effets sur le terrain revendicatif. Mais l'adoption par la CNAS d'une journée de carence supplémentaire en réduit encore plus le nombre. En effet, dans un contexte général de raccourcissement de la durée des grèves, cette adoption discrimine les conflits courts en même temps qu'elle les invisibilise[87]. Le temps et l'effort

[86] CFDT (CE), « Réforme de la CNAS », 3.11.1997, archives confédérales

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

nécessaires pour remplir et déposer un dossier grève, la modicité des prestations reçues, sans compter la méconnaissance du dispositif de la part des petits syndicats, constituent déjà des facteurs discriminants ; il conduisent, dans une proportion qui demeure inconnue, des responsables des structures concernées et leurs adhérents à estimer que le « jeu n'en vaut pas la chandelle » et à se passer parfois d'un tel soutien. L'ajout d'une carence (d'un ou de plusieurs jours) constitue, dans ce cadre, nécessairement un frein.

Cette évolution croisée des prestations grève et des prestations juridiques va conduire la CNAS à modifier la répartition de ses ressources, inchangée depuis 1973. Inscrite dans ses statuts (art. 10) cette répartition la conduisait à consacrer 84% de ses ressources à la branche grève, 14% à la branche soutien et 2% au fonds tactique (*cf*. tableau 5). Or, la part des prestations grève ne représentait plus en 1996 que 6,2% de ses dépenses. D'où la réaffectation des ressources lors du congrès de 1998, avec une diminution radicale des ressources consacrées à la branche grève (28%) et un triplement de celles pour le juridique (45%). Le différentiel entre les dépenses effectuées en 1996 pour les prestations grèves et la part désormais accordée à cette branche est censé garantir d'une toujours possible fluctuation à la hausse des journées de grèves à indemniser.

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

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

* Fonds de soutien : actions juridiques, victimes syndicales, assurances accident
** En 2014, transformation de la catégorie qui devient « aide aux actions en direction des salariés éloignés du syndicalisme »
*** En 2014, une part du budget à hauteur de 13% est consacrée à la prise en charge du service aux adhérents. Les autres parts du budget CNAS (juridique, action et autres) sont maintenues à leur niveau habituel. Ce qui explique que le total de la ligne ne fasse pas 100%

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

indemnisées par la CNAS varieront de 45 000 à 75 000. Avant de totalement s'écrouler la décennie suivante.

Trois séries de données suffisent pour s'en convaincre. La première concerne le nombre de jours indemnisés. Depuis 2004, celui-ci culmine à 10 000 journées par an. Lorsqu'on rapporte ce chiffre à celui des années 1990 énoncé précédemment, la chute est spectaculaire. La grève contre la réforme de la retraite en 2010 qui a été fortement mobilisatrice au plan national (14 journées d'action et plus de trois millions de manifestants – chiffre syndical) ne changera pas la donne. Elle a mobilisé y compris au sein des rangs cédétistes (314 syndicats – sur 1150 – déposeront à cette occasion 1486 dossiers qui concerneront 7243 adhérents), au point d'en faire une année exceptionnelle, mais pas au point d'entamer sérieusement le budget prévisionnel annuel de la prestation grève de la CNAS (*cf.* tableau 7)[88]. Le deuxième type de données porte sur le nombre de dossiers déposés qui devient, dans les années 2010, résiduel (*cf.* tableau 6), au point de concerner moins de 1000 adhérents - soit 0,16% des effectifs de la centrale syndicale en 2017, si tant est que cette comparaison ait un sens).

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

2011	1543
2012	36
2013	28 (343 adhérents)
2014	32 (338 adhérents)
2015	63 (685 adhérents)

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

2016	81 (931 adhérents)
2017	54 (1048 adhérents)

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

Cet infléchissement explique, en partie, les mesures qui seront prises à l'occasion du 48ème congrès de Marseille en 2014. Présentée comme la deuxième grande réforme de la CNAS, après celle de 1998, et comme prenant place « à la suite des multiples réformes connues par la CNAS depuis sa création », elle est justifiée en congrès par des raisons internes, essentiellement administratives (de gestion) et externes (évolution du monde du travail, des formes de la conflictualité, des modes de résolution des conflits, des besoins des adhérents et des militants ainsi que des pratiques syndicales), et est présentée par le trésorier confédéral, Marcel Grignard, comme « une réforme politique ambitieuse ». Parmi les modifications proposées, deux visent la prestation grève. La première concerne la diminution de la répartition statutaire des ressources affectées à la branche grève qui, après être passée de 84% à 28% en 2008, baisse de nouveau à 15%. La seconde, une transformation des modalités d'indemnisation et une revalorisation de la prestation grève. Alors que celles-ci reposaient jusqu'alors sur une indemnisation journalière (19 euros/jour pour les adhérents et 9 euros/jour pour les rétro-adhérents) en excluant les dimanche et en imposant 2 jours de carence, proposition est faite de passer sur une aide basée sur le décompte à l'heure, quelle que soit la journée de la semaine et avec une seule journée de carence, et de doubler le niveau de l'aide (7 euros/heure) : « En faisant cela, nous prenons en compte le fait qu'un nombre croissant de nos adhérents sont à temps partiel, que d'autres travaillent le dimanche, que la grève est un engagement dans l'action qui est lourde financièrement notamment quand on a un bas salaire »[89]. La

[89] Marcel Grignard, proposition de réforme de la CNAS au 48ème congrès de Marseille en 2018, https://www.cfdt.fr/portail/evenements/congres-2014/le-congres-au-jour-le-jour/la-cnas-passe-a-lavitesse-superieure-srv2_213031 [96] Idem.

transformation de cette modalité de calcul (de la prestation journalière à la prestation horaire) sera également répercutée au niveau de la réserve Grève. Alors que la capacité de résistance de l'organisation était fixée en jours (10 jours), elle le sera désormais en heures : « aujourd'hui, nous vous proposons de redéfinir notre objectif politique sur la réserve grève en tenant compte de ces évolutions qui entraînent une moindre nécessité de faire croître cette réserve. C'est pourquoi la résolution vous propose de définir comme objectif la garantie de pouvoir indemniser 35 heures de grève pour tous nos adhérents. Cela amène à un objectif d'une réserve théorique de 148 millions ».[96] Cette revalorisation aura un effet mécanique sur le niveau de la réserve. Atteinte à 98% en 2013, elle ne le sera plus qu'à 38% en 2014 (*cf.* tableau 8).

Tableau 8 : budget CNAS (fragment). Les 4 colonnes portent de gauche à droite sur les années 2013, 2014, 2015 et 2016[90]

RÉSULTAT EXERCICE	**4 101 841,23**		**4 981 770,35**		**5 282 547,47**		**4 146 307,47**	
Réserve financement	58 867 784,32		61 310 948,33		64 054 889,46		64 054 889,46	
Réserve Branche Action	7 229 754,46		7 812 194,46		8 394 634,46		0,00	
Réserve de grève								
Réalisée	109 372 350,00	98%	111 328 516,34	39%	113 284 682,68	38%	117 430 990,15	40%
Besoin théorique	111 909 620,00		287 751 030,00		294 510 769,00		295 572 816,00	

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

Cette réévaluation à la hausse des dispositifs de soutien à la grève ramène au paradoxe énoncé ci-dessus quant à la création d'une réserve grève alors que la pratique de recours à la caisse de grève s'affaiblit dans le temps. Revaloriser cette prestation et adapter le dispositif à l'évolution de la sphère productive, et en particulier à la dégradation des conditions d'emploi et de travail, tout en rappelant l'idée selon laquelle « la grève n'est pas le moyen privilégié du rapport de force » n'est-il pas quelque peu ambigu ?[91]. Qu'est-ce que cela nous dit de la place accordée aujourd'hui à la grève dans cette organisation syndicale ? Pour tenter d'y répondre, citons une nouvelle fois le trésorier

[90] CFDT, Rapport d'activité, 49ème congrès de Rennes, 2018, p. 76.
[91] Ibid.

confédéral de la CFDT : « Et si nous ne considérons pas la grève comme le moyen privilégié du rapport de forces, nos adhérents doivent pouvoir y recourir lorsque l'essentiel est en cause »[92]. La grève comme *ultima ratio* donc, le moyen ultime, lorsque toutes les possibilités de conciliation et de compromis ont été tentées et lorsque la négociation a échoué, lorsque c'est l'essentiel qui se joue, c'est à dire principalement l'emploi en cas de restructuration, de délocalisation, de fermeture de site dans cette période qui suit la crise financière de 2008. De fait, le dépouillement des fiches de grève pour les années 2009-2011 le confirme : pour une bonne part, elles sont constituées de « conflits de survie ». De fait, placer la grève en bas de la liste des répertoires d'action possibles donne tendanciellement à ses manifestations (devenues rares), une configuration particulière : plutôt défensive, localisée et reliée aux thématiques de l'emploi, de l'organisation et des conditions de travail.

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

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

[92] Ibid.

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

Comme le montre N. Defaud, cette transformation de la centrale syndicale ne peut être réduite à sa seule dimension idéologique (2009). Si la ligne de l'organisation syndicale change, ce sont aussi les pratiques qui se transforment ainsi que celles et ceux qui les mettent en œuvre.[93] On peut effectivement y voir un « processus complexe et pluridimensionnel » mais surtout imbriqué. Les changements multiples qu'il intègre sont certes distincts - et non nécessairement synchrones - mais font système ; c'est à dire qu'ils constituent les pièces qui, au final, sur le long terme, édifient une même culture organisationnelle, assez fortement unificatrice, à laquelle chacun est amené à adhérer : corrélativement, celle-ci bouleverse l'espace des représentations des syndicalistes cédétistes en modifiant leur champ de références et de pratiques.

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

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

La mutation de la place de la grève dans l'espace symbolique et dans l'espace des pratiques de la CFDT est l'une des pièces maîtresses du processus de conversion évoqué par N. Defaud dans son ouvrage (2009). Dans le cadre de ce processus, la grève tend à devenir un objet neutre, un instrument comme les autres (voire moins que les autres), largement désocialisé et dépolitisé. Sa désocialisation est un corollaire de la « désouvriérisation militante » repérable tant au plan discursif qu'au plan de la politique de « recrutement sélectif » menée par l'organisation (Bevort, 1994)[94] : « Elle [la désouvriérisation militante] va de pair avec une référence moins souvent engagée au mouvement ouvrier et l'affirmation de plus en plus claire de la composante" Ingénieurs, cadres et fonctionnaires A"… » (Defaud, 2009, p. 156). Corrélation n'est pas causalité mais les conséquences concrètes d'un tel processus sur l'orientation et la promotion des politiques d'action sont logiques : « ce sont des individus issus de groupes historiquement moins radicaux, moins socialisés à l'usage de la grève et souvent moins menacés par l'introduction du managérialisme qui exercent ou conseillent le pouvoir confédéral dans les années 1980… » (Idem, p. 1975). Si, comme l'écrit très justement J.-M. Rousseau, « l'histoire de la CNAS est intimement liée à celle du mouvement ouvrier » (2018, p. 5), elle tend à s'en détacher et de façon plutôt « proactive ». Parallèlement, la dépolitisation de la grève provient du fait qu'il s'agit désormais d'un répertoire d'action isolé qui ne trouve plus réellement sa place dans la stratégie d'action de la confédération. Autrefois intégrée dans un projet politique ainsi que dans une stratégie d'action qui promouvait la rupture avec le principe de subordination, tel qu'il pouvait s'exprimer dans le monde du travail et dans la société en général, la grève y prenait tout son sens, symbolique et pratique. Et la caisse de grève y trouvait sa finalité politique : celle d'être une caisse de résistance. Aujourd'hui, le registre lexicographique utilisé ne laisse pas de place au doute : qui parle encore de la CNAS comme une caisse de résistance, hormis pour insister sur la capacité de résistance financière de l'organisation [95] ?

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

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

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

Jusqu'aux années 1980 au moins, la CFDT a participé à ces grands épisodes grévistes (1953, 1963, 1968, 1974, etc.). Concomitants à la mise en place d'une caisse de grève permanente en son sein, ils ont marqué son histoire en la mettant plusieurs fois en péril (*cf.* supra). Cette histoire est désormais ancrée dans la mémoire collective de l'organisation : « En l'état, l'année 1995 peut être considérée comme exceptionnelle et n'infirme pas le constat précédent [celui concernant la très forte baisse des prestations grèves]. Toutefois, il faut se rappeler que des situations de ce type se reproduisent. Ce fut le cas en 1974 où les conflits des PTT avaient contraint la CNAS de suspendre le paiement des prestations. Ce fut le cas, de moindre ampleur, en 1980 et en 1989 où les dépenses pour prestation grèves ont dépassé les six millions de francs ».[96] Ajoutons que ce fut partiellement le cas également en 2010 et en 2018 avec la grève à la SNCF.

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

[96] CFDT (BN), Evolution de la CNAS, 24-26/10/1996.

ne nécessitera pas de tirer sur les réserves pour équilibrer. Il n'empêche qu'en volumétrie, c'est important » (responsable CNAS)

Ainsi, malgré la distance prise par la CFDT avec le mouvement social, en tout cas sous sa forme de grève générale ou de grève interprofessionnelle, la perspective d'y être confrontée un jour est évoquée. Au point d'amener ses principaux représentants, pourtant fervents adeptes de la négociation collective, à ne pas tout à fait rejeter l'idée d'avoir à y participer : « Et qui sait la situation dans laquelle nous serons dans cinq ou vingt ans ? Qui sait que nous ne devrons pas faire face à une situation particulière qui nous amène à faire une action massive de grève… ? »[97].

Suite à toutes ses transformations successives, la caisse de grève de la CFDT est-elle donc devenue un système assurantiel ? Plutôt que de répondre directement à cette interrogation, constatons que la question du caractère assurantiel ou non de la caisse de grève permanente s'est posée dès l'origine, avant même la fondation de la CNAS, et quasiment dans ces termes. Et dès le début, elle a constitué, dans les débats confédéraux, un élément de tension. Dès 1968, il est écrit dans les textes confédéraux que la caisse de grève ne doit pas être considérée comme une compagnie d'assurance et que les aides qu'elle procure comme une assurance contre la grève : « Mais il faut se garder de répandre une mentalité qui ferait de la caisse de résistance une assurance contre la grève »[98]. L'ensemble des débats et des discussions qui auront lieu pour mieux définir et caractériser le type de solidarité à partir duquel construire les aides fournies par la caisse refléteront cette dérive assurantielle vers laquelle il ne faut pas tendre. Cependant, le fait que cette question réapparaisse régulièrement durant les décennies qui suivront montre que ce débat ne sera jamais totalement tranché ou plutôt que ce danger ne sera à aucun moment définitivement écarté. Jusqu'au congrès de 2014 où le trésorier confédéral, dans son discours, se verra contraint de préciser : « Enfin, nous ne parlerons plus de prestations… mot qui sonne trop comme une assurance, pour parler d'aides qui collent mieux à la solidarité »[99]. Ce débat sera relancé par l'ouverture des services à l'adhérent, et par l'inversion du volume de prestations entre la grève et le juridique. En l'occurrence,

[97] Marcel Grignard, op.cit.
[98] CFDT, « Grève. Poursuite de la réflexion sur la capacité de résistance », 11.9.1968, archives confédérales.
[99] Marcel Grignard, op.cit.

c'est la dimension « servicielle » de la CNAS qui sera ici interrogée, le risque que le soutien à l'adhérent prime sur l'action collective, ainsi que celui d'une dérive vers un syndicalisme de service (Verrier, 2010).

CONCLUSION

Le nombre de dossiers grève traités par la CNAS s'est considérablement réduit au fil des années, au point de ne plus représenter qu'une cinquantaine de dossiers par an en moyenne. Malgré cette baisse, sa finalité première qui est d'apporter un soutien aux adhérents engagés dans l'action collective, perdure. La sociologie n'est pas une discipline prédictive et rien ne dit que ce rôle particulier ne sera pas abandonné à moyen ou à long terme. Cependant, plusieurs raisons peuvent expliquer que la CNAS continue de l'assurer aujourd'hui. La première est que la grève demeure, quoi que l'on en pense, un des outils de la panoplie syndicale. Il peut ne pas être utilisé ou l'être de façon très résiduelle, il n'en reste pas moins un instrument auquel le syndicaliste peut recourir si le besoin s'en fait sentir. D'autant qu'il est reconnu par le droit, son usage ne pose aucun problème moral à l'inverse de l'occupation, la séquestration, le sabotage, etc. La grève est en France un droit individuel qui n'appartient pas à l'organisation syndicale, et son usage dans le champ des relations professionnelles s'est largement banalisé. Malgré la conversion politique et stratégique engagée par la CFDT il y a déjà plus d'une trentaine d'années, qui a conduit à la dépolitisation et à la déradicalisation de la grève ainsi qu'à sa dévalorisation symbolique, et qui a eu effectivement pour conséquence d'en réduire singulièrement l'usage de la part de ses adhérents et militants, celle-ci n'a pour autant pas disparu de l'espace des pratiques au sein de la centrale confédérale. A en croire les réponses au questionnaire diffusé par l'équipe du CEVIPOF, 58% des syndicalistes interrogés ont déclaré avoir fait grève au moins une fois (Barthélémy & al., 2012, p. 86)[100].

De fait, un certain nombre d'équipes syndicales continuent d'avoir régulièrement recours à la CNAS pour des prestations grève. Ces grèves sont issues du transport, de la métallurgie, de la chimie-Energie, des services, des banques et assurances, etc. Elles sont encore plus nombreuses et diversifiées lorsque surgit un conflit d'envergure,

[100] « En fait, plus les pratiques sont reconnues dans la tradition syndicale ou par le droit, plus les adhérents [de la CFDT] y ont – banalement – recours » (Barthélémy & al., 2012, p. 94).

comme celui contre la réforme des retraites en 2010. On voit donc mal ce qui pourrait conduire à la suppression de cette prestation. Cette décision, qui modifierait de facto les statuts de la CNAS, devrait nécessairement résulter d'un vote en congrès, ce qui mobiliserait à son encontre au minimum les structures les plus utilisatrices et, plus largement, toutes celles attachées au maintien des modes d'action traditionnels du mouvement syndical. Sans compter que pour des raisons internes comme externes, le coût politique d'une telle mesure serait extrêmement élevé pour des bénéfices bien moindres. En outre, nous l'avons dit, pour moins favorables qu'ils soient au rapport de force par la grève, les syndicalistes de la CFDT n'ont pas totalement déserté les mouvements sociaux, à l'échelle sectorielle comme nationale. Cela a été le cas y compris lorsque ces conflits n'étaient pas soutenus par la confédération en 1995 ou lors de la loi travail en 2017. Plus récemment, les syndicalistes du secteur des transports ont massivement participé à la grève de 2018 contre la réforme de la SNCF. La réserve de grève constituée dans le cadre des missions de la grève a ainsi été constituée pour répondre aux pics de mobilisation qui rythment épisodiquement l'histoire sociale française.

N'oublions pas au passage que les données issues de la CNAS ne concernent que les grèves donnant lieu à déclaration auprès d'elle. Quelle part représentent-elles dans le volume global des grèves auxquelles participent les syndicalistes de la CFDT ? Compte-tenu de la transformation des conflits du travail au cours de ces dernières décennies, qui touche également la structure des grèves (forme et intensité), il est à peu près certain que le dispositif d'enregistrement de la branche grève de la CNAS a un effet discriminant en sur-sélectionnant certains types de conflits et en invisibilisant d'autres. Comme tout dispositif, celui génère également des effets de méconnaissance sur les phénomènes qu'il prétend renseigner. S'il apporte des éléments d'information sur les modes d'action enregistrés, il renforce les zones d'ombre sur ceux qui ne le sont pas et sur ceux qui y ont recours.

Au final, il convient d'être prudent quant à l'interprétation à donner aux évolutions enregistrées en matière de répertoire d'action au sein de la centrale syndicale. Une lecture rapide de celles-ci pourrait faire croire à un remplacement quasi total de la grève par l'action contentieuse. Or, comme nous le verrons, dans la partie suivante, les choses

ne sont pas aussi claires, ne serait-ce que parce que le contentieux juridique voit également son intensité diminuer depuis plusieurs années (voir ci-après). Comme si l'observateur était abusé par un effet de halo engendré par son opinion première sur la juridicisation des relations sociales. Il semble trop rapide de conclure à une substitution car le recours à l'action juridique, rendu nécessaire par la complexification des règles sociales, et qui a effectivement pris une place significative dans les actions des syndicalistes, n'a jamais réellement été considéré comme un moyen totalement légitime par ces derniers, restant en partie étranger à leur panoplie. De là à conclure que l'action contentieuse, comme la grève, n'est plus un moyen d'action privilégié…

B. USAGES CONFEDERAUX DU DROIT

Nous l'avons souligné, la part du juridique dans les activités de la CNAS n'a cessé de croître au fur et à mesure du temps. Comment cela se traduit-il dans les pratiques des militants de la CFDT ? Quels usages du droit et du contentieux peut-on repérer en fonction des structures et des périodes ? Pour répondre à ces questions, cette seconde partie s'intéresse plus précisément à l'évolution des usages confédéraux du droit. Elle montre notamment que la relative perte de centralité de l'action judiciaire à partir des années 1980 n'implique pas une disparition de l'enjeu juridique, mais sa reconfiguration selon des modalités et des agencements différents. A une période d'investissement de l'arène judiciaire et de la jurisprudence dans les années 1970 succède ainsi un repli de l'activité juridique sur la négociation et le contentieux individuel, puis dans les dernières années, un redéploiement partiel et plus offensif de l'activité juridique sur le plan judiciaire, tout en donnant une place centrale à l'enjeu de la négociation collective.

1. UN DROIT EMINEMMENT POLITIQUE (1964-1982)

1.1. Le combat des libertés syndicales

Les années 1970 voient l'émergence d'une véritable stratégie judiciaire de la part de la CFDT (Willemez, 2003). Le syndicat investit en effet la question de la liberté syndicale, dans le sillage de la reconnaissance de la section syndicale dans les entreprises suite aux évènements de 1968. Un certain nombre de progrès jurisprudentiels et légaux vont ainsi résulter de l'activité militante et stratégique des syndicats, et notamment de la CFDT. Cette action cible particulièrement la protection des représentants syndicaux menacés de mesures de rétorsion, et prend appui sur le droit pénal du travail : « Ainsi la CFDT s'investit dans ce qui est en train de devenir, sous son impulsion, le « droit pénal du travail ». Mettant en avant un climat de « répression syndicale », la commission juridique de la CFDT, assistée d'un certain nombre d'avocats, décide d'attaquer des licenciements de représentants syndicaux » (Willemez, 2003, p. 24), notamment dans les grandes entreprises, ce qu'explique ainsi une ancienne secrétaire confédérale :

« *Question :* À l'époque, il y avait beaucoup de répression syndicale ?
Dans les grosses structures où il y a des organisations syndicales, celles-ci se trouvent parfois confrontées à des rapports de classe un peu compliqués, ne serait-ce que pour

l'exercice du droit syndical dans l'entreprise. Par exemple, circuler dans les ateliers sous la surveillance des contremaîtres, des chefs d'équipe, des responsables qui mettent des entraves pour empêcher que les « mauvaises idées » se propagent. Donc, ça, c'était des problématiques de grosses entreprises où le problème c'était d'acquérir des vraies libertés, pas simplement la liberté d'être élu et d'exister. Toute la période avant les lois Auroux, ça a été une bataille judiciaire puisqu'on ne pouvait pas obtenir par la loi ce que l'on voulait il fallait l'obtenir des juges, voilà. Dans les entreprises petites et moyennes, pas très petites parce que très petites, le syndicat ne peut pas s'y mettre, donc dans les petites et moyennes, là, c'était le vide sidéral. C'est 68 qui a changé un peu la donne parce qu'il y a eu un effet de souffle qui a amené beaucoup d'entreprises petites et moyennes à avoir des sections syndicales, mais c'était une lutte de classes. J'ai connu ça à Lens, j'ai connu ça à Rouen. Alors la lutte de classes c'est quoi ? Ben, dès que le patron ou ses sbires avaient connaissance que quelqu'un allait monter une section syndicale, ils le viraient »

A partir des appuis juridiques que constituent le délit d'entrave et la « loi Moisan » prohibant la discrimination syndicale, la jurisprudence va progressivement s'étoffer pour assurer une meilleure protection aux militants syndicaux et représentants du personnel. Cette protection va surtout concerner la protection des syndicalistes dans la mesure où les licenciements répressifs visaient à faire peser une menace à l'encontre des engagements syndicaux offensifs. La stratégie juridique de la part des organisations syndicales consiste à donner un statut particulier dans le droit du travail aux représentants syndicaux, dit « exorbitant du droit commun », qui les distingue de la relation contractuelle « normale », ce qu'exprime ainsi un avocat spécialiste du droit social, historiquement proche de la CFDT :

« Je pense qu'on peut dire aussi que tout le travail de déblayage sur les discriminations a commencé à la CFDT sous l'autorité de Jean-Paul Murcier, qui était le responsable des services juridiques de la CFDT. [...] Il y a eu la conception. C'est les arrêts Perrier, réintégration, ça c'est un travail pour des militants CGT, et CFDT. Majoritairement CGT, mais c'est la CFDT qui a mené la réflexion théorique à ce moment-là avec Jean-Paul. Il y a le dossier Florence, enfin il y a eu, à cette époque, une dizaine de dossiers emblématiques menés par le service juridique confédéral de la CFDT et ses avocats. Dont certains sont morts aujourd'hui, mais ce travail de la protection des représentants du personnel et des militants syndicalistes a commencé très fort, à ce moment-là. Enfin sur la conception.
Question : c'était sur des licenciements ?

Oui, ou des menaces de licenciement. On peut dire que l'émergence conceptuelle, elle est venue d'un article je pense, de Jean-Maurice Verdier, qui s'appelle « du contrat au statut » (Verdier, 1971, p.2422), qui a été publié dans Dalloz, mais qui était la suite du travail du service juridique confédéral de la CFDT dans l'affaire Florence, dans l'affaire Guy Robert [...], les affaires Perrier »

Une pratique courante de la part des employeurs à l'époque est de licencier les salariés protégés (Maggi-Germain, 2006) à titre de représailles ou en guise de menaces sur les autres salariés. Les employeurs passent alors outre l'autorisation administrative de licenciement – nécessaire depuis 1946 –, quitte à devoir payer ensuite des dommages et intérêts. Les juges valident également la pratique de la résiliation judiciaire du contrat de travail : « bien que la loi ait fixé en leur faveur [des représentants du personnel] un régime exorbitant du droit commun, les juges s'obstinent, et ils le feront jusqu'en 1974, à admettre le recours parallèle et « concurrentiel » à la résolution judiciaire du contrat de travail c'est-à-dire à la décision de rupture prononcée par les tribunaux au mépris de la compétence exclusive de l'Inspecteur du travail » (Le Goff, 2004, p.180).

Cette pratique de licenciement syndical prend place dans un calcul économique raisonné, où l'employeur préfère se débarrasser d'un salarié syndiqué gênant quitte à se voir ensuite condamné par une juridiction. Elle s'inscrit plus généralement dans un contexte où le syndicat en tant que tel n'est pas admis dans l'entreprise, ou alors, pour reprendre une expression de Jacques Le Goff, « sur une place « strapontin » : « dans leur majorité [dans les années 1950 et 1960], les milieux patronaux sont encore loin d'admettre dans l'entreprise l'introduction de ce « corps étranger » » (Le Goff, 2004, p.180).

L'évolution jurisprudentielle des années 1970 contribue à rendre ce comportement impossible, en permettant la réintégration du salarié licencié en cas de nullité du licenciement, comme l'exprime cet avocat réputé en droit du travail :

« Le problème c'est qu'il y a eu des affaires de discrimination syndicale dans les dossiers les plus flagrants. On met à la porte du jour au lendemain un délégué syndical. Il y en a toujours eu des affaires comme ça. Les affaires de discrimination de carrière, il n'y en avait quasiment pas. Le problème, c'est que les voies de fait qui se sont réglées judiciairement étaient liées à la rupture du contrat de travail. La violation du principe selon lequel le licenciement ne

pouvait intervenir qu'avec une autorisation de l'inspecteur du travail. A partir de 1972, l'arrêt Revêt-Sol de la Cour de Cassation, il y a eu un renversement de jurisprudence, et la Cour de Cassation a considéré que non seulement le licenciement était nul, ce qu'elle admettait depuis 1948, mais qu'il ne pouvait produire aucun effet, et que le salarié pouvait donc demander sa réintégration dans l'entreprise »



Ainsi dans l'affaire Revêt-Sol (du nom d'une société de revêtement), Dal Poz, un délégué syndical, s'était vu licencié malgré le refus de l'inspecteur du travail. Les prud'hommes saisis puis la Cour d'Appel exigeront la réintégration du salarié en question, ce qui sera ensuite confirmé par la Cour de Cassation dans un arrêt du 14 juin 1972. Les arrêts Perrier en 1974 étendent la protection « exorbitante du droit commun » dont disposent les représentants du personnel[101], et font de la résiliation judiciaire du contrat de travail des représentants du personnel un délit, comme le souligne cet avocat:

« Les affaires Perrier, c'est la consécration en 1974 des protections exorbitantes du droit commun pour les représentants du personnel qui vont permettre de faire avancer cette conception statutaire de la protection du mandat, et pas simplement de se placer dans la vision contractuelle de la protection du contrat, mais dans la protection d'abord du mandat, et par conséquent du caractère éminemment syndical des actions entreprises. [...] Ce qu'a

[101] Pour une analyse historique des conditions sociales qui ont abouti à ces arrêts, voir Nicolas Marty, *Perrier, c'est nous ! Histoire de la source Perrier et de son personnel*, Éditions de l'Atelier, 2005.

fait l'arrêt Perrier, c'est qu'il a considéré comme un délit la résiliation judiciaire du contrat de travail des représentants du personnel. Donc cette idée statutaire qu'on protège les syndicalistes pour le maintien dans l'emploi, et pas quand ils sont licenciés, obtenir du pognon, ça a commencé là. Evidemment ça s'est ensuite étendu, non seulement aux représentants du personnel mais aux militants, aux grévistes. Ça a commencé d'ailleurs par les grévistes »

Par l'investissement de l'arène judiciaire et de la jurisprudence, l'objectif a été d'obtenir un « statut protecteur » pour les militants syndicaux. L'enchaînement de jurisprudences victorieuses montre l'efficacité d'une telle politique, dans un contexte gouvernemental de droite. La période des années 1960 et 1970 est celle d'une véritable effervescence militante et syndicale au service de la protection des représentants du personnel, mais également des simples militants syndicaux. Elle prend place dans un moment de construction d'une « autonomie du droit du travail » qui le distingue progressivement du droit civil dont il est issu (Le Goff, 2004, p.177 et suivantes). Ce qui s'affirme, c'est donc le passage d'une logique contractuelle du travail à une logique statutaire, et c'est sur la ressource de ce statut que les délégués syndicaux peuvent s'appuyer pour contrer les licenciements syndicaux dont ils sont régulièrement les victimes. Le « moment 1968 » et la « prise de parole » qui l'accompagne (Le Goff, 2004, p.195), incarnent parfaitement ce basculement et ce recul de la fatalité du licenciement punitif. Ils marquent l'émergence d'une « citoyenneté civile » (Le Goff, 2004, p.201) venant limiter le pouvoir de décision de l'employeur dans son entreprise. Ces victoires sont obtenues par la voie judiciaire, mais sans que cela n'empêche également des gains du côté législatif : la loi de 1973 sur le licenciement individuel vient ainsi – dans un cadre plus général que celui de la protection des représentants du personnel – obliger l'employeur à justifier ses décisions de licenciement par l'exposition d'une « cause réelle et sérieuse »[102] .

« Dans la période des années 1970 à 1980, il y a quand même eu des périodes où des fenêtres de tir s'ouvraient comme par, exemple, le droit du licenciement ou de mémoire, c'est en 1973,

[102] Dans son histoire du droit du travail abondamment citée, Jacques Le Goff regrette que cette loi n'ait pas posé le principe d'inversion de la charge de la preuve en la faisant peser complètement sur l'employeur. A la place est adoptée une solution mixte où le juge doit « se faire [...] une religion sur le différend » à partir d'une forme de procédure inquisitoriale. Il est intéressant de souligner que cet enjeu de la charge de la preuve sera central dans l'évolution du droit de la non-discrimination au tournant des années 2000 (Le Goff, 2004, p.205).

la CFDT a joué un rôle important dans l'aboutissement de la loi sur le licenciement individuel.

Question : Quand tu dis des fenêtres de tir qui s'ouvraient ?

Des fenêtres de tir sur le domaine législatif. C'est simplement pour dire qu'il ne faut pas y voir une vision monolithique. Je dis globalement, par rapport à l'action profonde du service juridique, on voit à quel point la revendication « juridique » est une revendication portée par la CFDT. Donc, ça, c'était le problème de fond, mais n'en demeure pas moins qu'il y avait quand même des avancées législatives dans lesquelles la CFDT prenait sa part. Et dans les avancées législatives, il y a eu la loi de 1973 sur le motif réel et sérieux de licenciement » (ancienne secrétaire confédérale)


cfdt
syndicalisme
hebdo
parmi les revendications de la C.F.D.T. :
en finir avec le droit féodal de licenciement
la rencontre C.F.D.T. - C.G.T. p. 4
caisse d'allocations familiales des milliers de paiements suspendus

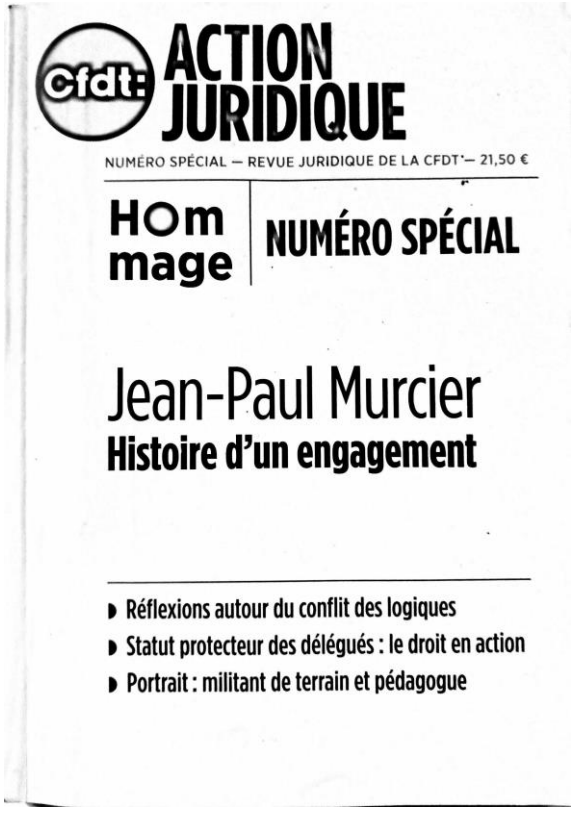
1.2. Une stratégie portée en interne

Cette stratégie principalement jurisprudentielle s'appuie sur une structuration interne et une spécialisation au sein de la CFDT. On assiste au cours des années 1970 à la montée en puissance du service juridique confédéral de la CFDT autour de la personnalité de Jean-Paul Murcier.

« Alors Jean-Paul c'est la personne incontournable du fait de son histoire, de ces différents passages dans les différentes structures, de ses connaissances intimes, des problématiques juridiques et syndicales, de sa présence sur le terrain, de sa présence lors de grands évènements. Jean-Paul Murcier, jeune étudiant qui arrive à la CFTC en 1946 et puis qui

commence la construction du service juridique. Il est d'abord tout seul, ensuite, il est rejoint par une autre personne qui s'appelle Émile Gaudilliere. Il est resté tout seul jusqu'en 1960. Je n'ai pas fait de recherches avant 1946, ce que j'ai vu c'est l'arrivée de Jean-Paul à la CFTC en tant que responsable juridique, mais le responsable juridique de l'époque il écrivait des textes qui étaient parfaitement politiques » (ancienne secrétaire confédérale)

Jean-Paul Murcier joue ainsi un rôle fondamental dans la structuration du rôle juridique de la CFDT dans les années 1970. Un numéro spécial d'*Action juridique* – « Jean-Paul Murcier. Histoire d'un engagement » – est édité en mars 2016 en son hommage, à l'occasion de son décès survenu un an plus tôt.



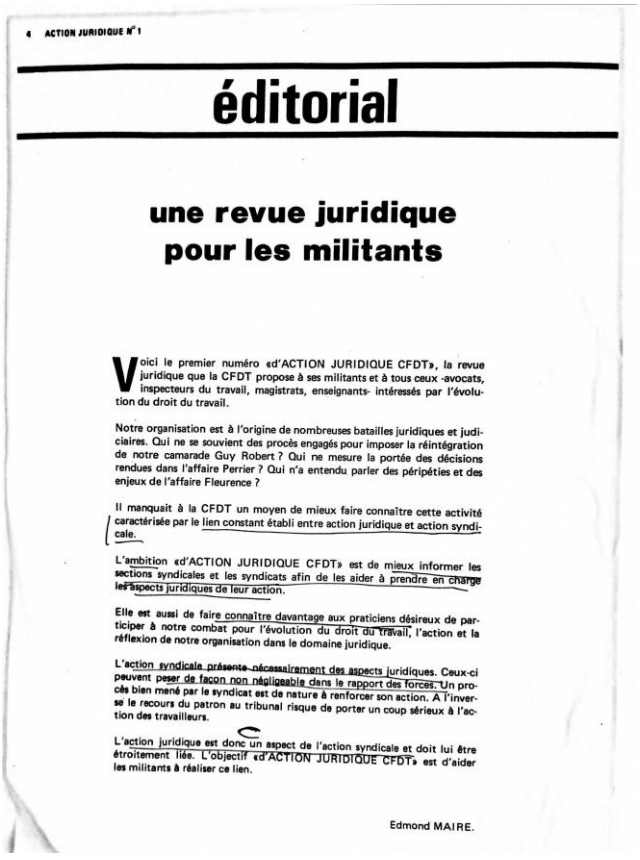
Autour de Jean-Paul Murcier, c'est tout le service juridique de la CFDT qui monte en puissance, avec le recrutement de cinq nouveaux juristes (en plus de remplacements d'anciens) entre 1969 et 1984.

Encadré 1 : Evolution du service juridique confédéral de la CFDT sous Jean-Paul Murcier

1960 : Emile Gaudillère présent seul au service juridique confédéral

1967 : Jean-Paul Murcier devient responsable du service juridique confédéral
1969 : recrutement de Francis Naudé
1975 : Michel Aubron remplace Emile Gaudillère
1976 : recrutement de Jean-Michel Gaullier
1977 : recrutement de Claire Sutter
1978 : recrutement de Bernard Krynen
1981 : Geneviève Rendu remplace Bernard Krynen
1984 : recrutement de Gabriel Coin
1985 : retraite de Jean-Louis Mercier, remplacé par Pierre Lanquetin

D'autres organisations sont également édifiées en interne pour soutenir le fonctionnement du service. La CNAS est ainsi créée en 1973 et permet d'assurer le soutien logistique de dossiers engagés dans la voie judiciaire. La revue *Action juridique CFDT* est lancée en 1978, et devient un organe de réflexion et d'information autour des questions juridiques, en plus de la théorisation de l'action juridique et de son lien avec l'activité revendicative. Elle joue un rôle important dans la diffusion de l'information juridique – aussi bien à destination des praticiens du droit que des sections syndicales (Tellier, 2014) – et permet de consolider la stratégie juridique de la confédération.



4 ACTION JURIDIQUE N° 1

éditorial

une revue juridique pour les militants

Voici le premier numéro «d'ACTION JURIDIQUE CFDT», la revue juridique que la CFDT propose à ses militants et à tous ceux -avocats, inspecteurs du travail, magistrats, enseignants- intéressés par l'évolution du droit du travail.

Notre organisation est à l'origine de nombreuses batailles juridiques et judiciaires. Qui ne se souvient des procès engagés pour imposer la réintégration de notre camarade Guy Robert ? Qui ne mesure la portée des décisions rendues dans l'affaire Perrier ? Qui n'a entendu parler des péripéties et des enjeux de l'affaire Fleurence ?

Il manquait à la CFDT un moyen de mieux faire connaître cette activité caractérisée par le lien constant établi entre action juridique et action syndicale.

L'ambition «d'ACTION JURIDIQUE CFDT» est de mieux informer les sections syndicales et les syndicats afin de les aider à prendre en charge les aspects juridiques de leur action.

Elle est aussi de faire connaître davantage aux praticiens désireux de participer à notre combat pour l'évolution du droit du travail, l'action et la réflexion de notre organisation dans le domaine juridique.

L'action syndicale présente nécessairement des aspects juridiques. Ceux-ci peuvent peser de façon non négligeable dans le rapport des forces. Un procès bien mené par le syndicat est de nature à renforcer son action. A l'inverse le recours du patron au tribunal risque de porter un coup sérieux à l'action des travailleurs.

L'action juridique est donc un aspect de l'action syndicale et doit lui être étroitement liée. L'objectif «d'ACTION JURIDIQUE CFDT» est d'aider les militants à réaliser ce lien.

Edmond MAIRE.

En parallèle, une commission juridique nationale est créée regroupant les responsables juridiques fédéraux afin de procéder à l'harmonisation des stratégies judiciaires (et des jurisprudences) sur le territoire. Le service juridique anime également un réseau d'avocats présents sur le terrain et de juristes dans l'optique de les enrôler à sa cause. C'est aussi tout un travail de lobbying qui se joue auprès des magistrats et des universitaires pour en faire des alliés effectifs des idées juridiques soutenues par le syndicat.

« C'est un travail de lobbying qui a été effectué par la CFDT et la CGT à une époque où la situation politique le permettait. C'est après 68 qu'est né le syndicat de la magistrature. Il y a eu toute une ébullition sur les questions de droit social après 1968 et cette ébullition, il faut chaque fois se remettre dans la période, celle des années 1970, qui n'est pas celle d'aujourd'hui et n'est pas celle d'avant. Celle des années 1970, c'est quand même une grosse ébullition intellectuelle, juridique et judiciaire. Donc, le syndicat de la magistrature s'intéresse tout d'un coup à la délinquance en cols blancs, mais vu sous l'angle du droit du travail. Et puis donc, petit à petit, il y a aussi des gens intelligents qui ne sont pas forcément au syndicat de la magistrature et qui acceptent d'être approchés par des syndicats, ce qui est une chose absolument invraisemblable. C'est des membres de la Cour de cassation, c'est des procureurs généraux…

Question : Parce qu'avant ces gens-là…

Non, il y avait un fossé total, une incompréhension totale. Je parle des institutions. Le travail de lobbying c'est un travail qu'a mené avec une intelligence étourdissante Jean-Paul Murcier auprès des profs. Mais il n'était pas le seul » (ancienne secrétaire confédérale)

Un avocat spécialiste en droit du travail et proche de la CFDT à cette époque, parle ainsi « d'époque bénie » pour évoquer le travail d'élaboration collectif de ce droit protecteur.

« C'est à cette époque, je vais dire bénie …

Question : pourquoi bénie ?

Bénie parce qu'un énorme travail collectif, avocats, syndicalistes, CGT aussi »

Ce travail collectif dépasse ainsi les frontières du syndicat. Si la CFDT joue un moteur dans cette action juridique et judiciaire, elle implique également d'autres syndicats, notamment la CGT, mais également des syndicats d'avocats et de magistrats. Ainsi, toujours selon le même avocat, après 1974 et les arrêts Perrier, se met en place un travail

de « socialisation collective des acquis » dans lequel le Syndicat de la Magistrature et le Syndicat des Avocats de France joueront également leur rôle :

> *« C'est-à-dire que Perrier c'est 1974, la socialisation collective des acquis va commencer je pense en 1975, 1975-76. [...] Là ça va commencer. Dans le collectif de l'époque, il y avait trois collectifs qui pouvaient, qui reprenaient tout ça. Il y avait les avocats de la CFDT qui se réunissaient avec le service juridique de la CFDT. Les avocats de la CGT, un autre collectif, se réunissant avec la CGT. Dans ces deux collectifs il y avait des schizos comme nous, enfin quelques-uns comme nous, à la fois CGT et CFDT, assez minoritaires, mais avec de très très grands bonshommes : Jean Melou, Paul Bouché, des têtes exceptionnelles. Et puis il y avait un troisième collectif qui s'est créé où il y avait un peu tout le monde, plus large, à partir du moment où s'est créé le syndicat des avocats de France, la commission droit social, enfin droit du travail, du SAF, qui a beaucoup aidé à la socialisation sur toutes ces questions. [...] C'était un lieu collectif de socialisation des connaissances dans le domaine du droit du travail, mais qui a relayé les acquis et les pratiques aussi. Parce que c'est pas simplement les acquis intellectuels, c'est la méthodologie, les outils processuels, l'utilisation du référé, le référé d'heure à heure, enfin bon toutes sortes de techniques processuelles qui ont été progressivement affinées par les uns et les autres, mais qui sont.., qui mettent bien en évidence le rapport entre le processuel et le substantiel, c'est-à-dire les conditions dans lesquelles dans ce type de dossiers il faut utiliser des outils processuels qui sont adaptés à la demande du terrain. Donc, avec tout le débat qu'on a eu sur le pénal, la répression pénale des employeurs. Y a eu un colloque du SAF qui a dû s'appeler, comment on l'appelait, "la délinquance patronale"* »

L'action judiciaire soutenue par la CFDT repose ainsi sur des structures organisationnelles qui émergent en interne, mais également sur tout un réseau d'acteurs et de soutiens extérieurs aux frontières du syndicat (Willemez, 2017b).

1.3. La théorisation d'un agencement juridique offensif

Cette période d'action judiciaire et de gains jurisprudentiels est celle d'un agencement spécifique entre le juridique et le politique que l'on peut qualifier d' « offensive judiciaire » : le juridique n'est pas compris comme un instrument autonome et purement pragmatique, mais comme la pièce d'un répertoire d'action au service de la lutte politique :

« Le service juridique était sous la houlette du politique, ça c'est une caractéristique fondamentale, mais qui a évolué depuis, que j'ai connue pendant un grand nombre d'années, pendant que j'étais à la CFDT au service juridique, cette caractéristique c'était l'implication étroite du juridique et du politique. C'est-à-dire que le service juridique n'était pas une structure séparée, c'était pas une structure au service des différentes structures, il était partie intégrante …alors, les noms ayant changés, je m'en rappelle plus très bien … de l'action revendicative » (ancienne secrétaire confédérale)

Si la voie judiciaire est alors privilégiée, ce n'est pas en raison d'un tropisme judiciaire qui serait propre au syndicat, mais en raison de l'analyse de la fermeture de la structure d'opportunité législative, liée à la présence de la droite au pouvoir, jusqu'à l'élection de François Mitterrand en 1981 et au vote des lois Auroux.

« C'était comme ça, la réflexion juridique était partie intégrante de la réflexion politique, mais si on ne comprend pas l'époque où ça se situe on peut se gourer complètement d'interprétation. On se situe dans une période où la droite était au pouvoir, ce qui est le titre d'ailleurs d'un des articles de Jean-Paul Murcier, un des articles de fond de Jean-Paul Murcier qui explique parfaitement les problématiques de l'époque qui ne sont plus celles d'aujourd'hui. Les problématiques de l'époque c'est : "on doit obtenir par la loi des garanties sociales". Et pour faire bref, sans pour autant nier les négociations collectives, mais quand même c'était ça l'approche et une fois les lois Auroux obtenues, disons politiquement et juridiquement, il y a eu un recentrage sur la négociation » (ancienne secrétaire confédérale)

Cet agencement juridico-politique va au-delà d'une simple pratique de l'action revendicative adaptée au contexte de l'époque. Cette articulation fait l'objet d'une

véritable conceptualisation dans *Action juridique* par Jean-Paul Murcier à l'occasion de plusieurs articles[103].



ACTION JURIDIQUE N° 4 juillet/août 78 3

dossier

La stratégie judiciaire de la CFDT

Une stratégie pour les temps où la droite est au pouvoir

La stratégie de la CFDT dans le domaine judiciaire s'est élaborée progressivement depuis une vingtaine d'années, c'est à dire au cours d'une période de notre histoire où la droite a continuellement occupé le pouvoir. Ce n'est pas un hasard. Lorsque la droite est au pouvoir, on ne peut espérer de changements très significatifs dans le contenu de la législation sociale. Certes, l'action syndicale conduit à des progrès, mais ceux-ci sont limités et reposent sur des principes souvent ambigus, en raison de la volonté du parlement de protéger les pouvoirs patronaux: la loi du 13 juillet 1973 sur les licenciements en est un exemple. De même, la négociation collective rencontre le plus souvent de grandes difficultés; ses résultats, par exemple dans le domaine de la mensualisation, sont fort éloignés de l'objectif prévu au départ. Le terrain judiciaire apparaît alors comme un terrain où il est utile de se battre, ne serait-ce que pour obtenir une application complète des droits des travailleurs et des travailleuses. Mais qui plus est, cette bataille pour l'application du droit, permet de faire surgir des droits nouveaux: la liberté de circulation pour les délégués, la liberté de l'affichage dans l'entreprise, le droit pour les délégués d'être réintégrés dans leur emploi en cas de licenciement irrégulier, en sont des exemples. Et il est sans doute remarquable que de tels droits puissent être reconnus aux travailleurs et à leurs représentants dans le silence de la loi et des conventions collectives, et alors même qu'il eut été hasardeux de les mettre en discussion au parlement, en raison de la composition de la majorité parlementaire. Ce que ni les pouvoirs publics, ni le patronat ne veulent faire, les juges peuvent être amenés, sous la contrainte du vécu quotidien et de l'évolution des rapports de force, à le décider.

Constatation d'autant plus importante que ces acquis de la jurisprudence ne seront pas sans influence sur le contenu des dispositions à introduire ultérieurement dans les conventions collectives et dans la loi elle-même (1).

Une élaboration continue

L'idée que l'action de la CFDT dans le domaine judiciaire pouvait résulter d'une stratégie, c'est à dire de choix délibérés, est ancienne.

L'arrêt rendu par la chambre criminelle de la Cour de cassation le 9 octobre 1958, dans une affaire concernant la fédération CFTC de la métallurgie (le congrès d'évolution de 1964 n'avait pas encore eu lieu), joua un rôle important dans cette prise de conscience. L'arrêt décidait que, malgré le silence de la loi, la fédération pouvait désigner un représentant aux réunions du comité central d'entreprise de la société Sidelor, une des plus grandes sociétés sidérurgiques de l'époque. «Les comités d'entreprise, les comités d'établissement et les comités centraux d'entreprise» dit en effet l'arrêt, «sont tous trois régis, quant à leur mode de composition, par le principe de la triple représentation patronale, salariée, syndicale; les représentants des syndicats ouvriers doivent avoir accès à ces divers comités, et notamment aux comités centraux; les dirigeants de Sidelor n'étaient donc par fondés en droit à s'opposer, lors de la réunion du comité central du 23 juin 1954, à la présence du représentant de la fédération métallurgie» (2).

Cet arrêt méritait attention à plus d'un titre. D'une part, il révélait que la chambre criminelle n'était pas disposée à se laisser intimider par une puissante société sidérurgique. D'autre part il montrait que, contrairement à l'opinion commune selon laquelle «la loi pénale est d'interprétation stricte» et «le doute doit profiter au prévenu», la chambre criminelle entendait faire appliquer la loi dans toutes ses dispositions, fussent-elles non écrites.

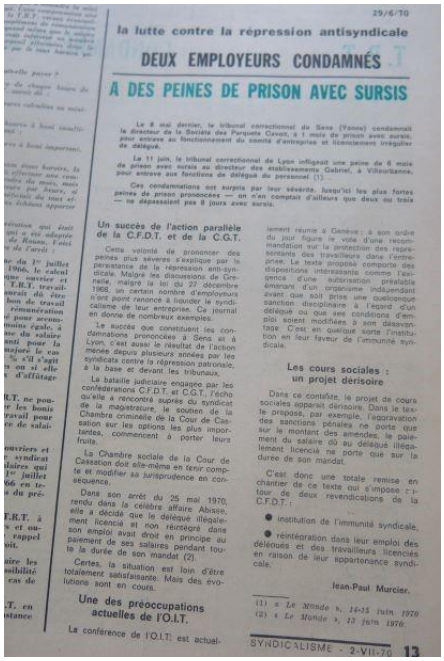
D'autres procès aboutirent à des résultats positifs malgré la résistance, parfois acharnée, des employeurs et de certaines juridictions. Citons, par exemple, les procès concernant la gestion des œuvres sociales par le comité d'établissement de Michelin à Clermont-Ferrand (1957-1967) (3), la liberté de déplacement des délégués élus (1962) (4), le droit pour le comité d'entreprise de

(1) Voir le dossier d'«Action juridique CFDT» n° 2
(2) Cass. crim. 9 octobre 1958 Bull. n° 615 p. 1087
(3) V. Comités d'entreprise et œuvres sociales. La longue procédure de la société Michelin. Droit ouvrier 1968, p. 397. Les principales décisions de jurisprudence rendues dans cette affaire sont publiées en annexe de cet article.
(4) Cass. Crim. 22 février 1962 Roméo et autres JCP ed. G. 1962 2 12633, note Blaise, D. 1962 253 note Rouast.

XXVII

[103] « La stratégie judiciaire de la CFDT », juillet-août 1978 ; « Le conflit des logiques. Le terrain des faits et celui du droit », septembre-octobre 1979 ; « L'interprétation du droit du travail », novembre-décembre 1981.

Il théorise ainsi l'action judiciaire comme un pan de l'action syndicale, en lien avec la fermeture de la structure d'opportunité législative. Au-delà de ce constat, il propose le concept de « conflit des logiques » qui prend en compte les différentes interprétations possibles du droit du travail, selon qu'on se place du côté d'une logique patronale ou d'une logique favorable aux droits des collectifs de salariés. Si la stratégie judiciaire est donc une stratégie de « dominés » dans un contexte défavorable, elle peut néanmoins aboutir à des résultats par l'établissement d'un rapport de force judiciaire et par l'exploitation des contradictions du capitalisme et des logiques plurielles du droit, notamment dans le cadre du droit pénal du travail privilégié alors à l'institution prud'homale :



29/6/70

la lutte contre la répression antisyndicale

DEUX EMPLOYEURS CONDAMNÉS

A DES PEINES DE PRISON AVEC SURSIS

Le 8 mai dernier, le tribunal correctionnel de Sens (Yonne) condamnait le directeur de la Société des Parquets Cavet, à 1 mois de prison avec sursis, pour entrave au fonctionnement du comité d'entreprise et licenciement irrégulier de délégué.

Le 11 juin, le tribunal correctionnel de Lyon infligeait une peine de 6 mois de prison avec sursis au directeur des établissements Gabriel, à Villeurbanne, pour entraves aux fonctions de délégué du personnel (1).

Ces condamnations ont surpris par leur sévérité. Jusqu'ici les plus fortes peines de prison prononcées — on n'en comptait d'ailleurs que deux ou trois — ne dépassaient pas 8 jours avec sursis.

Un succès de l'action parallèle de la C.F.D.T. et de la C.G.T.

Cette volonté de prononcer des peines plus sévères s'explique par la persistance de la répression anti-syndicale. Malgré les discussions de Grenelle, malgré la loi du 27 décembre 1968, un certain nombre d'employeurs n'ont point renoncé à liquider le syndicalisme de leur entreprise. Ce journal en donne de nombreux exemples.

Le succès que constituent les condamnations prononcées à Sens et à Lyon, c'est aussi le résultat de l'action menée depuis plusieurs années par les syndicats contre la répression patronale, à la base et devant les tribunaux.

La bataille judiciaire engagée par les confédérations C.F.D.T. et C.G.T., l'écho qu'elle a rencontré auprès du syndicat de la magistrature, le soutien de la Chambre criminelle de la Cour de Cassation sur les options les plus importantes, commencent à porter leurs fruits.

La Chambre sociale de la Cour de Cassation doit elle-même en tenir compte et modifier sa jurisprudence en conséquence.

Dans son arrêt du 25 mai 1970, rendu dans la célèbre affaire Abisse, elle a décidé que le délégué illégalement licencié et non réintégré dans son emploi avait droit en principe au paiement de ses salaires pendant toute la durée de son mandat (2).

Certes, la situation est loin d'être totalement satisfaisante. Mais des évolutions sont en cours.

Une des préoccupations actuelles de l'O.I.T.

La conférence de l'O.I.T. est actuellement réunie à Genève ; à son ordre du jour figure le vote d'une recommandation sur la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise. Le texte proposé comporte des dispositions intéressantes comme l'exigence d'une autorisation préalable émanant d'un organisme indépendant avant que soit prise une quelconque sanction disciplinaire à l'égard d'un délégué ou que ses conditions d'emploi soient modifiées à son désavantage. C'est en quelque sorte l'institution en leur faveur de l'immunité syndicale.

Les cours sociales : un projet dérisoire

Dans ce contexte, le projet de cours sociales apparaît dérisoire. Dans le texte proposé, par exemple, l'aggravation des sanctions pénales ne porte que sur le montant des amendes, le paiement du salaire dû au délégué illégalement licencié ne porte que sur la durée de son mandat.

C'est donc une totale remise en chantier de ce texte qui s'impose autour de deux revendications de la C.F.D.T. :

- institution de l'immunité syndicale,
- réintégration dans leur emploi des délégués et des travailleurs licenciés en raison de leur appartenance syndicale.

Jean-Paul Murcier.

(1) « Le Monde », 14-15 juin 1970.
(2) « Le Monde », 13 juin 1970.

SYNDICALISME - 2-VII-70 13

2. ROUTINISATION ET SUBORDINATION DE L'USAGE DU DROIT (1982-MILIEU DES ANNEES 2000)

2.1. Marginalisation du service juridique et recentrage autour des négociations

L'élection de François Mitterrand et le vote en 1982 des quatre lois Auroux – du nom de Jean Auroux, le ministre du travail – sont un tournant pour la stratégie judiciaire de la CFDT. Ces lois ont pour ambition de favoriser la citoyenneté et la place des syndicats au sein de l'entreprise. Elles restreignent le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise, créent un droit d'expression des salariés, renforcent le comité d'entreprise, créent le CHSCT, et obligent à une négociation annuelle sur les salaires, la durée et l'organisation

du travail. En plus de la réduction du temps de travail, l'instauration d'une cinquième semaine de congés payés et l'abaissement de l'âge de la retraite, cet édifice législatif vient répondre à des revendications de longue date de la CFDT et correspond à une victoire pour le syndicat. Or comme on l'a vu, la stratégie judiciaire élaborée et théorisée par Murcier était prévue « par temps de droite ». Dans ce nouveau contexte législatif, le service juridique, qui trouvait sa justification dans l'investissement des arènes judiciaires, se voit marginalisé alors que la négociation avec les partenaires sociaux prend de plus en plus d'importance.

> *« Une fois les lois Auroux obtenues, disons politiquement et juridiquement, il y a eu un recentrage sur la négociation.*
> *Question:* Ce qui a un peu marginalisé le juridique, enfin spécialisé le juridique ?
> *« Alors le marginaliser, je ne l'ai pas ressenti comme ça, mais je dirais qu'il y a eu une restructuration des services dans les années 1989-1990, qui a fait du service juridique une structure de services. C'est pas du tout la même chose. Alors, ça n'empêche pas les membres du service juridique d'être au cœur des problématiques, des préparations de projets de loi, des interventions, du soutien politique… Il n'y a pas de problème de ce côté-*là*, mais structurellement c'est quand même très différent. C'est un élément clef qui m'a fait de la peine »* (ancienne secrétaire confédérale)

Autour des années 1990, le service juridique devient ainsi une « structure de service », évolution organisationnelle qui entérine sa perte de centralité politique. La perte d'une partie de la dimension judiciaire du service implique ainsi également une perte de sa dimension militante ou politique.

> *« Il y avait un côté extrêmement militant dans tous les aspects juridiques jusqu'en 1982. Il y en a eu encore après, mais il se révélait d'une manière un peu différente d'avant. On n'a plus de Une de Syndicalisme Hebdo sur des avancées obtenues par une jurisprudence. Ça, ça n'existe plus. C'est des problèmes d'interprétation et puis c'est toute une réflexion qui démarre assez rapidement sur les problématiques de négociation collective »* (ancienne secrétaire confédérale)

2.2. Un nouvel agencement juridique centré autour de la négociation

La réflexion se recentre ainsi sur la question de la négociation et du simple « juridique » (par opposition au judiciaire) dans le sillage des appuis ouverts par les lois Auroux. Les numéros d'*Action juridique* qui suivent les lois Auroux témoignent ainsi de cet intérêt pour ces nouveaux enjeux, notamment le droit à la négociation et le fonctionnement des instances de représentation du personnel. Ce tableau des différents dossiers principaux d'*Action juridique* entre 1978 et 1985 atteste ainsi cette évolution.

Encadré 2 : Titres des dossiers principaux d'*Action juridique* entre 1978 et 1985

N°1	Janv-février 1978	Principes généraux du droit de la faillite et du droit de l'emploi
N°2	Mars-avril 1978	Droits du syndicat et droits des travailleurs
N°3	Mai-juin 1978	La grève dans les services publics
N°4	Juillet-Août 1978	La stratégie judiciaire de la CFDT
N°5	Sept-oct 1978	Les élections professionnelles
N°6	Nov-dec 1978	La restructuration de l'entreprise (I)
N°7	Janv-février 1979	La restructuration de l'entreprise (II)
N°8	Mars-Avril 1979	Obligation de réserve et de discrétion des travailleurs du secteur public
N°9	Mai-Juin 1979	La réforme prud'homale
N°10	Juillet-Août 1979	Lutter contre les expulsions de grévistes
N°11	Sept-octobre 1979	Le conflit des logiques. Le terrain des faits et celui du droit
N°12	Nov-dec 1979	La protection des femmes par le droit du travail
N°13	Janv-février 1980	Les tribunaux et les licenciements économiques
N°14	Mars-avril 1980	Les CDD
N°15	Mai-juin 1980	Licenciement, maladie et inaptitude
N°16	Juillet-août 1980	La location de la main d'œuvre, l'interim
N°17	Sept-oct 1980	La location de la main d'œuvre, la sous-traitance
N°18	Nov-dec 1980	La suspension du fonctionnaire
N°19	Janv-fev 1981	La cause réelle et sérieuse de licenciement
N°20	Mars-avril 1981	Les pouvoirs d'investigations des conseils des prud'hommes

N°21	Mai-juin 1981	La loi Peyrefitte et les conflits du travail
N°22	Juillet-août 1981	Procréation et droit du travail
N°23	Sept-oct 1981	Les procès d'intimidation financière
N°24	Nov-dec 1981	L'interprétation du droit du travail
N°25	Janv-fev 1982	L'inspection du travail
N°26	Mars-avril 1982	Les ordonnances sur la durée du travail
N°27	Mai-juin 1982	La nouvelle réglementation du travail intérimaire
N°28	Juillet-août 1982	Les nouveaux CDD
N°29	Sept-oct 1982	Le travail à temps partiel
N°30	Nov-dec 1982	Sanctions disciplinaires et règlement intérieur
N°31	Janv-fev 1983	Les élections professionnelles
N°32	Mars-avril 1982	Droits des sections syndicales. Droit des délégués syndicaux
N°33	Mai-juin 1983	La mission et la protection des délégués syndicaux
N°34	Juillet-aout 1983	L'exercice du droit syndical dans la fonction publique
N°35	Sept-oct 1983	Accords d'entreprise et obligation de négocier
N°36	Nov-dec 1983	Les modalités de fonctionnement du CE
N°37	Janv-dev 1984	Les moyens de fonctionnement du CE
N°38	Mars 1984	Mise en place et fonction du CHSCT
N°39	Avril-mai 1984	Congés payés
N°40	Juin 1984	La mission du CHSCT
N°41	Juillet-août 1984	Statut des fonctionnaires. Réforme ou refonte
N°42	Sept 1984	L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
N°43	Oct-nov 1984	L'information économique du CE
N°44	Décembre 1984	Le congé de maternité et d'adoption
N°45	Janv-fev 1985	Accord sur le droit syndical dans le travail temporaire
N°46	Mars 1985	La négociation collective I
N°47	Avril-mai 1985	La négociation collective II

Un certain nombre de problématiques des années 1970 sont désormais réglées par les évolutions législatives, rendant la judiciarisation des conflits moins nécessaire.

« La suite, je vais te dire, il faut prendre en considération le fait que sans pour autant empêcher le juridique d'être à l'appui des politiques lors des négociations, il n'en demeure pas moins que ça a été recentré sur une activité purement juridique. Je pense que la philosophie de l'époque c'est arrêtons avec les demandes visant à obtenir des garanties légales et concentrons-nous sur notre cœur de métier qui est le travail syndical et la

rencontre avec des interlocuteurs patronaux. Les lois Auroux, la fenêtre de la gauche au pouvoir, tout le travail arrive… Les lois Auroux, certes ce sont des droits nouveaux, mais il y a eu beaucoup de dispositions législatives ou réglementaires qui visaient à éviter le procès, à clarifier, à résoudre par la loi ce qui nous avait fallu tant de temps, tant d'argent, tant de réunions pour aboutir à un arrêt de la Cour de cassation qui pouvait être contredit par un autre… La CFDT a été au cœur complètement au cœur des lois Auroux.
Question : Y compris sur cet aspect d'éviter la judiciarisation ?
Elle ne l'a pas expliqué comme ça, mais bien sûr qu'il y avait une grande partie du rapport remis au ministre Auroux qui comptait des dispositions dont on voyait pertinemment qu'elles visaient à résoudre le passif antérieur. Parce qu'il n'y a rien de plus épuisant que de mener des actions judiciaires avec tous les rebondissements, les appels, les cassations. C'est épuisant donc c'est plus simple d'avoir une loi dans un domaine donné qui dit : « voilà, ce que c'est ». Mais après, se posent également des problèmes d'interprétation. Ce problème se pose toujours, mais il y a eu une partie des lois Auroux qui visait à résoudre des problèmes que l'on résolvait plus ou moins bien ou difficilement par la voie judiciaire, bien sûr » (ancienne secrétaire confédérale)

« Parce qu'avant 1982 tu n'avais rien. Tu as eu les lois Auroux, après tu as la négociation qui s'est beaucoup développée, tu as eu énormément de choses. Donc ça s'est fait différemment. Ce n'est pas du tout le même contexte, même si les principes directeurs demeurent. C'est vrai qu'on a un peu abandonné le terrain extérieur aussi, mais cela dit les autres ne font rien de plus sur le terrain judiciaire. C'est à la marge » (ancienne responsable du service juridique confédéral)

Cette évolution du contexte et des priorités explique donc la complète déstructuration de l'agencement juridique tel qu'il avait émergé au cours des années 1970. Cette évolution n'implique pas une disparition totale de l'enjeu juridique, mais une reconfiguration de celui-ci et une nouvelle articulation avec d'autres enjeux. La question du juridique reste centrale à deux niveaux : dans la négociation même et la production des accords qui constituent une production juridique ; dans le contentieux potentiel, en aval de la négociation qui vient régler les conflits d'interprétations. Contrairement à une analyse trop rapide, la perte de centralité du judiciaire n'implique pas une déjudiciarisation, pas plus que le judiciaire ne s'oppose frontalement à la négociation.

« Alors, après, si tu veux, il y a eu la négociation collective et l'idée que le judiciaire « c'est caca », pour faire simple. Il n'y a que la négociation collective. Ce qui est complètement

faux parce que les accords sont rarement dénués de toutes ambiguïtés et pour cause puisque quand tu négocies, parfois c'est un compromis, y compris dans l'écriture. Donc, tu as des problèmes d'interprétation, tu as des problèmes d'application tout bêtes aussi qui vont nécessiter de saisir la justice soit pour interpréter dans un sens ou dans un autre, soit pour appliquer. Ce n'est pas parce que c'est négocié que c'est formidable et que tout va bien et que ça résoud tout. Quand tu n'écris pas bien ton accord ou en tout cas s'il n'est pas bien écrit pour des tas de raisons parfois non dites et pas des bonnes, parce qu'on écrit parfois pas bien parce qu'on veut le compromis et parce qu'on sait qu'il y a une marge de discussion dans les tribunaux. Faut quand même pas être naïf. Mais comme c'est des accords d'entreprise, tu vas avoir du contentieux et parfois de manière indirecte et tu ne l'auras pas maîtrisé. C'est ça le problème. Tu imagines que tu as une remise en cause d'un accord que tu trouvais vachement bien et qui n'a pas forcément été super bien écrit à un endroit X que tu vas retrouver être mis en cause par une décision prud'homale pour un type qui va défendre son problème. Après, qu'est-ce qu'on fait ? Qu'est-ce que ça devient ? Tu vois, c'est tout ça qui est un peu délicat. Comme si c'était antinomique avec cette fonction de négociation. Or ça ne l'est pas, plus tu négocies, plus tu as des contentieux potentiels sur des tas de choses. Ça peut être même les règles de négociation qui n'ont été respectées par d'autres que toi, éventuellement cosignées » (ancienne responsable du service juridique confédéral)



2.3. Dépolitisation et expertise juridique

Cette redéfinition de la place du juridique, et de son articulation avec la question de la production normative a des conséquences sur la perception que le service juridique a de son propre rôle. Elle produit au cours des années 1990 une perte de compétence politique et un sentiment de disparition de la réflexion collective sur le droit au niveau du service juridique, de plus en plus pris par l'urgence de gérer la charge de travail liée à l'obligation de traiter les dossiers de la CNAS.

> *« Les Jean-Paul, Pierre Lanquetin et toute l'équipe d'alors faisaient des séminaires, des semaines de réflexion à l'Institut du Travail de Strasbourg sur des thèmes, sur des problématiques. Alors les problématiques de l'époque, c'était la résolution judiciaire du contrat des délégués, toutes sortes de sujets et c'était avec des universitaires, des confédéraux, des militants investis dans les problèmes juridiques de terrain. C'était formidable. Il y avait un débat et en même temps une cohérence, une idée, des idées qui avançaient. Ils le disent tous. Ça, ça a disparu, c'est épouvantable, c'est un regret, un regret absolu, en même temps, j'en comprends les causes.*
>
> *Question :* C'est quoi les causes ?
>
> *Les nouveaux du service juridique n'ont pas le bagage, ils démarrent, ils veulent être bons sur leurs sujets, ils veulent être juristes, mais juristes au sens où tu l'entends. Et puis il y a une autre raison, c'est tout simplement la charge de travail. Et la charge de travail ça croule. La réflexion c'est comment diminuer la charge de travail de ce qui est inutile au service juridique, vaste question. Les gens du service juridique n'ont pas d'expérience professionnelle autre, ils n'ont pas été forcément militants et en plus, ils croulent littéralement sous la CNAS »* (ancienne secrétaire confédérale)

Ce nouvel équilibre éloigne ainsi fortement le service juridique de ce qu'il était dans les années 1970 : un lieu collectif de réflexion, d'élaboration et de théorisation d'une stratégie à la fois judiciaire et politique. Celui-ci est de plus en plus tenu par les nécessités organisationnelles de gestion des flux des dossiers ordinaires. Ce constat s'accentue encore au début des années 2000 avec un recentrage encore plus fort sur les dossiers individuels ainsi que sur l'institution des prud'hommes, où l'enjeu d'interprétation du droit à des fins collectives apparait beaucoup moins évident.

« Nicole était responsable de l'activité revendicative donc en fait Pierre avait un lien direct avec Nicole. Voilà, pendant longtemps, ça a été le responsable de l'activité revendicative ce que je crois être le lien le plus naturel ou alors, selon moi, à l'époque où j'y étais soit c'était celui qui avait l'activité revendicative ou à la limite le secrétaire général. Ce qui n'est pas bon c'est la tentation de raccrocher le service juridique aux prud'hommes. Ca, c'est une connerie parce que tu réduis. Les prud'hommes, je ne dis pas qu'il n'y a pas des choses intéressantes, mais on est d'abord dans du contentieux individuel, beaucoup d'application, un peu d'interprétation, mais qui est dans la majorité des cas du conflit purement individuel, rarement avec des incidences ailleurs » (ancienne responsable du service juridique confédéral).



Cette disparition du rôle politique trouve un écho dans l'évolution du profil professionnel d'une partie des membres du service juridique, dotés désormais d'un ethos de professionnels du droit à distance des enjeux syndicaux plus globaux.

« *J'avais demandé à Annie si je pouvais participer, à l'époque, à la première négociation formation professionnelle. J'ai trouvé ça assez naturel, mais quand j'en avais parlé ici, j'ai été attaqué par les permanents qui m'ont dit : « mais tu te prends pour qui ? » Donc il y avait vraiment un rejet de ce rôle politique là.*

Question : Et d'ailleurs les profils c'étaient plutôt des jeunes juristes ?

Il y avait ça, mais avant, on était plutôt sur des gens qui avaient des profils un peu universitaires ou des inspecteurs du travail ou des gens qui avaient une entrée du genre j'examine les contentieux, je m'éclate sur les contentieux qui sont faits là, tu vois, un truc

vachement micro. Je regarde dans le détail ce qui se fait et je m'éclate à pouvoir gérer ça. Une sorte de rôle de coordinateur et d'avocat bis, mais par contre, un rejet assez net du politique » (ancien responsable du service juridique confédéral)

Il faut noter néanmoins que ce recentrage sur les dossiers individuels et cette perte de la dimension politique ne se fait pas sans regret de la part de certains salariés. On observe ainsi l'émergence d'un discours critique sur la perte du sens du service juridique et son éloignement par rapport à ce qui devrait être sa fonction, qui tourne parfois à la nostalgie. De même, des questions se posent sur l'utilité de la revue *Action juridique* qui demande énormément d'énergie sans que sa participation à la stratégie juridique du syndicat ne soit évidente. Le nouvel agencement juridique qui émerge à partir des milieux années 1980 diffère donc radicalement de celui des années 1970 : il est beaucoup moins associé à la question de l'investissement des arènes judiciaires à des fins jurisprudentielles, moins « politisé » aussi. Il s'inscrit beaucoup plus dans une technique juridique visant à accompagner la négociation et surtout son application dans le contentieux qui peut exister en aval. Il s'accompagne également d'une contraction en interne, par opposition à l'ouverture sur des réseaux extérieurs. Cette évolution s'explique principalement par l'évolution du contexte politique, et fait écho plus largement au recentrage politique du syndicat. La période qui suit à partir de la fin des années 2000 marque alors une nouvelle évolution, dans la continuité partielle de cet agencement mais tout en essayant de se réapproprier un rôle plus proactif.

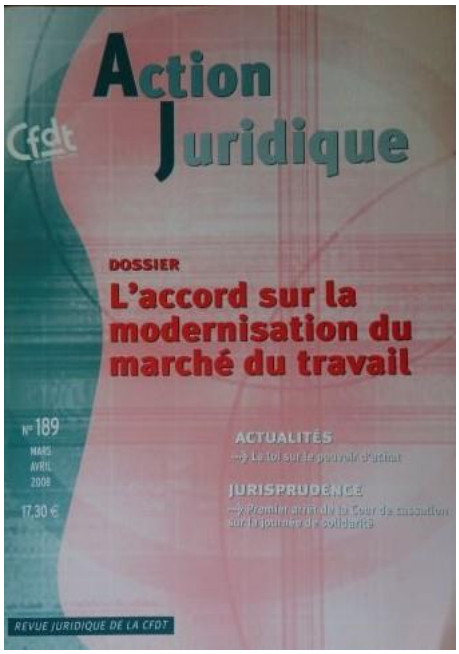
3. UNE COMPLEXIFICATION DE L'AGENCEMENT JURIDIQUE (DEPUIS MI-2000)

3.1. La place croissante de la négociation interprofessionnelle

On peut repérer une inflexion de l'agencement juridique de la CFDT à partir du milieu des années 2000 sous la forme d'une « reprise en main », mais sur des bases différentes de celui des années 1970. Ce nouvel agencement intègre différemment la question du politique, dans le sens où il ne met pas la question du judiciaire et de la jurisprudence en son centre, mais où il prend au sérieux la question du droit – et de l'expertise juridique – dans l'enjeu de production des normes. Cette évolution est liée à la place croissante prise par la négociation interprofessionnelle dans les réformes du droit du travail qui

s'enchaînent à cette période. Une enquêtée identifie ainsi 2008 comme un tournant qui attribue un rôle majeur à la réflexion juridique et au service juridique confédéral.

> *« On n'était pas dans une période où la négociation nationale interprofessionnelle était très importante et se posait comme un mode d'élaboration de la norme du travail. Aujourd'hui, si je regarde dans les 5-6 dernières années, c'est le mode principal d'élaboration des grandes réformes sociales. Le vrai tournant pour moi, c'est à partir de 2008. On enchaine la réforme de la représentativité qui pose les bases de tout et on enchaîne avec le premier accord de modernisation du marché de travail. Des accords qui ont une volonté de structurer les affaires. Avec la représentativité, on a une ambition, justement, de produire de la norme. On ne peut plus se permettre des accords où la question de la légitimité des acteurs n'est pas posée. Et donc là, pour moi, c'est vraiment le tournant. On est davantage confédéral que confédéré. On est beaucoup plus au service de la confédération, en appui conseil C'est-à dire que ce qui a changé c'est qu'on est dans tous les dossiers un peu politiques, sur lesquels on réfléchit en amont des négociations. On travaille sur tous les projets de loi qui touchent au social. On débriefe les secrétaires nationaux, on leur fait des notes d'alerte »* (ancien responsable du service juridique confédéral)



3.2. Une revitalisation des réseaux

Ce nouveau rôle donné à la réflexion juridique via les négociations interprofessionnelles s'accompagne d'une stratégie d'accompagnement et de formation à destination des réseaux accompagnant la politique juridique de la CFDT. Il s'agit de revitaliser les

réseaux qui étaient un peu tombés en déshérence, notamment en visant à une meilleure diffusion de l'information par Internet (rôle assumé jusque-là principalement par la revue *Action juridique*). L'objectif est ainsi de redonner de la cohérence et de la vitalité aux réseaux fédéraux internes à la CFDT, en passant notamment par des efforts de formation à destination des responsables fédéraux, juridiques, conseillers prud'homaux, etc., notamment dans leur activité de négociation.

« On est parti sur une autre philosophie du service, c'est-à-dire animer les réseaux internes de juristes avec l'objectif pour le prochain mandat d'animer les réseaux externes, d'avoir une philosophie, une stratégie pour toucher aussi.
Question : Donc le réseau interne des juristes …
Oui, des juristes et puis des conseillers prud'hommes, des défenseurs, des conseilleurs du salarié, tout ça. C'était un peu lâché dans la nature avant. Donc on a une politique de diffusion de l'information beaucoup plus moderne, j'ai envie de te dire. Puisqu'avant, on s'est toujours reposé sur AJ, mais AJ, c'est une publication enfin tous les deux mois, qui, en plus, est chère. Donc là, le site Internet de la maison a été refait, et sur les cinq rubriques du site, il y en a deux qui sont gérées par le service. On est parti pour organiser une sorte de grande messe où on fait venir le plus de conseillers prud'hommes de toute la France, enfin, on essaie de faire venir au moins un conseiller prud'homme par Conseil. On va faire un grand show toute une journée et on le décline en interrégional aussi. Donc, deux-trois régions qui s'unissent et on fait les mêmes choses. Et puis, à la demande, on va dans les structures parler de la politique juridique. Donc voilà, si tu veux, on a rôle qui est passé beaucoup plus sur le politique. On est vraiment très en lien avec les secrétaires nationaux et avec le secrétaire général » (ancien responsable du service juridique confédéral)

« On avait dit que c'était absolument indispensable de mettre en place une formation juridique pour les responsables, syndicat, UD, URI, fédérations, mais pas pour s'intéresser uniquement à comment fonctionne les prud'hommes. C'est pas ça leur boulot de tous les jours. Les mecs, c'est éventuellement d'aider un délégué qui négocie, enfin, tu vois, un certain nombre de choses de base et puis après, tu apprends tout seul, tu peux t'améliorer, mais tu as des notions de base qui sont indispensables, parce que sinon, ils sont paumés, complètement paumés. Et le problème il est là aussi, c'est qu'on passe notre temps à leur dire que quand tu négocies tu fais du droit, fais attention à ce que tu écris, prends la plume de temps en temps, ça, c'est le grand truc, on ne laisse pas simplement le crayon à l'employeur pour rédiger » (ancienne responsable du service juridique confédéral)

L'objectif est ainsi de redonner une vision collective et collaborative du juridique avec les services fédéraux.

> *Question :* Comment faites-vous justement pour essayer de promouvoir une autre vision des choses ?
> *On est en train de retravailler à la fois sur un travail plus collaboratif entre les services juridiques des fédérations parce que si tu veux dans le collectif, il y a le poids et la vision des services juridiques fédéraux et confédéraux. Donc on est en train de remettre ça en place. Ça fait deux ans que Lucie travaille à la fois avec le service juridique, bien évidemment, son service, mais avec des rencontres régulières avec les services juridiques fédéraux parce que, non seulement, ils sont demandeurs, mais je pense que c'est aussi un moyen de pouvoir faire avancer les choses et du coup, peut-être, d'être beaucoup plus dans une approche collective »* (secrétaire nationale)

Cet effort de restructuration vise également les réseaux externes à la CFDT, notamment les avocats et les universitaires :

> *« On est aussi en train de regarder comment retravailler sur le réseau d'avocats parce qu'on avait quand même quelques soucis. Il existe, mais il est très inégalement réparti sur le territoire et puis on voudrait un peu développer le partenariat avec des chercheurs en droit social, tu vois, pour pouvoir organiser des débats, des débats là-dessus sur ces aspects-là »* (secrétaire nationale)

Cette revitalisation des réseaux externes s'explique également par la comparaison effectuée avec les réseaux de la CGT, réputés être beaucoup plus denses en s'appuyant notamment sur des universitaires « inféodés ». La CFDT ne peut pas s'appuyer sur des réseaux d'experts équivalents (contrairement aux années 1970). Elle dispose néanmoins de la CNAS et de sa base de données comme dispositif d'information et de visibilité sur les enjeux et les contentieux, sur lequel il s'agit ainsi de mieux capitaliser.

> *« Ils [la CGT] sont vachement intéressés par le lobbying extérieur. Ils ont une stratégie sur le lobbying, entre guillemets, juridique, qui n'a rien à voir avec la nôtre. C'est une philosophie qui est complètement différente. Nous, on est en plein dedans, et je propose à la commission exécutive et à l'avocat du réseau de se pencher un peu plus sur la question et de voir comment on peut en faire plus. Mais, de toute façon, on aura du mal à en faire moins. A la CGT, ils ont une spécificité. Il y a énormément de revues, entre guillemets, juridiques qui sont produites par la CGT. Donc, là où ils sont très malins, c'est que ce n'est pas eux qui les écrivent. C'est pour ça que je te disais, ils sont vachement tournés sur l'extérieur. Il y a*

quelques secrétaires confédéraux - encore une fois, ce n'est pas le bon titre - qui animent un peu les travaux, mais, en fait, ils sous-traitent pas mal, avec des extérieurs, des jeunes avocats, des jeunes universitaires. Alors c'est génial, parce que, du coup, ces gens-là, tu leur donnes une tribune pour écrire, donc c'est pas mal, ils touchent un peu de blé pour écre. Et nous, on n'a pas de contre-réseau et donc je pense qu'il faut qu'on aille sur le même terrain. On a un avantage, que la CGT n'a pas, c'est la CNAS. Nous, les praticiens, si tu veux, on peut les alimenter, y compris en fric. On est l'organisation qui fait le plus de contentieux justement grâce à la CNAS » (ancien responsable du service juridique confédéral)

L'objectif global de cet effort d'organisation vise ainsi le redéploiement d'une véritable stratégie où l'analyse juridique joue comme ressource dans le processus de négociation. Il s'agit ainsi d'épouser une redéfinition de l'activité syndicale, rapprochée de la forme du « lobbyisme » telle qu'elle est adoptée par les groupes d'intérêt (mais aussi par la CGT).

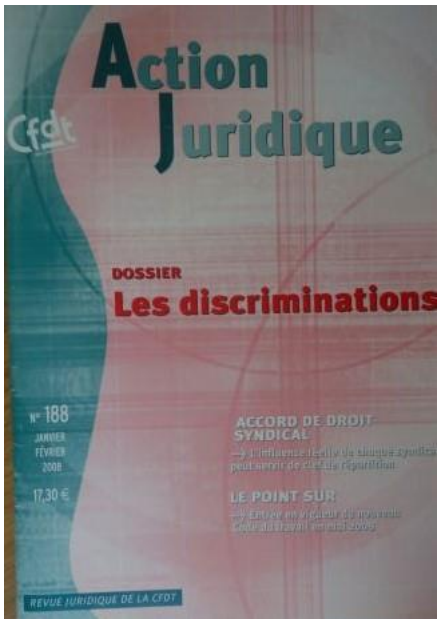
« Le monde du travail change, les rapports sociaux dans les entreprises changent, il faut effectivement que nous aussi, on évolue et qu'on puisse se mettre en ordre de marche pour pouvoir répondre à ces évolutions, à ces conflits qu'il peut y avoir, à pouvoir répondre en tant qu'organisation syndicale, à notre propre rôle. Et à faire évoluer, également, tant que faire ce peu le droit du travail. Mais pour cela, il faut qu'on s'arme. Je ne dis pas qu'on se ré-arme parce qu'il y a eu énormément de travail de fait qui répondait tout à fait aux besoins de la période. D'ailleurs, je pense que la CFDT, là-dessus a toujours été reconnue, mais on a aussi tout un travail à faire en interne et en externe parce que je pense qu'il existe des éléments sur lesquels il faut qu'on puisse arriver à peser parce qu'on constate aussi qu'en matière juridique, il y a aussi beaucoup de lobbys et qu'il faudrait peut-être qu'on arrive aussi quelque part, je ne dis pas à devenir un lobby, mais au moins à peser quand il faut, quand on peut. On l'a vu sur le droit du travail, tu vois, par exemple, tout ce qui a pu peser sur ce qui concernait la barémisation, tout ce qui touche au juridique maintenant, il y a énormément de lobbying qui peut se faire soit via les réseaux patronaux, soit également, je ne dirais pas que c'est un lobby par rapport à la CGT, mais la CGT a une stratégie beaucoup plus intrusive en la matière parce qu'elle s'investit beaucoup sur la question de la doctrine juridique, elle » (ancien responsable du service juridique confédéral)

3.3. Les nouveaux enjeux du droit du travail

Cette restructuration des réseaux juridiques vise en fait à mieux anticiper les évolutions du droit du travail. Il s'agit ainsi de se positionner sur des nouveaux enjeux émergents: évolution de l'organisation du travail, sexisme, discrimination, droit européen, etc. La

revitalisation de l'organisation vise ainsi à mieux appréhender l'évolution et la complexité croissante du droit du travail dans l'optique de mieux « s'outiller ».

« On a tout focalisé sur les négociations, ce qui est normal puisque c'est notre cœur de métier, mais, par exemple, on a des sujets transversaux, je vais te dire, sur une politique sociale, on a des sujets transversaux. J'ai un exemple tout frais là sur tout ce qui touche les modifications du Code du travail avec le sexisme dans l'entreprise. On n'est pas outillé. Tu vois ? On est trop professionnalisé et très pointu, y compris pour aider la commission exécutive, les équipes de négociateurs là-dessus. Mais il faut qu'on essaye d'élargir un petit peu notre spectre par rapport à l'évolution du monde du travail, tu vois, je pense à tous les problèmes qui vont être liés aux nouveaux métiers, on a un effort à faire. Et là, il faudra certainement à un moment donné des actions collectives pour réellement porter les choses. Il y a tellement de choses qui sont venues se rajouter disons au cœur de métier. Je prends l'exemple du sexisme, mais on pourrait aussi parler des discriminations… Ecoute, j'avais un peu tendance à dire, quand je suis arrivée conseillère prud'homale en 1982, que même un défenseur qui ne connaissait pas vraiment le droit, s'il avait des tripes, il arrivait à défendre un dossier. Maintenant, c'est plus tenable, c'est plus jouable. La législation s'est tellement complexifiée, il faut une véritable maitrise et je pense que le domaine s'est élargi aussi. Si on veut faire évoluer les choses, il faut qu'on y travaille. Il faut qu'on travaille avec d'autres, il faut qu'on élargisse un petit peu le spectre, y compris dans la transversalité. Quel usage du droit en est fait et la façon dont nous on le saisit » (secrétaire nationale)



La question de la nature évolutive du droit et de sa complexité se pose d'autant plus que le rythme des réformes s'accélère, notamment dans les dernières années (« loi travail » puis « ordonnances Macron »), obligeant les syndicalistes à s'approprier ces nouvelles normes. La revue *Action juridique* joue ainsi un rôle « pédagogique » en proposant des décryptages des nouvelles dispositions à destination des acteurs de terrain (évolution des IRP, du dialogue social et de l'articulation des normes, du fonctionnement prud'homal, des droits, etc.), comme le montre les derniers numéros (et notamment les numéros de 2017 construits autour de la thématique de « ce qui change ») :

Encadré 3 : Titres des dossiers principaux d'*Action juridique* entre 2016 et 2018

N°225	2016	Les mutations de l'emploi. A la frontière du salariat et de l'indépendance
N°226	2016	La nouvelle procédure prud'hommale
N°227	2016	Dialogue social. Ce qui change avec la loi Travail.
N°228	2016	Temps de travail. Ce qui change
N°229	2017	Congés et santé au travail. Ce qui change
N°230	2017	Emplois et sécurisation des parcours. Ce qui change
N°231	2017	Cadre du détachement et inspection du travail. Ce qui change
N°232	2017	Négociation collective et articulation des normes. Ce qui change
N°233	2018	Sécurisation de l'emploi. Après les ordonnances
N°234	2018	Licenciement et règles prud'homales. Après les ordonnances Supplément : Le défenseur syndical et l'appel prud'hommal
N°235	2018	La mise en place du CSE

Cette stratégie d'anticipation passe également par une réappropriation de l'enjeu jurisprudentiel qui vient préciser le sens des nouvelles normes législatives. Elle s'appuie sur possibilité de mieux suivre l'évolution des contentieux grâce à la CNAS (tout en bénéficiant du « contrôle » de l'avocate à la Cour de Cassation Hélène Masse Dessen, qui peut ainsi jouer un rôle d'harmonisation de la jurisprudence).

> *« On me pose la question de savoir pourquoi la CFDT délaisse le coté jurisprudentiel, mais c'est une affirmation strictement gratuite et qui n'a pas de sens, parce qu'on est l'organisation de loin qui fait le plus de contentieux justement à cause de la CNAS, enfin, grâce à la CNAS. On ne délaisse pas du tout »* (ancien responsable du service juridique confédéral)

Mais la situation n'est pas non plus comparable à celle des années 1970 caractérisée par un certain vide juridique à remplir. Il n'y a pas un nouveau terrain en « friche » à partir duquel il serait possible de construire un nouveau droit équivalent à la logique statutaire alors portée par Mercier.

> *« Je pense que ce qui a changé par rapport aux années 1980, c'est que depuis, tu as eu déjà l'intégration novatrice des textes européens. Ca fait déjà plusieurs années qu'on les a mobilisés nous aussi. Les juridictions, en tout cas les chambres, les mobilisent. Tu n'as pas si tu veux un terrain en friche totalement. Il y a déjà plein de choses, sur les discriminations par exemple, mais le sujet n'est pas nouveau. C'est quoi le sujet très neuf, qu'est-ce qui n'était déjà pas couvert par des choses ? Alors, après c'est est-ce qu'ils l'utilisent, est-ce qu'ils se l'approprient, comment ils s'en servent. Tu n'as pas de terrain en friche totalement, quasiment pas. Alors que dans les années 1970-1980 tu avais plein de choses à faire, à inventer, en fait. Après, tu inventais, puis petit à petit tu améliorais, voilà, mais on est plus dans une invention absolue. C'est ça, et je pense que c'est ça aussi le truc, la nostalgie de cette période où tu avais tout à faire. Et je pense que c'est ça que regrettait une partie de cette génération-là »* (ancienne responsable du service juridique confédéral)

De plus, le contexte est différent dans la mesure où la jurisprudence est toujours susceptible de se faire renverser par la loi. Dans le cadre actuel du rapport de force, elle apparaît ainsi beaucoup plus fragile. Il s'agit désormais moins de créer du droit *ex nihilo* que de participer à un objectif de stabilisation des normes via le dialogue social, en produisant un droit ancré sur un certain degré de consensus.

> *« Après, on essaie d'être plus efficaces. Il y a eu sous l'ère Sarkozy, un truc qui était très fort, c'est que dès qu'une jurisprudence tombait dans un sens qui ne plaisait pas au MEDEF, le MEDEF faisait du lobbying auprès de l'UMP et, de toute façon, il y avait un amendement qui venait tuer le changement jurisprudentiel. A un moment donné, on s'est retrouvé dans cette forme de pragmatisme qui était de dire : « ce n'est pas la peine de crier victoire ». On s'est rendu compte que c'était un argument finalement de plus pour considérer que ce qui stabilise le droit c'est d'avoir une norme, qui est posée notamment par le dialogue social, qui est reconnue comme étant une norme qui repose sur des acteurs qui sont suffisamment engageants pour que l'Etat, au sens large, le gouvernement et les parlementaires, décide de la reprendre et de la fixer. Et, là, elle ne bougera plus. Si tu veux, nous, ça a été une logique comme ça, ce qui ne veut pas dire qu'on délaisse la jurisprudence ! Ça, c'est un non-sens »* (ancien responsable du service juridique confédéral)

L'activité jurisprudentielle joue désormais un rôle exploratoire, plus qu'elle n'obéit directement à une stratégie explicite et théorisée. Il n'y a ainsi pas réellement d'action contentieuse collective dans l'objectif de faire jurisprudence.

3.4. Le retour ambigu d'un agencement juridique offensif

Ce qui se joue donc dans les années 2010, c'est l'émergence d'un nouvel agencement juridique, plus offensif, mais se distinguant fortement de celui des années 1970. La jurisprudence n'est plus au centre de l'action, tout en étant réinvestie comme un enjeu important qu'il faut savoir articuler avec d'autres répertoires d'action. Par rapport aux années précédentes, il y a également un abandon de l'idée que le juridique s'oppose à l'action revendicative et politique, et qu'il n'intervient qu'en dernier ressort quand tout le reste a échoué.

Dans ce nouvel agencement, il y a donc une combinaison de différents éléments qui empruntent aux époques précédentes sans pourtant s'y réduire. La négociation est de plus en plus centrale, que ce soit au niveau interprofessionnel ou à celui de l'entreprise (alors que le niveau des branches est délaissé), et le droit apparaît ainsi comme une ressource d'expertise par rapport à ces enjeux. Le contentieux intervient alors en aval, dans l'objectif de stabilisation de la production des normes du travail. Il passe notamment par l'investissement d'arènes diverses – cour de cassation, CJUE, conseil constitutionnel via la question prioritaire de constitutionnalité – afin de mettre à l'épreuve la solidité des nouveaux arrangements juridiques produits par la négociation.

> *« Notre rôle a changé. D'un rôle de contentieux on est vraiment passé à un rôle de conseil et d'appui à la négociation justement, c'est-à-dire maîtriser le droit pour le tordre suffisamment pour obtenir ce qu'on veut. Voilà, quelles sont les bornes dans lesquelles on pouvait négocier, qu'est-ce qu'il fallait bouger ? La loi interdit de faire ça, il faut bouger la loi. La constitution interdit de faire ça, on ne va pas bouger la constitution. Donc, du coup, effectivement notre rôle est passé d'un rôle qui était vraiment juste le suivi des dossiers CNAS et c'est à peu près tout et l'écriture d'AJ. A l'époque de Jean-Paul Murcier, l'évolution du droit ne pouvait passer que par l'action contentieuse et l'action des inspecteurs du travail sur le terrain pour faire respecter la jurisprudence. Maintenant, en fait, non, l'évolution du droit passe par la négociation et donc du coup, nous, notre place, elle est là. Mais, il*

n'empêche qu'on a encore des chantiers à investir, notamment la question de la rupture conventionnelle et la manière dont les juges appliquent dans certains cas, notamment quand ils autorisent la rupture conventionnelle pour des femmes en congé maternité alors que nous, quand on a négocié la rupture conventionnelle, on a considéré que c'était quelque chose qui devait être interdit pour les salariés protégés parce qu'il fallait s'assurer que le consentement était libre et éclairé. Donc, typiquement, la rupture conventionnelle et le fait de saisir la justice par voie d'une Question Prioritaire de Constitutionnalité et le Conseil constitutionnel pour faire dire que c'est pas possible de conclure de rupture conventionnelle avec une femme en congé maternité, c'est quelque chose qui est envisageable. En sachant qu'on est sollicité par la Cour de cassation, régulièrement, quand elle se trouve face à une question de droit nouvelle sur la base d'un accord qu'on a négocié. Donc, en fait, tu as quand même un dialogue et finalement un lien entre la négociation et l'application qui en est faite par les juges. Donc, il y encore un terrain à investir qui est celui de l'action contentieuse au service de ce qu'on a négocié » (responsable du service juridique confédéral)

Si l'agencement qui se dessine dans les années 2010 redonne une force à l'action juridique et son articulation avec les enjeux politiques, il faut néanmoins noter que celui-ci ne fait pas l'objet d'un travail de théorisation équivalent à celui des années 1970.

Question : Le juridique ne fait pas tellement l'objet de discussions à la commission exécutive ?

C'est ça. Et pendant longtemps, mais tu vas voir dans les notes, il n'y a pas eu de politique juridique à la CFDT. Il n'y avait pas de notion de politique juridique. C'était un peu caca le droit, quoi » (responsable du service juridique confédéral)

On reste ainsi dans une démarche exploratoire et pragmatique, plutôt que dans une stratégie formalisée et rationalisée. Cet agencement apparaît ainsi plus fragile que celui des années 1970 dans la mesure où il ne repose pas sur un travail d'explicitation et de théorisation. Ce pragmatisme peut alors expliquer l'impression d'une légitimité contestée de la part des salariés du service juridique, dans la mesure où leur rôle semble à la fois essentiel dans la négociation et peu reconnu explicitement, comme si l'usage du droit était toujours attaché à une valeur négative car trop agonistique.

CONCLUSION

L’évolution de l’activisme juridique à la CFDT montre que celui-ci ne se résume pas à un usage binaire en rapport avec l’investissement des arènes judiciaires. Se saisir du droit peut prendre de multiples formes : usage offensif ou défensif, appui à la négociation, visée jurisprudentielle, dimension individuelle ou collective, etc. Le « reflux » du judiciaire après l’élection de François Mitterrand ne signifie donc pas une disparition de l’enjeu juridique, bien au contraire. Le droit prend une place centrale dans la stratégie syndicale de la CFDT, en écho à la juridicisation avancée des relations de travail. Se pose néanmoins la question de l’explicitation de cette stratégie juridique et de l’articulation entre ses différentes modalités, dans la mesure où celle-ci semble être faiblement légitime dans l’organisation.

C. USAGES DU DROIT DANS LES STRUCTURES DE LA CFDT

Cette dernière partie traite plus largement des usages du droit dans les structures de la CFDT. Elle vise tout d'abord à comprendre l'organisation et le fonctionnement des services juridiques de même que la nature des activités réalisées. Elle s'intéresse ensuite à la place du contentieux, ses différentes formes, ses variations et ses objets. Pour finir, ce chapitre se penche sur le rôle du droit et des juristes dans la fabrication du sens syndical et explore les articulations, souvent complexes, entre logiques juridique et politique.

1. PROFESSIONNALISATION ET TENTATIVES DE RATIONALISATION DU JURIDIQUE

La fonction juridique est présente dans l'ensemble des structures de la CFDT qu'il s'agisse de la confédération, des fédérations, des syndicats, des unions départementales ou régionales ou encore des grosses sections d'entreprise. Si elle est très ancienne à la confédération, cette fonction s'est développée plus tardivement dans les fédérations. Elle fait aujourd'hui l'objet d'une professionnalisation et de tentatives avérées de rationalisation qui témoignent clairement d'une demande soutenue de conseil et soutien juridique émanant des adhérents et des militants (Guillaume, 2018 ; Willemez, 2017), d'une juridicisation des relations sociales (Pélisse, 2009) dans les entreprises et administrations et d'une intense activité de production règlementaire au niveau législatif.

1.1. Une professionnalisation avérée des services juridiques

Comme l'a rappelé le chapitre précédent, le service juridique confédéral prend de l'ampleur à partir des années 1970 (Tellier, 2014 ; Willemez, 2017b). Il s'est progressivement étoffé, passant de 2-3 personnes à 10 aujourd'hui (y compris le personnel administratif). Le profil des juristes a également évolué. Les militants formés au droit ou les universitaires ont été remplacés par des jeunes diplômés qui viennent faire leurs armes pendant quelques années avant de partir travailler en cabinet ou dans les entreprises, à l'image d'une ancienne responsable qui, après avoir passé dix ans à la confédération, est aujourd'hui responsable des relations sociales à la Direction générale de Pôle Emploi ou de son prédécesseur qui occupe également des fonctions de gestion des ressources humaines. Cette professionnalisation du service juridique confédéral est

clairement liée au besoin d'expertise juridique dans le travail de lobbying parlementaire et gouvernemental à l'occasion de l'élaboration de nouvelles lois et dans l'interprétation des textes.

> *« Avec l'explosion des normes, l'explosion des textes législatifs dans le monde du travail depuis quatre, cinq ans, il ne peut pas en être autrement, ça crée, je dirais presque une obligation que le juridique prenne une place plus importante »* (responsable politique, confédération)

> *« On est dix, trois administratifs et sept permanents et il y en a un huitième qui arrive à cheval sur le service international Europe et nous parce qu'il va s'occuper du droit européen. On a recentré notre activité sur le politique*.
> *Question* : Qu'est-ce que tu appelles le politique ?
> *C'est faire des notes pour les secrétaires nationaux, participer à des groupes de travail, participer aux négociations, faire le suivi des lois. Pour la loi El Khomri, on a été au pilotage de la loi, on a été à toutes les auditions, Sénat, Assemblée nationale, gouvernement. Émilie est en train de rédiger des amendements sur la loi Sapin 2 pour la protection des lanceurs d'alerte »* (juriste, confédération)

Dans la plupart des fédérations enquêtées, les services juridiques sont plus récents. Ils ont été créés à la fin des années 1990, sous la houlette d'un militant « juriste ». Seules les fédérations du public (SGEN, Interco, Santé Sociaux et UFA) avaient déjà un responsable juridique, souvent seul en charge des dossiers individuels et collectifs, à l'image de Marc :

> *« Je suis à la fédération depuis 1990. Je suis tout seul sur le contentieux et ma tâche c'est essentiellement le contentieux. Il y a des gens à la fédération qui s'occupent des statuts des personnels et qui peuvent répondre à des questions juridiques, mais je suis le seul à faire du contentieux, à aller devant les tribunaux et à aider les gens à aller devant les tribunaux, à s'adresser à un avocat. Les autres permanents donnent des conseils d'ailleurs plus éclairés que moi parce qu'ils connaissent mieux les statuts du personnel, les élus du second degré ou les élus des bibliothèques »* (juriste, fédération SGEN)

Cette structuration progressive est liée, dans le secteur privé, au développement de la négociation collective et plus largement à la juridicisation des relations sociales (Pélisse,

2009) dans les branches et les entreprises, avec un fort appui des professionnels du droit dans les grandes fédérations patronales et une approche « sécuritaire » des employeurs qui ne veulent pas se faire « coincer sur le juridique ».

« Au début des années 2000, la fédération a pris le virage du juridique notamment pour l'accompagnement des négociations. En face, quand on regarde la qualité de rédaction des accords, on ne pouvait pas faire l'économie de ne pas avoir de juristes parce qu'on est sur des négociations très pointilleuses avec des équipes juridiques en face très importantes même au niveau territorial. Au niveau du GIM, la chambre patronale territoriale Métallurgie Île-de-France, ils ont 60 juristes. Donc, il y a un très bon accompagnement de leurs adhérents » (juriste, fédération FGMM)

« Notre employeur est dans une approche sécuritaire, c'est-à-dire qu'il ne veut pas se faire coincer sur le juridique. Et c'est vrai que nous on n'hésite pas à brandir le délit d'entrave ou la lettre à l'inspecteur du travail s'il y a un truc qui ne va pas. On a des relations qui sont assez compliquées. On est certes le syndicat majoritaire, mais comme on est un peu le poil à gratter, on n'est pas forcément ceux qui sont le mieux vus. La difficulté qu'on a eue ces dernières années c'est qu'on a eu une évolution des relations sociales. Quand j'ai commencé c'était le DRH qui gérait les relations sociales, aujourd'hui on a vraiment un service dédié avec des gens qui sont plus juristes que RH. Il y a eu une judiciarisation des affaires sociales, c'est évident. On a eu des litiges sur certains points, on est amené à les amener un peu plus sur le terrain juridique quand on n'arrive pas à obtenir des solutions par le dialogue. C'est vrai que nos relations sociales sont un petit peu court-circuitées par tous ces aspects juridiques » (délégué syndical central, fédération Services)

Nombreux sont les militants, y compris dans le secteur social et sanitaire, à faire le constat d'une montée en force de l'expertise juridique dans les services RH ainsi que d'une forme de banalisation du recours judiciaire par les employeurs imposant en retour aux syndicalistes une judiciarisation des conflits (Giraud, 2017).

« La Bretagne rassemble 80 % de l'agroalimentaire de France. Les contentieux, c'est les conditions de travail, c'est la rémunération… On s'est aperçu que les employeurs se sont entourés de compétences juridiques. Dans certaines entreprises, ils ont embauché des DRH qui avaient des compétences juridiques et de toutes façons, dans notre entreprise, on est rendu à notre sixième DRH tout simplement parce que le PDG veut un DRH qui ait des

compétences juridiques, des grandes compétences pour pouvoir contrer les syndicats » (délégué syndical central, fédération FGA)

« *Question* : Vous disiez que les employeurs n'ont plus tellement peur du juridique…
Non, il y a des choses qu'on trouve, qui sont évidentes pour nous par rapport à des dévoiements, par rapport au respect du Code du travail, par rapport au respect du droit syndical, mais le simple fait de rappeler les employeurs à leurs obligations avec une copie à l'inspection du travail, ne suffit plus. Ils s'en fichent. C'est même pas peur, on y va. Ils sont prêts à engager des procédures, à contester. Ils contestent les décisions judiciaires. Il y a des procédures qui prennent des années. On a une déléguée syndicale, je pense que ça doit faire cinq ans qu'on est dessus alors que c'est évident qu'il y a un total irrespect du droit syndical et une entrave manifeste. Je pense que les employeurs se sentent de plus en plus protégés, ils n'ont pas peur d'aller au juridique, ça ne les impressionne absolument plus » (secrétaire de syndicat, fédération Santé Sociaux)

Certaines fédérations, anciennement pilotées par des militants issus du public ou des entreprises publiques, se sont ainsi rendues compte de la nécessité de développer l'expertise juridique de leur service. Mais la judiciarisation des relations sociales est également perceptible dans le secteur public.

Ça commence à venir, la prise de conscience de l'intérêt du juridique. Avant les secrétaires nationaux étaient issus de la Poste. Du coup, il n'y avait peut-être pas forcément ce même rapport avec le juridique que pourrait avoir le secteur privé. Là, aujourd'hui, on a une nouvelle équipe qui se met en place et on sent quand même une dynamique intéressante. Ils commencent à se rendre compte qu'il y a un vrai besoin d'avoir de l'expertise juridique parce qu'en face, côté patronal, c'est blindé et ça devient de plus en plus blindé. On en avait discuté avec nos collègues de la métallurgie qui sont hyper blindés là-dessus. Et pis en face, ils ont des monstres aussi, ça ne rigole pas. Nous, dans certaines branches, il n'y a presque pas de présence juridique du côté des patrons. On en a d'autres où au niveau d'Orange, par exemple, c'est blindé. Les militants se rendent compte qu'il faut monter en compétence là-dessus parce que, bientôt, ils vont devoir négocier des trucs et ça ne va pas rigoler » (juriste, fédération F3C)

« On s'aperçoit qu'en droit public, la stratégie des administrations devient la même que les stratégies des employeurs privés, au niveau des rectorats. De plus en plus souvent, il faut qu'on dépose la requête au tribunal et une fois qu'on a déposé la requête au tribunal ils

enlèvent leur acte. C'est une stratégie, la même que les employeurs privés » (juriste, fédération FEP)

Le choix des fédérations du privé a donc été de professionnaliser leur service juridique qui se compose aujourd'hui d'un ou deux juristes, le plus souvent diplômés en droit social et recrutés en externe sur petites annonces ou par le réseau CFDT, à l'image de Manon qui a plus choisi de travailler pour un syndicat que spécifiquement à la CFDT :

« J'ai vingt-neuf ans. Je suis à la fédération depuis cinq ans. Je suis arrivée par mon Master 2 en droit social. En fait on est arrivé en même temps, mon collègue et moi. On est arrivé tous les deux pour prendre la relève des deux précédents juristes qui sont partis au moment de notre arrivée. C'est le Master 2 de juristes de droit social où Marc Robert est professeur, en fait. Du coup, ils ont un partenariat et on a demandé à travailler en organisation syndicale et ils nous ont proposé en retour un poste.
Question : Tu aurais pu aller dans une autre organisation syndicale ?
J'aurais pu, oui, parce que les postes de juristes en organisation syndicale sont très rares. C'est vraiment ça que je voulais faire. Je ne voulais pas être avocate et je ne voulais pas travailler en entreprise. Après une fois que j'avais dit ça, ça commençait à être difficile de dire « je veux travailler expressément à la CFDT »
Question : Comment tu vois la suite pour toi ?
Je ne sais pas. C'est vrai que comme nos prédécesseurs sont devenus avocats, tout le monde pense qu'on va suivre la même voie. Je pense que ce ne sera pas la mienne, mais par contre, je ne sais pas ce que je ferai après » (juriste, fédération Services)

Dans les fédérations du public, les profils sont plus variés, avec aussi des militants expérimentés formés au droit « sur le tas » et par la formation syndicale, comme Martine :

« Je viens de Lorraine, Nancy. Je suis salariée de droit privé, je suis secrétaire dans un établissement privé d'enseignement, mais depuis quatre ans, j'ai commencé à m'investir une journée, puis deux, puis trois dans le syndicat comme chargée de mission. Je m'occupe essentiellement de la négociation des conventions collectives et c'est par ce biais que je suis arrivée à m'intéresser à ce qu'est le juridique. En parallèle, quand même, au début de mes études, j'ai fait l'institut du travail. J'ai suivi des cours de psychologie du travail et de droit du travail. Mais bon, la vie familiale a fait que j'ai fait autre chose, il a fallu travailler donc.

En parallèle, dans mon établissement, j'ai suivi aussi plusieurs salariés et donc j'ai été amenée à construire des dossiers par rapport à l'inaptitude, beaucoup. J'étais aussi secrétaire générale du syndicat en Meurthe-et-Moselle. Là, c'étaient les aides maternelles et les hommes d'entretien que j'ai aidés. J'ai suivi trois ou quatre dossiers sur l'inaptitude et j'ai suivi, au niveau du syndicat, toute la formation qui était faite en Lorraine sur l'accompagnement du handicap. J'ai aussi animé la formation des conseillers prud'hommes au niveau de la région. Depuis deux ans, je suis détachée complètement au niveau du syndicat et de la fédération et j'ai intégré le service et le réseau juridique de la fédé » (juriste, fédération FEP)

Dans la plupart des fédérations du privé, les services juridiques ont donc d'abord comme mission le conseil aux équipes fédérales et aux grosses sections d'entreprise. Idem au niveau de la confédération où les missions du service juridique sont aujourd'hui recentrées sur le soutien aux responsables politiques, notamment en matière de négociation ou de lobbying politique sur les projets de loi.

« J'ai l'impression, avec ma jeune expérience, que j'arrive un peu dans une phase où la défiance à l'égard du service juridique s'est atténuée. Avant, c'était « qu'est-ce qu'ils viennent nous embêter avec leurs trucs ? ». Un peu comme si on marchait sur leurs platebandes ou que l'on était là pour juste les embêter avec des règles. Tout ça évolue et change énormément et on est beaucoup plus sollicités. On a fait comprendre que l'on était un soutien à l'action syndicale et non pas un frein. Avant le service était cantonné à faire des dossiers CNAS. Aujourd'hui, c'est une partie infime de tout ce qu'on fait dans le service. Maintenant, c'est beaucoup plus large et ça s'explique justement parce que les autres services ont accepté que le service juridique soit un soutien et pas un peu les intellectuels mis de côté. Ca explique notre charge de travail » (juriste, confédération)

Les juristes fédéraux et confédéraux ne sont donc pas en lien direct avec les syndicats (sauf pour certains contentieux), à l'exception de la FGMM qui a fait le choix de maintenir une relation avec les secrétaires de syndicats. Les juristes fédéraux répondent aux sollicitations des responsables politiques en charge des différents services et branches et les délégués syndicaux centraux, ce qui peut représenter jusqu'à 60 branches pour la FGA ou plus de 500 délégués centraux à la FGMM (en plus de la centaine de syndicats). En théorie, les syndicats doivent s'adresser au responsable politique fédéral en charge de leur secteur/région qui fait office de « filtre » et ne réfère au service

juridique que les questions « complexes », mais les syndicats savent trouver les moyens d'un contact direct avec le service juridique.

> *« En fait, je suis surtout là pour répondre aux secrétaires nationaux parce que donc il y a cinq secrétaires nationaux plus le secrétaire général. Normalement, les secrétaires de syndicat s'adressent aux secrétaires nationaux pour leur poser la question qui peut être un peu juridique, un peu politique. Si c'est trop juridique, on me renvoie la question, mais bon, entre la théorie et la pratique, il y beaucoup de différences. Certains syndicats appellent le standard de la fédération et on me les passe directement »* (juriste, fédération FNCB)

D'autres fédérations, plus petites et/ou dans le secteur public, sont en lien avec les syndicats et parfois les adhérents, comme à Interco, au SGEN ou à la FEP. Au SGEN, le responsable juridique, en fonction depuis plus de 25 ans, travaille seul et traite l'ensemble des dossiers CNAS, pour la plupart des dossiers individuels. Dans ces fédérations, les syndicats souvent de petite taille, semblent relativement démunis face aux questions juridiques et s'adressent directement à la fédération. Les structures interprofessionnelles, capables d'épauler les syndicats sur les questions de droit privé sont rarement en capacité de suppléer aux services juridiques fédéraux sur les questions de droit public.

> *« Le syndicat est toujours maître de sa politique juridique donc en principe, c'est lui qui doit suivre ces dossiers, mais bon, on s'aperçoit que les syndicats n'ont plus les moyens individuellement. D'abord, on est sans arrêt questionné par des syndicats sur l'opportunité d'aller en justice ou pas, sur l'aide à la construction des dossiers. C'est vrai qu'y a un transfert vis-à-vis de la fédération, de plus en plus »* (juriste, fédération FEP)

Dans certaines fédérations, comme la FEP, des personnes différentes se divisent le travail en fonction des secteurs public ou privé. Dans d'autres fédérations avec un gros pôle public historique comme La Poste à la F3C, les équipes de permanents fédéraux issus de ces entreprises fonctionnent en autonomie et sollicitent très rarement le service juridique de la fédération.

> *« On a quand même deux gros demandeurs en termes de champ professionnel, c'est la partie Télécom et la partie conseil avec Syntec parce qu'on a toute la partie Poste qui est quasiment*

autonome à 100 % de par la spécificité du droit public. Ils s'autogèrent donc c'est vraiment très rare qu'on ait des questions. Ils ont beaucoup de moyens, ils sont sept au total pour gérer la Poste et ses filières et uniquement ça. Ils se débrouillent et c'est vraiment quand ils sont en difficulté qu'ils viennent me voir, sur des points très spécifiques comme par exemple la mise en place des CHSCT et ces choses-là qu'ils ne connaissaient pas avant 2011, donc c'est plus par rapport à ces nouveautés qui existent en droit du travail et qu'eux n'auraient pas connues » (juriste fédération F3C)

Les fédérations ont plutôt tendance à fonctionner en autonomie, avec quelques contacts plus fréquents entre fédérations du public qui s'épaulent sur des questions spécifiques qui ne sont pas maîtrisées par les autres fédérations et structures interprofessionnelles. De fait, le droit administratif est souvent perçu comme spécifique et difficile à maîtriser par les militants (Contamin et Spire, 2014). Rares sont les juristes spécialistes au sein des différentes fédérations. L'entraide est aussi plus forte entre petites fédérations.

« *Moi, j'ai une petite partie de droit public qui est compliquée pour moi, mais après pour la spécificité agricole c'est vraiment propre. Quand j'ai un peu de droit public, du coup, on s'entraide. En gros, quand ils ont une question de droit privé, ils me la posent et moi, quand j'ai une question de droit public je leur pose. Je connais bien les deux juristes d'Interco aussi. Je connais bien les juristes de la FGMM aussi »* (juriste, fédération FGA)

« Il y a eu à une époque, quelques années après que je sois arrivé, donc en 1989, on se réunissait avec la responsable du service juridique confédéral qui est devenue juge maintenant et les différentes fédérations du public. Elle était compétente en droit public et on se réunissait pour réfléchir aux contentieux du public et aux droits syndicaux aussi dans le public et puis ça c'est un peu étiolé. Alors, je connais mes homologues de la santé en particulier et d'Interco et aussi de la FEP. On se réunit de temps en temps, on peut s'échanger des mails, un jugement… » (juriste, fédération SGEN)

Comme nous l'avons souligné dans le chapitre précédent, le service juridique confédéral s'est donné pour mission de reconstituer le réseau juridique qui existait dans les années 1990-2000 et qui était un peu tombé en déshérence ces dernières années, notamment dans l'optique de donner une dimension plus collective à l'activité juridique de la CFDT dans son ensemble.

« On est en train de retravailler à la fois sur un travail plus collaboratif entre les services juridiques des fédérations parce que si tu veux, dans le collectif, il y a le poids et la vision des services juridiques fédéraux et confédéraux. Ça fait deux ans que la responsable du service organise des rencontres régulières avec les services juridiques fédéraux parce que, non seulement, ils sont demandeurs, mais c'est aussi un moyen de pouvoir faire avancer les choses et du coup d'être beaucoup plus dans une approche collective » (responsable politique, confédération)

Ce rôle d'harmonisation et d'animation de la confédération est souhaité par certaines fédérations qui y voient une nécessité pour trancher sur des points de droit introduits pas les nouvelles lois et qui appellent à des interprétations différentes.

« Sur la représentation équilibrée, j'ai besoin d'avoir une position confédérale pour savoir qu'elle est la position que je donne aux militants. Il faut qu'on ait une cohésion parce qu'il y a des sujets qui sont plus polémiques que d'autres. Par exemple, dans les situations où on passe le seuil des 90 % d'un sexe représenté dans un collège électoral, l'autre ne peut plus se présenter. En proportion, ça fait qu'on tombe à 0. Donc, la question c'était de savoir si on appliquait la loi telle qu'elle est écrite c'est-à-dire comme ça ou est-ce qu'on s'interroge sur le fait que ça induit du coup, dans certains collèges, une non-représentation d'un sexe. Pour l'instant, la position c'est d'être au plus près de la loi parce que les autres organisations syndicales n'étant pas forcément pour et n'ayant pas forcément poussé, elles vont peut-être plutôt essayer de ne pas la faire appliquer » (juriste, fédération FGA)

Cette démarche collective a aussi vocation à mobiliser les élus prudhommaux, les avocats du réseau AVEC[104] et les défenseurs syndicaux pour faire en sorte que ces acteurs soient formés et présents sur l'ensemble du territoire.

[104] Créé en 1985, il s'agit d'un réseau national d'avocats (une petite centaine) qui collaborent régulièrement avec la CFDT et ses différentes organisations. L'objectif de ce réseau est de permettre tout à la fois : « de réunir des Avocats pris individuellement, travaillant habituellement avec les syndicats CFDT dans le domaine du droit social ; d'organiser des relations privilégiées et suivies entre les Avocats membres du réseau et les différentes structures CFDT, tant au plan national que décentralisé, dans l'optique d'une approche optimale de la défense des intérêts des travailleurs, adhérents ou non à ces syndicats ; de favoriser les échanges en termes d'informations réciproques sur la connaissance des contentieux, ainsi que sur toutes questions de fond concernant l'évolution des droits individuels et collectifs des salariés, d'initier les formations internes et externes dans le domaine du droit social, tant en ce qui concerne les membres ou le personnel des Cabinets d'Avocats concernés, qu'en ce qui concerne la formation dispensée par les syndicats CFDT (par exemple, des conseillers prud'homaux) ou de ses organisations » (source : http://www.reseau-avec.com/)

« Il faut reconstituer un réseau juridique qu'on a délaissé depuis des années et qu'on est en train de reconstruire petit à petit. On essaie de faire des réunions régulières avec des avocats du réseau AVEC, on essaie de faire des réunions avec les juristes fédéraux, on essaye de faire des rassemblements Prud'hommes, on en organise tous les ans depuis quatre ans maintenant de plus en plus souvent avec de plus en plus de monde pour que les militants du juridique nous connaissent et nous sollicitent » (juriste, confédération)

1.2. Des tentatives de rationalisation dans les syndicats

Dans les fédérations du privé, comme les services, la FGMM ou la F3C, les gros syndicats et parfois certaines sections syndicales semblent être en complète autonomie sur les questions juridiques, et sont dotés de militants référents et parfois d'avocats stagiaires, d'une association d'aide juridique ou d'une convention avec un avocat.

« Les gros syndicats, cinq mille adhérents, forcément, ils arrivent à se structurer. Ils nous appellent parfois, mais c'est souvent les syndicats qui n'ont pas de moyens ou qui sont à cinq cents, six cents adhérents parce qu'ils n'ont pas les moyens d'avoir une convention avec un avocat. Ceux qui ont une convention directement avec un avocat, ils appellent moins. C'est vrai qu'on a une diversité d'utilisation du droit par les structures syndicales à la CFDT qui est claire. On le voit bien quand on en discute avec les autres juristes, d'autres ont des réseaux, des réseaux de défenseurs ou des réseaux dans leur syndicat » (juriste, fédération FGMM)

Le juridique est pris en charge par un militant référent, également membre de l'exécutif du syndicat, ou par un professionnel stagiaire ou salarié, à l'image de Bernard.

« Question : Vous avez quel parcours avant ?
Ca fait huit ans, neuf ans que je suis à la CFDT. De façon bénévole ça m'intéressait donc ça fait cinq ans que je fais ça, le juridique. Question : Quel était votre métier à l'origine ?
Mon métier à l'origine était commercial, mais j'ai fait beaucoup de choses. J'étais artisan, j'ai fait les marchés et puis donc je me suis retrouvé dans la sécurité parce que j'étais au chômage et donc j'ai constaté qu'en étant dans la sécurité, il y avait beaucoup de problèmes. Donc je me suis syndiqué et en venant au syndicat, je suis rentré dans le circuit… le bureau

et puis la commission exécutive… Le juridique c'est venu comme ça, au fur à mesure. Pour être de niveau un peu juriste je potasse, j'ai des documents, des trucs comme ça. Il faut se documenter, faire des formations. On a fait des formations avec IREFE de conseiller du salarié, des formations syndicales et puis à force de voir des dossiers, c'est toujours les mêmes problèmes qui ressortent » (responsable juridique du syndicat, fédération Service)

Cette spécialisation est encouragée par certaines fédérations qui y voient un moyen de canaliser et contrôler le volume et le coût de l'activité contentieuse des syndicats.

« On en a de moins en moins de petits syndicats. On a de très gros syndicats et puis, après, il y a une sorte de classe moyenne. Beaucoup de syndicats qui tournent autour de deux mille adhérents. Ce que l'on préconise pour nos syndicats c'est qu'il y ait toujours un responsable syndical pour avoir une visibilité sur l'action juridique et en particulier l'action contentieuse et qu'ils fassent attention au contentieux, à l'inflation des contentieux. Il y a quand même un coût financier qui n'est pas négligeable. Il faut qu'ils soient bien en lien avec l'interprofessionnel pour avoir des défenseurs syndicaux, pas forcément que des avocats parce que les avocats, ça coûte cher » (responsable politique, fédération Services)

Cela dit, le traitement des dossiers juridiques est souvent collégial et systématiquement discuté dans les instances du syndicat, parfois au sein d'un sous-groupe spécialisé sur le juridique.

« L'exécutif se réunit tous les quinze jours et on va dire que c'est le secrétariat qui valide, mais après ils en parlent dans l'instance politique quand il y a des dossiers plus importants. Si ça peut attendre l'instance politique du syndicat se réunit une fois par trimestre » (secrétaire de syndicat, fédération FGMM)

Certains syndicats s'appuient aussi sur des conseillers prud'hommes et mettent en place un réseau de référents juridiques, membres du bureau du syndicat, mais formés en droit, capables de soutenir les nouvelles sections et de discuter du mérite et des conditions de prise en charge des contentieux.

« On voit apparaître des commissions juridiques qu'elles soient départementales ou régionales. Ce sont quelques personnes avec des défenseurs ou des référents. On a un syndicat départemental où ils sont cinq autour de la table. Ils sont en capacité d'étudier un

dossier, de travailler à plusieurs dessus, d'avoir une analyse et de permettre au syndicat de se dire : « bon alors, finalement est-ce que ce dossier politiquement, on a un intérêt ou pas à le prendre ? Comment on travaille la prise en charge financière ? » (responsable politique, fédération Santé Sociaux)

Dans d'autres syndicats, reposant davantage sur des bénévoles, la prise en charge est plus collective, avec un travail de sélection des dossiers par le syndicat et la recherche d'appui et de conseils du côté de l'interprofessionnel (surtout quand le syndicat est dans les locaux de l'union départementale) qui agit comme structure de défense[105].

« Le syndicat santé sociaux parisien c'est un peu plus de mille six cents adhérents, une dizaine de conventions collectives différentes avec une grosse majorité de sanitaire et du social associatif. Nous sommes un bureau syndical qui ne fonctionne qu'avec des gens qui ne sont pas permanents donc nous n'avons pas une présence de militants quotidienne au syndicat, mais nous avons un salarié qui relaye et nous travaillons beaucoup à distance. La collègue qui travaille sur le juridique prend environ deux jours par semaine sur son temps syndical. On tient une permanence une fois par semaine pour les non adhérents avec évidemment derrière un projet de syndicalisation. Ce sont des membres du bureau qui les reçoivent et qui entendent la difficulté, qui les orientent ou pas en fonction de leur capacité à donner une réponse immédiate ou à remettre à un peu plus tard. Après, on tient une classification de chaque personne reçue en permanence avec un résumé du contenu de l'entretien et moi et ma collègue du juridique nous revoyons ça dans les jours qui suivent la permanence pour voir s'il y a lieu de recontacter les personnes, faire un suivi ou pas. J'ai zéro compétence juridique. Je fais comme tout le monde, je vais voir dans le Code du travail, je m'adresse éventuellement aux juristes de l'UD quand j'ai une question à laquelle je ne peux pas répondre, je consulte, je vais voir ce que mon ami Google me conseille » (secrétaire de syndicat, fédération Santé Sociaux)

[105] Pour aider les organisations à coordonner la défense juridique et à développer leurs compétences internes, la CNAS propose un contrat défenseur aux structures (unions départementales et régionales, fédérations) par lequel l'organisation présente une liste de défenseurs habilités à défendre les dossiers juridiques entrant dans le champ d'intervention de la CNAS et s'engage à faire un bilan détaillé de l'activité juridique chaque année au moment du renouvellement du contrat défenseur. La CNAS agrée la liste présentée. L'agrément est accordé, après avis de la région et du Service juridique confédéral, pour une durée d'un an. En application de ce contrat, les organisations ont la responsabilité de la déclaration et du suivi des dossiers de soutien à l'adhérent. La CNAS verse une participation financière pour chaque dossier défendu par un défenseur agréé.

Ce soutien des unions départementales est parfois questionné par les fédérations qui cherchent à mieux contrôler les contentieux initiés par leurs syndicats avec l'appui de l'interprofessionnel. La fédération Santé Sociaux a, par exemple, opéré un gros travail de restructuration du circuit juridique interne lors de la dernière mandature. Traditionnellement, les questions de droit privé étaient en effet (sous-)traitées aux équipes juridiques interprofessionnelles et la fédération se concentrait sur les questions spécifiques au secteur public, mais cette dernière a souhaité réorganiser les choses, pour avoir une meilleure visibilité sur les dossiers.

> *« La fédération a pris une décision il y a fort longtemps de dire autant sur la partie juridique privée localement l'interpro peut répondre à un certain nombre de demandes, autant sur la partie publique, ça n'était pas possible donc, de ce fait, la fédération a organisé sa prise en charge du juridique scindée entre public et privé. On a réinterrogé l'ensemble de ce que faisait le pôle juridique à la fédération et on a eu besoin d'avoir une visibilité complète de notre activité. Un seul exemple, quand une URI ou une UD peu importe, prend un dossier qui a trait à une convention collective, et que ça se passe entre le syndicat et l'URI et bien, il nous est arrivé de récupérer de la jurisprudence qui aille à l'inverse de ce que nous avions réussi à avoir dans la convention collective donc de la jurisprudence négative. Ce qui quand même pose un problème, de fait, puisque derrière ça veut dire que ça peut remettre en cause un certain nombre de choses »* (responsable politique, fédération Santé Sociaux)

La plupart des syndicats organisent aussi des permanences avec ou sans l'appui d'avocats, mais assurées par des militants expérimentés et souvent formés au droit « sur le tas ».

> *« Il y a une permanence, c'est une fois par semaine, c'est tous les mardi soir, là au syndicat et c'est cinq militants, alors ils ne sont pas tout le temps présent, ils sont au moins deux ou trois le soir et puis ils s'arrangent, ça tourne et ils prennent des dossiers.*
> *Question : Les cinq personnes qui tiennent la permanence sont expérimentées en droit ? Alors, en fait, ils ont appris, un peu, sur le tas, on va dire. Ce ne sont pas des professionnels. Souvent, au tout départ, ils sont conseillers du salarié. Soit, ils ont une responsabilité syndicale, soit ils ont été conseillers du salarié. Et nous on recommande toujours de passer par cette première étape, qui pousse justement le militant à s'interroger sur le droit du travail, sur les accords de branche, comment ça s'articule puisque le conseil des salariés est plus dans l'accompagnement du salarié, c'est surtout de l'écoute, de l'analyse et s'assurer*

que le règlement intérieur de l'entreprise, par rapport au Code du travail, qu'il n'y a pas de choses trop déconnantes et d'être factuel. Et donc, ils se forment, c'est notre pôle juridique, ils ont été accompagnés en formation par la région Pays de la Loire » (secrétaire de syndicat, fédération FGMM*)*

Dans les plus petits syndicats, certains militants sont devenus des experts incontournables de certaines problématiques, les ayant eux-mêmes vécues, à l'image de Maria, qui défend la cause des salariés de service à la personne depuis plus de 15 ans, avec l'aide de l'union départementale et aujourd'hui d'un avocat.

« Le syndicat a été créé en 1965, mais c'était des retraités volontaires qui faisaient fonctionner le syndicat. A l'époque, ça s'appelait le syndicat parisien des employés de maison et puis avec l'arrivée des assistantes maternelles en 2002, on a changé de nom. Lors de mon élection en 2003, on a intégré les assistantes maternelles. À l'époque quand je suis arrivée, il n'y avait que cent vingt adhérents actifs et qu'aujourd'hui, on est à peu près à huit cents.

Question : Parce que tu as fait beaucoup de syndicalisation ?

Oui les permanences le samedi. Et j'ai fait beaucoup de bruits parce que je communique beaucoup avec la presse, les journalistes, j'accepte les documentaires donc je passe souvent à la télé, en fait. Voilà, de plus mon histoire a été télévisée en 2001 suite à mon procès. Parce que mon employeur à l'époque, cinq minutes avant le jugement au prud'homme, à l'époque, il m'avait proposé une somme. J'avais refusé catégoriquement. Suite à ce refus, il y avait des journalistes qui sont venus me voir et m'ont demandé : « pourquoi avoir refusé la somme ? ». J'ai dit : « c'est par principe, mes employeurs à l'époque étaient violents et je n'avais pas envie que l'histoire se répète ». Donc, c'est grâce à l'accompagnant de la CFDT que j'ai gagné au procès parce qu'elle était juge aux prud'hommes. Aujourd'hui, Je passe plus de temps sur le juridique que dans les autres activités que je fais. C'est le secteur qui veut ça. Ce sont des salariées isolées, elles sont seules sur le lieu de travail. En cas d'agressions, en fait d'altercations ou autre, personne ne peut en témoigner, même en cas d'accident, même en cas de licenciement, on n'a même pas le droit d'intervenir, d'accompagner la personne pour aller à l'entretien préalable de licenciement. Donc je dis souvent que c'est une particularité du secteur. Surtout sur le travail dissimulé parce que c'est difficile à prouver quand même. Mais le travail dissimulé, je vois tout de suite de quoi il s'agit.

Question : Tu t'es formée seule au droit ?

C'est au fil du temps. J'ai appris tous les jours, en fonction des personnes que j'ai reçues. Quand je prends le dossier, je dis à la personne : « là ça dépasse mes compétences, je me renseigne, je vous rappelle la semaine prochaine et je fixerai un rendez-vous avec vous ».
Question : Tu te renseignes auprès de qui ?
Alors, l'UD à l'époque, il y avait des permanences juridiques, mais c'était en semaine donc il y avait des juristes. J'étais la grande consommatrice juridique de l'UD de Paris. Maintenant, on est arrivé à avoir des partenaires avocats donc on a une permanence juridique assistée par un avocat tous les jeudis matins » (secrétaire de syndicat, fédération Services)

Dans la plupart des syndicats interviewés, l'activité juridique a clairement fait l'objet d'une réflexion visant à rationaliser et optimiser – voire limiter – le recours au contentieux, tout en gérant les flux de demandes émanant des sections.

« Le SPSS été créé en 2000. C'était un syndicat qui était lié au syndicat de la propreté et il y a eu une scission. Le syndicat a été mis sous tutelle en 2004 et j'ai intégré le bureau. J'ai commencé à m'occuper du juridique. C'était à la fois simple et compliqué parce que c'était toujours à peu près les mêmes sujets qui revenaient. C'est des métiers un peu difficiles, avec des employeurs plus ou moins délicats. On avait donc des problèmes récurrents : les passations de marché, les heures sup non payées, les primes, des choses comme ça, le nonrespect des cycles… Donc j'ai un peu optimisé le fonctionnement du juridique qui était un peu au fil de l'eau. Personne ne s'était vraiment posé la question des difficultés que rencontraient les équipes. A chaque fois, c'était du coup par coup, ils cherchaient constamment les mêmes textes, les mêmes choses. J'ai un peu rationalisé tout ça. On a créé une petite équipe, on a monté les permanences. Mon souci était d'éviter le contentieux parce que ça coûte cher aux structures. On avait bien vu qu'on ne pouvait pas financer les dossiers et que notre budget ne passait pas. Donc, il fallait trouver une autre solution. Donc, on essayait déjà de désamorcer au maximum les conflits dans la boîte » (juriste, union régionale)

2. DES ACTIVITES VARIEES, DES PROFESSIONNELS TRES SOLLICITES

L'activité juridique des différentes structures est variée et dépend des filtres mis en place par les organisations dans la gestion des demandes des adhérents et des militants. Mais dans la gamme étendue des prestations juridiques rendues, le recours en justice ne représente qu'une faible part de l'activité des professionnels, surtout si on prend en considération la taille de l'organisation syndicale (nombre d'adhérents).

2.1 Un large éventail d'activité

Quels que soient leur niveau de structuration et leurs ressources, les services juridiques fédéraux couvrent un ensemble de tâches variées : conseil aux équipes, suivi de certains dossiers CNAS, production de guides, notes d'information et articles pour la presse interne, veille de l'actualité juridique, formation des militants et de défenseurs syndicaux.

> *« Nos activités c'est donc de gérer le réseau des défenseurs en les formant, en actualisant leurs connaissances, en veillant à ce qu'ils nous envoient leurs écritures avec le dossier CNAS. On leur demande leurs écritures, on les relit et on veille à ce qu'il n'y ait pas de maladresses. Il y a tout l'aspect contentieux fédéral dont je vous ai parlé en début d'entretien. Il y a tous les articles qu'on rédige dans la presse syndicale. Donc, on rédige dans le journal Interco. On fait des articles pour que les adhérents connaissent leurs droits sur un sujet donné et on fait des articles dans la presse des militants. Donc, par exemple, pour le dernier CNF (Conseil national fédéral), on était en pleine restructuration des collectivités territoriales donc on a rédigé un article intitulé « service public et changement d'employeur » sur les conséquences pour les agents qui ont dû changer d'employeurs à un moment donné, comment ils sont transférés d'un service à un autre et tous les droits qui doivent être maintenus pendant ce transfert. Et là, on a fait droit public et droit privé. Et puis, les années d'élections, on fait un guide des procédures électorales. On fait aussi des guides sur les droits des militants : « être représentant du personnel CFDT », « obtenir du temps syndical », « les droits et obligations d'un militant », « l'entretien annuel avec l'employeur », « le droit aux congés », « le droit à la formation », « le droit d'expression du militant » etc.… Et on répond aux questions de nos collègues et de tous les syndicats. On a trois cents et quelques demandes de consultation juridique, ça dépend des années, mais je crois qu'on est aux alentours de ça. Donc, c'est tout le précontentieux »* (juriste, fédération Interco)

Chaque secteur d'activité ayant des spécificités statutaires, la production juridique confédérale se double généralement d'une activité fédérale de vulgarisation des accords et des lois, en tenant compte de leur déclinaison dans les différents domaines d'activité. Selon les secteurs et l'ancienneté des responsables politiques, les juristes sont plus ou moins sollicités, et jouent aussi un rôle d'accompagnement des nouveaux secrétaires fédéraux.

« On a onze secteurs, quatre-vingt-trois conventions collectives et on est réparti en trois pôles, donc il y a le commerce qui est regroupé avec l'habillement cuir textile. On a le pôle HTR donc Hôtellerie, Tourisme, Restauration et le pôle Service aux Entreprises et aux Personnes qui regroupe la propreté, la sécurité, les entreprises de services à la personne. Ils nous sollicitent différemment. C'est une question de taille et d'habitude. Certains pôles ont beaucoup plus de permanents, comme au commerce. Clairement pour les secrétaires fédéraux, ça varie beaucoup, certains sont plus à l'aise que d'autres. C'est vrai qu'il y a eu aussi beaucoup de renouvellement chez les secrétaires fédéraux et donc forcément ceux qui viennent d'arriver nous sollicitent plus régulièrement que ceux qui sont là depuis longtemps. C'est aussi pour ça qu'on essaye de les accompagner pour qu'eux-mêmes puissent répondre petit à petit » (juriste, fédération Services)

Au-delà du soutien aux équipes fédérales, les services juridiques des petites fédérations ou des fédérations avec de nombreux syndicats départementaux font aujourd'hui le constat d'un fort besoin d'information et de formation des militants et d'une grande déperdition du « savoir » juridique dans les syndicats et sections, à la suite du départ à la retraite des militants les plus chevronnés.

« Là, on a lancé toute une séance de formation des instances de représentation du personnel et j'ai l'impression que le niveau de ceux qui viennent d'être élus est très bas. Il faut réapprendre le baba. Il n'y a plus de gens qui ont eu un tuteur, qui ont été formés sur le tas. Quand je suis arrivée en Bourgogne, je faisais partie d'un réseau juridique au niveau de la fédération, il y avait des gens qui s'y connaissaient. J'ai l'impression qu'ils sont tous partis à la retraite et qu'il n'y a pas de relève. Les jeunes qui arrivent, ils ont peu de connaissance de leurs droits » (juriste, fédération FEP)

« Tout le monde a une petite idée du droit quand même et puis tout le monde est obligé de regarder les textes, mais on s'aperçoit qu'il y a des gens qui sont très démunis dans certains syndicats, en matière de lecture de textes, de compréhension des mécanismes de la fonction publique, des règles. Des jeunes militants souvent qui ne sont pas très au fait même des grandes logiques de la fonction publique parce qu'on ne leur apprend pas. Quand on est fonctionnaire, on sait qu'il y a le principe hiérarchique, mais on ne sait pas grand-chose. Les militants ne sont pas toujours très avertis. Je vais parfois dans les syndicats, j'essaie de faire le tour des questions que les syndicats me posent régulièrement et aussi de parler de la protection du fonctionnaire et puis du droit pénal » (juriste, fédération SGEN)

Au niveau confédéral et fédéral, les juristes sont également fortement sollicités pour de l'appui à la négociation et la relecture des textes. Cette activité risque d'être décuplée avec la réforme sur l'accord majoritaire.

> *« En Ile de France, c'est neuf mille sections… avec les accords majoritaires qui vont arriver… En principe, c'est plutôt les fédérations qui relisent les accords d'entreprise, mais ça va être un boulot monstre pour ceux qui vont relire ça. S'ils relisent… Par pragmatisme, il y a des sections qui ont des budgets et qui ont des avocats ou des cabinets conseil pour les aider »* (juriste, union régionale)

Ce soutien juridique aux négociateurs est crucial pour éviter que les normes conventionnelles négociées ne soient moins favorables aux salariés que le droit du travail ou les accords de branche, mais aussi pour éviter les contentieux.

> *« On part du principe que, systématiquement, lorsqu'on est en négociation, pour les accords interpro, au regard des contraintes réglementaires, au regard du droit, y compris du droit pénal, on estime qu'il nous faut absolument des représentants du secteur juridique dans les délégations. Ce n'était pas le cas toujours avant. Ils apportent leur éclairage, et après c'est quand même les négociateurs qui l'ont en main, mais je pense qu'un négociateur maintenant dans la période avec toutes les normes ne peut pas maîtriser l'ensemble des problématiques et pour éviter une inflation du contentieux, on se protège. Dans les entreprises, il y a des choses qui échappent même aux branches, par rapport à la réalité du bassin d'emploi, de l'entreprise et de la filière qui peut avoir une importance. Il va y avoir un besoin énorme d'équipes outillées ou du moins d'avoir un appui juridique nécessaire pour ne pas faire évoluer les choses dans le mauvais sens. Parce que les conséquences derrière peuvent être rapidement néfastes pour le salarié en général ou positif parce qu'il y a aussi des choses très bien qui sont signées dans les entreprises »* (responsable politique, confédération)

Les équipes fédérales assurent également un travail de formation des secrétaires de syndicat qui peut prendre la forme de journées d'information sur des questions récurrentes ou des thèmes nouveaux et des modules de formation.

> *« On a multiplié les formations. La formation est devenue régulière à partir de 2008, depuis que je suis responsable. On en fait une par an avec douze stagiaires. C'est quatre sessions*

de douze jours, avec une session à Paris parce qu'on les emmène au Tribunal administratif de Paris Montreuil. On vise à ce qu'ils soient en autonomie sur le précontentieux, c'est-à-dire le recours administratif, la négociation et qu'ils sachent faire a minima » (juriste, fédération Interco)

De même certaines fédérations s'occupent de la formation des défenseurs syndicaux aux prud'hommes ou au tribunal administratif, souvent à l'initiative d'un nouveau responsable politique, sensibilisé aux questions prud'homales.

« On a réintroduit un parcours de formation juridique pour les défenseurs syndicaux, CNAS ou ceux qui sont agrées Prud'hommes. On a remis ça depuis deux ans. Ç'est avec l'arrivée de Thierry, il est juge prud'homal. A un moment, il était président d'un conseil des Prud'hommes On a remis un cursus. Alors, sur les premières sessions, on a insisté sur la réforme prud'homale, on a insisté sur la nouvelle articulation des textes, comment se dépatouiller avec l'aménagement de la hiérarchie des normes. La prochaine qui va avoir lieu dans quinze jours est sur la technique de plaidoirie. Alors là, c'est plus l'avocat qui l'a bossé que nous » (juriste, fédération FGTE)

« Notre particularité c'est de former des militants de tous nos syndicats, on a cent dix syndicats, pour être défenseurs auprès du tribunal administratif et eux, vont défendre, évidemment, le droit syndical et du droit collectif. Ils vont faire des dossiers numéro onze, mais aussi du soutien à l'adhérent. On essaie de démultiplier les compétences, on leur donne la compétence pour aller au tribunal administratif. Quand ils nous le demandent on relit et ils vont au tribunal administratif. On les aide et on les soutient, mais c'est le syndicat, par contre qui fait le dossier CNAS. Comme on est structure de défense, ça passe par nous et ensuite, on envoie à la CNAS » (juriste, fédération Interco)

La gestion des dossiers CNAS ne représente finalement qu'une faible part de l'activité des juristes en structure et n'est pas forcément la plus valorisée, car elle est chronophage et administrative, même si elle peut être formatrice pour les nouveaux arrivants. Son caractère administratif peut conduire à ce que cette activité soit perçue comme plus technique que politique.

« Chacun, on a nos petits dossiers CNAS. C'est vrai que ça m'a aidé à faire mes fiches de remise à niveau en droit quand je suis arrivée. D'ailleurs dès que j'avais un dossier CNAS

et que je découvrais une question de droit un peu nouvelle, je prenais des notes. C'est ce que je donne aux gens qui arrivent ici parce que ça leur permet de voir à quoi ressemblent les problèmes de droit du travail sur le terrain et du coup, c'est une bonne formation. Mais après, c'est très administratif et les dossiers sont mal foutus. Tu prends un dossier, là, regarde ça, je ne sais même pas à quoi ça ressemble, la plupart du temps, c'est ni fait ni à faire. Tu reçois ça. Il faut que tu l'ouvres, que tu regardes les pièces. Les trois quarts du temps, t'as un mec qui t'a écrit ça en patte de mouche, il faut que tu comprennes, que tu voies s'il y a bien toutes les pièces, les devis… Et tu fais une fiche de synthèse pour expliquer si on est d'accord ou pas, si on soutient ou pas. Après ce sont les avocats qui sont sensés élaborer la stratégie, la plaidoirie, c'est eux qui trouvent les arguments juridiques, c'est eux qui doivent gagner le dossier, là, on doit juste dire si on est d'accord ou pas. C'est important qu'on ait cette vision globale de tous les dossiers CNAS, mais faut quand même bien voir que c'est une charge de travail énorme et que je trouve quand même que c'est un travail très administratif et finalement pas si politique que ça, mais c'est bien, ça nous ancre dans le terrain. Mais quand on a ça et en plus le suivi de la loi El Khomri, plus des négociations, plus écrire des revues, plus préparer des supports pour nos militants, et faire des notes aux secrétaires nationaux, ça fait beaucoup » (juriste, confédération)

2.2 Une forte sollicitation des experts juridiques

L'ensemble des interviewés fait état d'une activité juridique très soutenue ces dernières années notamment du fait de l'actualité législative, avec une succession de lois portant sur le travail et l'emploi – loi Rebsamen en 2015 et loi El Khomri en 2016 – suivies des ordonnances Macron promulguées en 2017. Il s'ensuit une complexification du droit même pour les experts.

« Ces lois sont faites un peu trop vite et du coup les enjeux ne sont pas tous mesurés, personne n'arrive à suivre. Je pense qu'à la DGT ils sont largués, aussi, ça va trop vite, quoi. Depuis quelques années, tous les ans, il faut qu'on se vide le cerveau et qu'on le reremplisse complètement différemment donc… Pour moi, ç'est la loi de 2008 qui a tout changé, après c'était pas forcément voulu par la CFDT, mais il s'en est suivi beaucoup de lois qui ont tout changé et qui, à chaque fois, changent complètement la donne et le paysage du Code du travail. Forcément derrière il y a des contentieux et comme les contentieux ont valeur de jurisprudence, cela fait beaucoup de choses à prendre en considération. Ca démultiplie le travail intellectuel pour pouvoir répondre aux questions que l'on nous pose. Avant, j'avais

plus de facilités à répondre de but en blanc, maintenant je prends mes précautions » (juriste, fédération FGA)

« Je fais du droit depuis vingt ans, mais ces dix dernières années, c'est fatiguant. C'est passionnant parce que ça change et que tu es obligée de t'adapter à une vitesse de dingue, c'est un mouvement perpétuel, mais c'est quand même inconfortable syndicalement de ne pas pouvoir se dire à un moment donné : « j'ai une assise juridique et le temps de mettre les choses en pratique surtout. ». Je suis bouleversée dans ma conception des institutions représentatives du personnel, d'accord. Rebsamen modifie le contour et ouvre des opportunités. Qu'on nous laisse le temps de nous emparer des textes et de les mettre en pratique. Aujourd'hui, ça n'existe pas. Ce qui me fait rire, c'est qu'à chaque fois, on te dit : « on va simplifier, on va simplifier, mais c'est pas vrai du tout, on ne simplifie pas, on accumule » (juriste, fédération FCE)

Ces lois ont eu des conséquences profondes sur l'activité syndicale, tant du point de vue du contenu et des conditions de la négociation collective que du fonctionnement des instances de représentation du personnel ou des structures de défense juridique. Elles ont nécessité un gros travail d'information et d'explication de la part des équipes juridiques, dans les fédérations et les syndicats.

« Les différentes réformes du droit social qui se sont succédé sont de plus en plus rapprochées et nous obligent à nous mettre à niveau et donc à faire travailler des juristes pour qu'ils nous fassent comprendre les réformes, qu'ils nous les expliquent pour qu'ensuite on ait une réflexion syndicale sur ce nouveau contexte de droit social. Je vais vous donner un exemple, prenons la Délégation Unique du Personnel. Dès lors que le droit change et qu'un employeur peut avoir recours à une Délégation Unique du Personnel avec de nouvelles règles, il faut qu'on les connaisse. Donc si, par exemple, le seuil est modifié, il faut que les juristes nous expliquent comment on calcule, comment on regarde le nouveau seuil et les conséquences que ça a. Avec ces lois successives rapprochées si on veut exercer correctement notre mandat, on doit connaître le cadre juridique dans lequel on travaille donc il faut absolument se former, apprendre, se mettre à jour et, pour ça, on utilise les juristes » (responsable politique, fédération Services)

« On est dans une période où il y a une accélération de l'évolution des lois. Il y a des choses très intéressantes, mais du coup, on est obligé de changer de stratégie syndicale. On renforce

en effet le rôle des organisations syndicales dans la négociation, ça s'est un point pour moi qui est très positif sauf que vous imaginez que dans la tête des militants, ils ne sont pas encore là-dedans. Ça renvoie du coup à une compréhension de l'articulation des temps de négociation, des temps d'information-consultation, et mine de rien, c'est quand même lié à du droit. Il faut que les milliers de militants s'approprient ces articulations de temps de négociation et tout ça, ça bouffe pas mal de temps aux équipes juridiques pour constituer des documents. La fameuse hiérarchie des normes, il faut expliquer. Donc les juristes sont interpellés à la fois sur l'évolution des règles des négociations collectives qui impactent pas mal de choses et sur des dossiers de cas concrets ou de salariés qu'il faut défendre par rapport à un contentieux » (secrétaire de syndicat, fédération FGMM)

La succession de lois complexes, parfois mal écrites, suivies de nombreux décrets d'application susceptibles de donner lieu à de multiples contentieux, contribue en effet à créer des incertitudes juridiques pour les militants et les professionnels du droit, pour ne pas dire une forme d'instabilité juridique.

« D'un côté, tu as le législateur qui élabore des textes de loi très techniques très complexes, avec des délais d'attente pour les décrets qui sont inimaginables. La loi travail c'est cent quarante-sept textes, cent-quarante-sept décrets, c'est énorme. C'est complètement dingue. Pendant toute cette période-là, ~~comment~~ qu'est-ce qu'on fait ? Une fois que le décret est en place. On va en avoir une lecture. Il va y avoir du contentieux. On va avoir les premières décisions de justice et il va falloir qu'on attende la Cour de cassation pour savoir. Et puis, quand tu commences à voir où tu vas, tu as une autre loi qui interfère. Il faut arrêter, c'est de l'obésité législative » (juriste, fédération FCE)

Dans le secteur public, l'activité de conseil aux équipes est également très chronophage, notamment en période d'évolution réglementaire.

« *Question* : Qu'est-ce qui vous absorbe le plus ?
C'est la réponse aux questions des syndicats. Sur des points juridiques qui sont de plus en plus complexes. Par exemple, je pense à l'enseignement supérieur… C'est quand même quelque chose, avec les contrats des écoles qui passent de contrats publics à privés. Ce n'est pas évident de chercher un texte bien fait. Tous les textes ont été basculés dans le code de l'éducation au lieu d'être dans le Code du travail. Et puis les fusions, il faut traiter de la

situation des salariés, ceux qui passent du statut du droit privé au droit public » (juriste, fédération FEP)

Au quotidien, les responsables juridiques maîtrisent donc peu leur charge de travail, avec des pics d'activité au moment des élections professionnelles et de nombreuses questions portant sur les scrutins (et notamment la mise en place de la mixité des listes depuis la loi Rebsamen) ou sur la structuration des instances de représentation du personnel.

*« Globalement, on fait beaucoup d'assistance sur les élections professionnelles. On va se rapprocher d'une nouvelle phase de campagne électorale pour une entreprise historique pour la fédération donc, là, l'idée ça va être d'accompagner un peu plus les équipes en termes de préparation juridique pour leur permettre de mieux appréhender leur campagne. On a beaucoup de questions qui touchent aux désignations ou au contentieux de désignation. Par exemple, est-ce que c'est opportun de maintenir ou pas, par exemple, une IRP sous une forme ou une autre ? Des questions stratégiques sur la mise en place des délégations du personnel » (*juriste, fédération F3C)

Tous les services juridiques rencontrés sont très occupés. Le bilan d'activité du pôle juridique de la fédération Interco indique ainsi une hausse très nette du nombre de demandes adressées par les syndicats (318 en 2014) et les secrétaires nationaux au service juridique sur des thèmes aussi divers que l'opportunité d'un contentieux, le droit syndical, l'interprétation de textes, les questions statutaires et les droits des adhérents. Mais, les fédérations n'ont pas les moyens d'embaucher plus de personnel.

« Si on avait dix juristes, on aurait de quoi donner du boulot à dix juristes parce qu'il y a une demande très importante des militants sur ces sujets-là et ils ne chôment pas, il y a beaucoup de questions qui passent à la fédération. Notre service juridique ne fait pas que préparer et engager du contentieux au nom de la fédération. Il y a un gros travail aussi de conseil, de renseignements, de relecture d'accords, de conseil à la négociation. Après, il y a des questions d'arbitrages financiers à faire, on n'a pas des moyens complètement élastiques. En fait, budgétairement, on est plutôt sur deux postes » (responsable politique, fédération FGMM)

Quel que soit les niveaux de structure, la demande juridique est telle que les responsables juridiques essayent d'organiser le travail et les flux, en tentant de rationaliser le travail

au sein des structures ou des syndicats et en contraignant l'accès aux services/militants spécialisés.

> « *Question* : Vous suivez votre activité ?
> *Tout le temps parce qu'on a beaucoup de demandes et comme vous l'avez constaté vous même, on a beaucoup de boulot et on a besoin que ce soit écrit quelque part pour ne pas l'oublier. Vous voyez un exemple, là, on a un tableau. Ce qui est en rose, c'est moi qui dois le faire. En jaune, c'est le juriste à mi-temps qui doit le faire et ce rose-là, c'est ma collègue qui doit le faire. J'ai instauré ce système quand je suis passée responsable pour savoir ce que j'avais à faire et ne pas nous perdre. Et aussi parce qu'il y en a qui sont malins qui demandent aux deux. Donc, là, au moins on sait qu'il y en a une qui s'en occupe. Donc, ça permet de ne pas faire des doublons »* (juriste, fédération Interco)

Une autre stratégie vise à renforcer l'expertise juridique au niveau local, à l'image de ce syndicat.

> *« Une fois par semaine, on organise une permanence au syndicat et l'idée c'est de recevoir tous les salariés issus de la métallurgie qu'ils soient adhérents ou pas adhérents. Quand le salarié est adhérent et dans une entreprise où il y a une section syndicale, on l'encourage à venir voir le responsable syndical ou l'élu CE ou DP. Ca a un double intérêt, d'une de montrer que la CFDT est quand même organisée et que ce n'est pas que de la consommation, le juridique, et que c'est aussi un acte militant, une démarche d'accompagnement des salariés et tout ça. Deuxième intérêt, c'est que ça forme l'élu DP ou le responsable syndical qui accompagne le salarié qui va être en difficulté et ça a un bénéfice c'est que ça permet de le sensibiliser sur l'approche juridique des dossiers »*
> (secrétaire de syndicat, fédération FGMM)

Pour endiguer le flot des demandes émanant des syndicats, certaines petites fédérations, comme la FGA et FNCB, ont choisi d'avoir recours à une permanence téléphonique assurée par un cabinet d'avocat, avec plus ou moins de satisfaction.

> *« Je réponds aux questions que se posent les secrétaires nationaux, les secrétaires fédéraux de branches. On en a une soixantaine, mais parce qu'on a l'agriculture qui est faite de plein de petites branches. On a beaucoup de branches. Je ne suis pas à disposition des syndicats puisqu'étant seule et vu le nombre de syndicats si je devais répondre à toutes leurs questions*

juridiques, je ne m'en sortirai pas. Donc pour ça, par contre, on a mis en place avec un cabinet d'avocat partenaire, une espèce de hotline donc du coup les syndicats peuvent pour un tarif préférentiel consulter l'avocat sur les questions juridiques basiques qui se posent au quotidien pour eux. Par contre, souvent ce qu'ils font c'est qu'ils passent par leur secrétaire de branche et du coup, ça finit souvent par m'arriver. Les questions les plus complexes qui amènent vraiment une étude passent finalement par moi par des chemins divers et variés » (juriste, fédération FGA)

« Les structures ont un peu du mal à se repérer. Le secrétaire du syndicat va me poser une question, il va la poser aussi au cabinet d'avocat jusqu'à ce que la réponse lui convienne parce que souvent, enfin les militants ils ont envie que la réponse aille dans leur sens » (juriste, fédération FNCB)

De fait, certaines grosses sections d'entreprise sont quasiment en autonomie sur le juridique, avec l'aide de cabinets d'avocats qui ont des conventions avec le comité d'entreprise. Elles peuvent avoir tendance à oublier le syndicat, sans passer par la CNAS considérée parfois comme trop bureaucratique, et travailler directement avec les avocats, qui y trouvent également un intérêt, car celles-ci sont généralement mieux dotées financièrement que leurs structures.

« On a une solution qui est offerte par le CE aux salariés. C'est une solution juridique qu'on peut consulter comme on veut pour quelques points, et on pense même, au niveau de la section CFDT, prendre une assistance complémentaire sur des points juridiques. Ces dernières années, ça a énormément changé avec la loi travail, des choses comme ça, on est obligé de se tenir au courant parce que la négociation dans les entreprises devient compliquée. On a donc cette assistance juridique. Les gens peuvent envoyer un mail et ils ont une réponse soit par mail soit par téléphone. Ils ont même une couverture qui permet d'aller au tribunal aussi, de mener des actions pour des conflits souvent en lien avec le travail, mais aussi des conflits personnels sur des problèmes d'habitation ou de location. Enfin voilà, c'est une assistance que l'on offre aux salariés » (délégué syndical central, fédération Services)

« Ce qui se passe c'est que les sections syndicales qui ont la compétence de mener des dossiers collectifs, les mènent seuls, elles oublient un peu le syndicat. Elles vont penser au syndicat au moment où elles ont besoin de la signature du syndicat. Donc souvent les dossiers

sont finis, bouclés et on est oubliés de la procédure. Et on a même des avocats du réseau qui nous oublient et qui traitent directement avec le CE parce que c'est plus juteux d'aller renseigner les CE que d'aller vers un syndicat qui est pauvre. » (secrétaire de syndicat, fédération FCE)

Cela dit, ce même syndicat a mis en place, depuis les années 1970, une association pour capter le marché des comités d'entreprise dans son secteur en offrant un service juridique de qualité et en formant (et finançant) des juristes pour le syndicat.

« Question : Que fait cette association ?
A l'origine, les adhérents se sont des comités d'entreprises qui adhérent à l'association sur le budget des activités sociales et culturelles et qui offrent à tous les salariés, peu importe leur obédience syndicale, une permanence d'information juridique donc sur le divorce, urbanisme, succession… Quand cela a été créé, c'était un moyen de capter l'argent des CE pour financer un juriste pour le syndicat. C'était le moyen d'avoir des juristes dans les murs à moindre coût. Et puis dans les années 70 les protections juridiques n'existaient pas donc c'étaient des syndicalistes qui ont créé ça avec des avocats. Il y avait le cabinet Grumbach, des syndicalistes qui après étaient à la confédération aussi, une génération qui est partie maintenant.
Question : Comment cela fonctionne ?
Les CE adhèrent et après ils payent un forfait pour une prestation de services. Les CE que l'on a, on travaille avec eux depuis vingt ans malgré la concurrence des protections juridiques. Ils voient bien la différence entre une plateforme téléphonique, un mastodonte qui gère les contentieux juridiques et nous où on est sur de la pédagogie, sur de l'accompagnement, sur de l'individuel. On n'offre pas du tout les mêmes prestations. On ne fait pas le droit social puisqu'il y a les organisations syndicales dans les entreprises donc on n'entre pas en concurrence avec eux, on ne traite pas du contrat de travail » (secrétaire de syndicat, fédération FCE)

Le juridique semble également omniprésent dans le quotidien des grosses sections d'entreprise, qu'il s'agisse de l'activité du comité d'entreprise ou du CHSCT, de la négociation collective ou de la représentation des salariés, et les militants n'ont pas nécessairement le temps et les ressources pour se former.

« *Question* : Avez-vous développé des compétences juridiques au fil du temps ?

On n'a pas le choix. On a besoin du juridique pour plusieurs choses. On a besoin du juridique pour tout ce qui est social, économique au niveau du CE. On a besoin du juridique pour tout ce qui est délégué du personnel, évidemment, le contentieux, les règles appliquées, et on a besoin aussi du juridique sur le CHSCT parce que voilà, tout ce qui est prévention des risques, on a besoin de se tenir informés régulièrement » (délégué syndical central, fédération Services)

« C'est-à-dire qu'aujourd'hui le juridique ça prend des proportions importantes dans toutes les entreprises, parce que tout s'éclate en fait et puis on le voit bien, des nouvelles lois il y en a toutes les cinq minutes. Ça change trop souvent, trop vite, les délégués syndicaux, les mi-temps, ne peuvent pas aller en formation tous les quatre matins pour s'approprier l'intégralité de toutes les lois qui nous sont balancées » (responsable juridique de syndicat, fédération FCE)

Plus on s'approche du terrain, plus les militants et les adhérents adoptent des tactiques variées pour se faire aider juridiquement, parfois en contournant les barrières posées par les structures.

« On peut être amenés à prendre plusieurs avis en fait.. On peut être amené à consulter la personne dont je vous ai parlé. On peut être amenés à consulter le syndicat, la fédération, etc. On prend des avis un peu partout, et si c'est sur un sujet un peu particulier, et qu'on connaît quelqu'un au syndicat qui a une compétence sur la question, on va le consulter aussi. On essaye de taper un peu partout » (délégué syndical central, fédération Services)

« Le problème c'est que le service juridique, son rôle c'est d'étudier les dossiers et de vérifier les accords de branche, les problèmes liés au secrétaire fédéral. La section syndicale doit passer par son syndicat. Donc, moi, j'arrive à contourner parce que je suis connu de ma fédération par rapport à mes compétences. Automatiquement j'arrive à avoir quelques renseignements par le service juridique, mais sinon les autres ce n'est pas la peine, ils doivent passer par leur syndicat, tout simplement. Donc, on n'a aucune structure juridique propre dans les départements ou dans les régions qui pourraient aider les sections syndicales ou les syndicats » (délégué syndical central, fédération FGA)

Souvent, les petits syndicats se tournent aussi vers les unions départementales qui sont très sollicitées par les militants, mais aussi par les adhérents et les salariés non syndiqués.

« Je suis toute seule à l'union départementale et je suis aussi défenseur syndical. J'ai une activité de contentieux et de conseil. Alors la spécificité de l'immeuble fait que je peux être beaucoup sollicitée parce qu'il y a trente-cinq syndicats qui n'ont pas tous des ressources juridiques. Les gens viennent facilement dans mon bureau pour poser des questions et ça peut être une activité assez volumineuse parce que c'est variable et je ne sais jamais dans quel sens ça va aller. Ça arrive aussi que ce soit des représentants du personnel dans les entreprises qui ont une question, on leur dit « tu peux appeler Louise » et ils m'appellent. Alors, théoriquement, je n'ai pas d'adhérents directement au téléphone, mais en fait, ça m'arrive quand même régulièrement, voire des non adhérents. Notre numéro de téléphone est celui qui apparaît sur Internet, apparemment, quand les gens tapent « inspection du travail ». Donc très souvent ils tombent sur notre numéro de téléphone » (juriste, union départementale)

En tant que structures de défense, les unions départementales et régionales suivent les dossiers de soutien à l'adhérent que leur confient les syndicats ou qu'elles acceptent de prendre, parfois sans passer par la CNAS, parce qu'il s'agit d'un sujet politique sur lequel elles travaillent (comme le harcèlement sexuel). Elles se chargent de trouver les défenseurs syndicaux, de les former ainsi que les conseillers prud'hommes et d'organiser des soirées d'information juridique.

« On organise des soirées d'information sur le droit. On fait des soirées qu'on appelle « Info droit » plusieurs fois par an. Il y a des avocats qui viennent animer les deux heures sur un thème. On a beaucoup d'élus qui viennent, des élus CE, des délégués syndicaux qui viennent parce qu'ils doivent être un peu short sur l'information ou les mises à jour du droit. Après, ça dépend des thématiques. L'année dernière, il y en a eu une sur la base de données économique et sociale pour le comité d'entreprise, du coup il n'y avait que des élus de CE, enfin, ça dépend un peu du thème » (juriste, union départementale)

3. UNE ACTIVITE CONTENTIEUSE EN DIMINUTION

Une partie de l'activité des services juridiques, au niveau des fédérations et des syndicats, mais aussi des structures confédérales et interprofessionnelles, consiste aussi à gérer les contentieux individuels ou collectifs, selon les règles et circuits de validation fixés par la CNAS.

3.1. Des dossiers de nature différente

Sans revenir sur les différentes activités de la CNAS qui ont été présentées dans le premier chapitre, notons que la branche juridique représente 45% des activités et du budget de la CNAS. Celle-ci est découpée en trois types de dossiers : droit syndical, intérêt général ou collectif (dossiers J) et soutien à l'adhérent (*cf.* encadré 1).

Encadré 1 : Les différents types de dossiers CNAS

Les actions juridiques relevant du soutien à l'adhérent sont définies par l'article 24 du règlement intérieur de la CNAS.

Il s'agit des recours et actions juridiques que l'adhérent engage en accord et sous la responsabilité de son syndicat pour faire valoir ses droits dans les domaines:

■ du droit du travail,

■ des fonctions publiques, ■ de la protection sociale,

■ de la formation professionnelle. **Les actions juridiques relevant du droit syndical sont définies par l'article 14 du règlement intérieur de la CNAS.** Elles concernent:

■ la défense du droit de grève ;

■ la défense des droits des représentants du personnel (désignation, élections, statut protecteur, moyens de fonctionnement, attributions) ;

■ la défense des droits du syndicat et de la section syndicale dans et hors de l'entreprise ;

■ la défense des droits des adhérents menacés ou sanctionnés en raison de leurs activités syndicales

■ la défense du droit à la négociation du syndicat. **L'article 20 du règlement intérieur de la CNAS définit les actions juridiques se rapportant au fond tactique.** Il s'agit des actions présentant un intérêt général ou collectif, lequel doit résulter :■ soit d'un enjeu caractérisé pour l'ensemble d'une profession, d'une branche ou d'une région; cet enjeu doit être clairement identifié et défini par la fédération ou la région concernée ;

■ soit de l'action d'un syndicat en vue de faire respecter les dispositions législatives, conventionnelles et réglementaires applicables; il s'agit obligatoirement d'une action collective dans laquelle un intérêt collectif est en jeu.

Dans tous les cas, la prise en charge n'est possible que si le syndicat intervient en tant que tel dans les procédures (comme partie agissante, comme partie civile); l'intervention du syndicat concrétise, matérialise l'intérêt collectif.

Source : guide CNAS

De facto, la CNAS reçoit quotidiennement les dossiers de demande de soutien des actions en justice. Elle opère une pré-qualification des « dossiers J » en droit syndical ou intérêt collectif. Les dossiers de soutien à l'adhérent arrivent déjà qualifiés par les syndicats.

« Les dossiers bleus c'est du soutien à l'adhérent, les oranges c'est du dossier juridique. Donc, le syndicat envoie son dossier, nous, il faut qu'on le pré qualifie, bon d'savoir si on dit que c'est plutôt « du droit syndical » ou plutôt « de l'intérêt général ou collectif » (secrétaire confédéral, CNAS)

Cette distinction entre les deux types de « dossiers J » n'induit pas une prise en charge financière différente, mais correspond à deux lignes comptables distinctes. Elle relève, par ailleurs, d'une différenciation qui s'est opérée progressivement entre la défense des droits syndicaux, centrale dès la création de la CNAS (Tellier, 2014) et la défense de dossiers « exemplaires » ou significatifs pour les droits des salariés dans une profession donnée ou de questions générales d'application des dispositions législatives ou conventionnelles. Autant la question du droit syndical est assez « facile » à établir, autant le caractère collectif d'un contentieux peut porter à débat comme le souligne ce secrétaire confédéral : « *l'intérêt général, il y a plus de débats. On cherche à savoir si c'est pas un cas individuel qu'on monte en épingle ou s'il y a vraiment un côté exemplaire au dossier* ».

« La différence s'explique par des strates différentes, historiques. L'origine du dossier c'est le droit syndical. C'est très simple, la CNAS finance, aide le syndicat sur son droit à l'existence, s'il est attaqué en tant qu'organisation syndicale, si ses droits de négociation sont attaqués, et bien sûr la discrimination syndicale avérée. Historiquement, c'est la première forme de prise en charge. Après, ce qu'on appelle le fonds tactique c'est lié à l'idée que l'on peut prendre d'autres dossiers juridiques en raison de leur exemplarité, mais c'est pas du tout du droit syndical, c'est par exemple le temps d'habillage et de déshabillage chez Carrefour qui est compté ou pas dans le salaire. C'est emblématique d'un vrai problème de la grande distribution c'est de l'intérêt général de la profession » (secrétaire confédéral, CNAS)

La grande majorité des dossiers juridiques financés par la CNAS relève du soutien à l'adhérent et du rétro-adhérent[106]. Comme le montre le tableau ci-dessous, le nombre de

[106] Ce terme désignait « les adhérents n'ayant pas 6 mois de cotisations au moment du fait générateur". Il a été abandonné en 2016 au profit de celui de "nouvel adhérent" qui désigne celui un.e salarié.e qui adhère au moment où il/elle rencontre un problème. La demande de versement des cotisations rétroactives a également été supprimée.

ces dossiers est en nette diminution. Il est passé de 2253 en 2009 à 1291 en 2017. Cette baisse significative semble cohérente avec celle des contentieux prud'homaux individuels au niveau national (Pélisse, 2014), baisse probablement pérenne en raison des conditions renforcées d'accès aux prud'hommes. Elle peut néanmoins laisser perplexe quand on sait que la présence syndicale et le soutien d'un représentant syndical sont des facteurs susceptibles d'influencer favorablement la décision d'aller aux prud'hommes. Comment comprendre cet infléchissement des dossiers CNAS ? Une première interprétation tient à l'amélioration de la prise en charge des dossiers par la CNAS avec une volonté depuis quelques années de faire baisser le stock de contentieux non traités et de clôturer certains dossiers très anciens. La recherche d'une plus grande flexibilité de l'application des règles et procédures de la CNAS explique aussi sans doute la baisse des dossiers en cours.

> *« J'ai le plus vieux dossier qu'on n'a pas classé sans suite, qui est celui de l'amiante à Jussieu. On les classe, ils sortent des piles. L'avantage aussi c'est que les dossiers classés sans suite ne génèrent pas de provisions parce qu'à la fin de l'année, je suis obligé de calculer des provisions sur dossier avec les commissaires aux comptes* » (secrétaire confédéral, CNAS)

Tableau 1 : Dossiers « soutien à l'adhérent »

CNAS / STATISTIQUES DOSSIERS A

DOSSIERS TERMINÉS	TOTAL CN@S	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Pris en charge Adhérent	2 136	602	264	289	287	277	177	159	72	9
Pris en charge Rétro	2 204	571	321	346	320	241	220	121	60	4
Rejeté	762	164	134	108	82	78	62	56	42	36
Regroupé	241	23	27	23	32	26	36	31	24	19
Requalifié (*)	91	33	42	16	-	-	-	-	-	-
Annulé / sans suite	1 004	731	65	54	31	44	31	24	15	9
TOTAL DA TERMINÉS	6 438	2 124	853	836	752	666	526	391	213	77

DOSSIERS EN COURS	TOTAL CN@S	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Pris en charge Adhérent	2 510	10	115	189	277	383	390	420	397	329
Pris en charge Rétro	1 559	57	419	294	90	169	159	109	147	115
Pas encore qualifiés	4 731	62	650	607	586	486	425	552	593	770
TOTAL DA EN COURS	8 800	129	1 184	1 090	953	1 038	974	1 081	1 137	1 214

TOTAL DOSSIERS A	15 238	2 253	2 037	1 926	1 705	1 704	1 500	1 472	1 350	1 291

(*) Le statut de "requalifié" n'existe plus depuis mi-2011 avec la nouvelle application

Source : CNAS

D'autres raisons de la baisse des « nouveaux » dossiers sont à chercher du côté du traitement des dossiers par les syndicats. Les dossiers individuels sont en effet remplis par les syndicats. La demande de prise en charge d'un dossier de soutien à l'adhérent est faite par le syndicat mais doit être transmise à la CNAS par une structure de défense (UIS, UD, URI, fédération). Si le dossier est complet, la CNAS l'enregistre, lui attribue un numéro et adresse à la structure de défense un accusé de réception et un imprimé de relevé de frais. L'accusé de réception ne vaut pas décision de prise en charge, celle-ci étant déterminée à réception de la décision de justice. Si le dossier est incomplet, il est retourné à la structure de défense en indiquant les manques.

Les syndicats sont donc appelés à faire le tri dans les demandes d'appui et de conseil qui leur arrivent. Celles-ci sont très variées – insuffisance professionnelle, licenciement abusif ou économique, sanction disciplinaire, salaires, harcèlement, inaptitude - et nombreuses sont celles qui n'appellent pas nécessairement une réponse judiciaire ou même juridique.

« L'adhérent qui nous interpelle, nous interpelle essentiellement pour des conflits, de l'accompagnement sur des entretiens disciplinaires, des contestations de sanctions, des montages de saisines prud'homales pour irrespect du contrat de travail. Je vous donne à titre d'exemple le rendu sur 2014. Alors, en 2014, nous avons eu vingt-trois dossiers. Donc, sur ces vingt-trois dossiers de défense adhérent, on a : contestation sur du licenciement personnel dans 21 % des cas, du licenciement économique pour 4 %, de l'accompagnement pour sanction disciplinaire 17,5 %, des réclamations sur des éléments de salaire 21 %, du harcèlement 8 %, de la demande d'information juridique, de l'accompagnement sur dossier d'invalidité, et 8 % de ce qui est qualifié de divers et tout ce qui concerne le droit syndical »
(secrétaire de syndicat, fédération Santé Sociaux)

« On voit de plus en plus de salariés venir à la permanence sur des questions de mal être au travail. A une époque, on avait beaucoup de questions liées aux restructurations collectives et des problèmes de licenciement. Aujourd'hui, on a beaucoup plus de salariés qui viennent nous voir, tout simplement parce qu'ils se sentent mal dans leur poste de travail. C'est toujours des questions difficiles parce que soit c'est du harcèlement, mais avec la difficulté de le prouver, soit ce sont des salariés qui ne se retrouvent plus du tout dans leur relation au travail. Soit, ils ne comprennent plus le sens du travail qu'on leur demande ou ils disent : «

je n'en peux plus, quoi ». On n'est pas spécialistes là-dessus, on n'est pas médecin et le code du travail ne va pas aller sur l'aménagement du travail, l'organisation du travail. Il y a un vide sidéral là-dessus » (secrétaire de syndicat, fédération FGMM)

En général, les syndicats qui traitent les dossiers individuels soutiennent les adhérents d'autant que leur intervention arrive assez tardivement dans le processus. Souvent, les adhérents ont déjà engagé une action aux prud'hommes, ont trouvé un avocat et viennent demander un soutien au syndicat.

« L'aide à l'adhérent, c'est beaucoup plus tardif que les dossiers juridiques dans la construction de la CNAS. C'est un forfait financier assez faible, c'est quatre cent soixante et des brouettes qu'on donne à l'adhérent pour l'aider dans son dossier juridique personnel. Dans la majorité des cas, l'adhérent a un problème, il va aux Prudhommes, il prend un avocat et il demande une aide à son syndicat. Le syndicat remplit un dossier bleu. En général, il prévient son syndicat avant et son syndicat lui dit « tu prends l'avocat truc, moi, je te remplis le dossier bleu et j'envoie tout à la CNAS et la CNAS te donnera quatre cent soixante euros » (secrétaire confédéral, CNAS)

S'ils pensent que le dossier n'est pas suffisant, les militants orientent tout de même les adhérents sur les procédures à suivre, ne voulant pas que ces derniers pensent que le syndicat ne fait rien pour eux.

« *Question* : Et vous, vous n'hésitez pas à prendre les dossiers quand les adhérents vous les soumettent ?
Si on a les éléments justificatifs pour traiter le dossier, on le prend bien sûr. Si quelqu'un vient nous voir en nous disant « j'en ai marre mon employeur me harcèle », ce n'est pas suffisant, mais quand on a des éléments probants avec des arrêts maladies, des courriers ou des mails intempestifs, des témoignages de collègues, des plannings qui changent tous les quinze jours… La liste n'est pas exhaustive, ça peut aller très loin. Il faut qu'on réunisse ces éléments, mais dès qu'on réunit les éléments oui, on monte le dossier » (secrétaire de syndicat, fédération Santé Sociaux)

« *Question* : Est-ce que c'est vous qui choisissez de soutenir tel et tel dossier ?
C'est moi qui dis à la personne : « votre dossier est jouable au tribunal ou pas. » Ceci dit, si la personne veut absolument le faire alors que ce n'est absolument pas jouable, je lui dis : «

écoutez, je veux bien vous envoyer dans un mur, mais si vous voulez vraiment je vais vous donner les éléments procéduraux qui vont vous permettre de faire une requête. Je veux bien lire ce que vous avez fait éventuellement, mais les arguments juridiques j'en ai pas à vous offrir donc vous mettrez ce que vous avez envie de mettre, pis voilà ». Sinon les gens vont dire que le syndicat ne veut rien faire » (juriste, fédération SGEN)

Cela dit, les syndicats ne sont pas les seuls acteurs du processus. Les structures interprofessionnelles qui agissent en tant que structures de défense exercent aussi un contrôle sur le montage des dossiers et le soutien apporté par les syndicats.

« *Question* : Les syndicats font attention, quand ils sélectionnent les dossiers ?
Le pôle juridique de l'URI prend le dossier une fois que le syndicat a bien détaillé toutes les circonstances. Ils ne vont pas recevoir le salarié comme ça. Ça prend du temps. C'est-à-dire que le SG du syndicat doit avant construire avec le salarié qui va présenter et va construire un argumentaire. Il faut que ça engage le syndicat. Il y a une dizaine d'années c'était plus facile, le syndicat déposait au service juridique de l'Union régionale et l'Union régionale prenait en charge. Maintenant, il y a un regard et il faut que le syndicat s'engage à soutenir le salarié. Les URI, c'est souvent eux qui vont défendre devant les prud'hommes. C'est le groupe conseiller prud'hommes qui étudie un petit peu les dossiers, qui sert de support » (juriste, fédération FEP)

Dans la pratique, il y a une prise en charge collective. Les syndicats essayent de ne pas gérer les dossiers seuls et de mettre les élus ou mandatés dans la boucle pour aider l'adhérent à monter son dossier et s'assurer qu'il s'agit bien d'un cas individuel et pas d'une difficulté plus générale dans l'entreprise.

« Quand un adhérent nous appelle parce qu'il a une difficulté, la première chose qu'on fait, c'est de chercher s'il y a une personne mandatée ou s'il y a des élus dans l'établissement. Le premier interlocuteur c'est le référent CFDT de l'établissement. C'est notre interlocuteur et c'est l'interlocuteur de l'adhérent en premier lieu. Après, s'il y a un dossier à monter, on demande au délégué syndical, s'il y en a un, d'accompagner l'adhérent et de monter avec lui les éléments qui permettront de constituer le dossier. Et en règle générale, on essaye de recevoir l'adhérent et le délégué syndical ensemble parce que derrière une personne, il peut y avoir d'autres difficultés pour l'ensemble de l'établissement. On creuse, on ne se limite pas juste à monter le dossier » (secrétaire de syndicat, fédération Santé Sociaux)

Les dossiers de soutien à l'adhérent ne sont vus par les services fédéraux et confédéraux qu'en cas de proposition de requalification en "dossiers J". A l'inverse, certains dossiers présentés comme des « dossiers J » peuvent être requalifiés en dossiers individuels, notamment quand le syndicat n'est pas partie-prenante dans la procédure ou que le lien entre le litige et le mandat du plaignant n'est pas établi.

> **Dossier n°2015 001577 - Syndicat Chimie Energie d'Alsace c/Entreprise A**
> La société a proposé aux trois OS représentatives de l'entreprise un accord de classification auquel était jointe une grille de salaire qui revoyait substantiellement à la baisse les rémunérations qui y étaient jusqu'alors appliquées. Seul un syndicat minoritaire a signé l'accord. Les deux autres ont fait valoir leur droit d'opposition. Parallèlement à cela, 70 des 130 salariés que compte l'entreprise ont signé une pétition pour demander le rétablissement de l'ancienne grille de rémunération. Or, l'employeur refuse d'admettre que l'opposition a fait tomber le nouvel accord et que l'application de la grille antérieure s'impose désormais. Par ailleurs, certains salariés ne se sont pas vus reconnaître les coefficients correspondant à leur fiche de poste. Dix salariés de la société agissent aujourd'hui aux prud'hommes afin d'obtenir les rattrapages de salaire correspondant.
> *Accord du Comité de gestion pour la requalification du dossier en soutien à l'adhérent, sous réserve des conditions d'adhésion.*

Cette décision de requalification n'est pas anodine. Elle a tout d'abord un impact sur la prise en charge financière de la CNAS qui varie selon les types de dossiers. Chaque instance judiciaire du dossier fait l'objet d'une participation financière de la CNAS qui est généralement plafonnée, avec certains dépassements autorisés par le comité de gestion. Mais elle a aussi un impact moins évident sur les délais d'instruction. Comme le souligne un secrétaire confédéral : « *les délais d'instruction sont très différents. Le « dossier J » est très long alors que le dossier adhérent est beaucoup plus court. Je me suis déjà fait engueuler pour avoir suggéré une requalification en « dossier J » alors que ça prend trois ans et que le syndicat m'avait expressément demandé de le remettre en adhérent* ».

Les fédérations traitent deux autres types de dossiers : les contentieux initiés par la fédération elle-même et les contentieux portant sur le droit syndical ou l'intérêt général ou collectif (dossiers J) initiés par les syndicats et sur lesquels elles sont appelées à émettre un avis, avant d'être acceptés/validés par le comité de gestion de la CNAS (*cf.* encadré 2).

Encadré 2 : Décision de prise en charge par la CNAS

La prise en charge d'un dossier droit syndical ou fonds tactique est décidée par le comité de gestion de la CNAS.
Dès réception de la demande (imprimé n° 11), la Cnas:
■ enregistre le dossier et lui attribue un numéro;
■ envoie un accusé de réception au syndicat (une copie est adressée à la fédération concernée)
■ transmet la demande à la fédération pour avis motivé par celle-ci ;
■ transmet la demande au Service juridique confédéral pour instruction. L'avis motivé de la fédération est un élément déterminant car il « valide » l'analyse du syndicat. Pour ces demandes, il est utile, voire nécessaire, d'avoir un contact avec la fédération avant l'engagement des procédures et le dépôt de la demande de crédit.
A l'issue de cette procédure :
■ la demande fait l'objet d'un examen par le comité de gestion de la CNAS, comité de gestion de la CNAS, composé de 10 représentants élus des fédérations et des régions qui décident de la prise en charge ou non du dossier. Sa décision est fonction de l'intérêt général et collectif que présente l'affaire. Il est donc essentiel que la demande de crédit adressée à la CNAS soit accompagnée d'une note explicative détaillée sur le litige et ses enjeux. Le comité de gestion ne siège pas en permanence; il se réunit huit fois par an, soit environ tous les mois et demi. En pratique, cela signifie qu'une prise en charge du dossier ne peut être immédiate. ■ la décision est ensuite notifiée au syndicat.

Source : guide CNAS

Globalement le volume de contentieux au titre du droit syndical ou de l'intérêt général, initié par les fédérations ou les syndicats est également en diminution. Il est passé de 703 dossiers en 2009 à 545 en 2017 (cf. tableau n°2). Cette baisse du nombre de dossiers cache, selon certains, une augmentation du nombre de plaignants, avec plus de dossiers collectifs.

> *« Une année, je me suis posé et j'ai essayé de comprendre pourquoi ça baissait. En fait, c'est un trompe-l'œil. Il y a deux choses qui se passent. Il y a moins de dossiers, mais les dossiers concernent plus de gens. Alors ce sont des dossiers où, avant, tu avais des dossiers individuels et là, tu as des dossiers qui sont plus collectifs. Donc tu vas avoir un seul dossier, mais qui va avoir une injonction d'instance avec 20 ou 30 salariés »* (juriste, confédération)

Le nombre de « dossiers J » varie par ailleurs beaucoup en fonction de la taille des fédérations, mais aussi de la qualité du dialogue social dans les secteurs couverts.

> *« Évidemment, en termes de respect des lois, de respect du droit, on aura toujours plus de contentieux dans des secteurs comme le commerce, la restauration, l'hôtellerie, les salariés du particulier-employeur, il y aura toujours plus d'abus dans certains secteurs que dans*

d'autres, évidemment. Les grands groupes mutualistes ou des grandes banques ne vont pas multiplier les dossiers prud'hommes alors qu'on va en avoir plus volontiers dans e commerce ou dans la restauration. C'est juste qu'il y a des secteurs où les relations sociales sont plus tendues, où les employeurs n'hésitent pas à s'asseoir sur les textes ou à pas vouloir les connaître, à ne pas vouloir les respecter ou à calculer un risque et à tenter le risque. Ce sont des réalités économiques et sociales différentes » (responsable politique, fédération Services)

Tableau 2 : Dossiers J

CNAS / STATISTIQUES DOSSIERS J

DOSSIERS TERMINÉS	TOTAL CN@S	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Droit Syndical	889	153	145	93	126	125	99	96	43	9
Fonds Tactique	223	33	28	27	36	28	21	20	17	13
Fonds de solidarité	2	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Rejeté	107	26	22	21	6	8	6	13	4	1
Regroupé	166	9	13	16	17	25	18	28	23	17
Requalifié (*)	51	34	14	3	-	-	-	-	-	-
Annulé / Sans suite...	235	61	43	50	37	22	18	4	-	-
TOTAL DJ TERMINÉS	1 673	316	265	210	222	208	162	162	88	40

DOSSIERS EN COURS	TOTAL CN@S	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Droit Syndical	2 328	258	327	367	256	271	336	259	211	43
Fonds Tactique	846	104	98	101	106	108	80	111	106	32
Fonds de solidarité	5	3	-	-	-	-	-	-	1	1
En instruction	1 009	22	24	59	49	65	81	115	165	429
TOTAL DJ EN COURS	4 188	387	449	527	411	444	497	485	483	505

TOTAL DOSSIERS J	5 861	703	714	737	633	652	659	647	571	545

(*) Le statut "Requalifié" n'existe plus depuis mi-2011 dans le cadre de la nouvelle application.

Source : CNAS

Le travail des responsables juridiques fédéraux consiste donc à donner des avis motivés sur les « dossiers J » proposés par les syndicats afin que ceux-ci soient acceptés et financés par la CNAS.

« Ne passent par la fédération que les dossiers droit syndical et fond tactique qui ont un enjeu soit politique soit syndical, soit conventionnel. Je m'efforce de donner des avis motivés. Cela me prend pas mal de temps parce qu'il faut étudier les dossiers et rappeler les syndicats quand il manque des éléments » (juriste, fédération FNCB)

Ce travail de validation incorpore d'abord le filtre du service juridique confédéral qui donne lui aussi son avis, avant de demander celui des fédérations dans le but notamment de vérifier la cohérence des interprétations recherchées, avec des tensions possibles entre structures.

« Nous, on demande l'avis à la fédération. On lui demande systématiquement au moins pour qu'elle connaisse l'existence du dossier. Je veux déjà qu'ils sachent qu'il y a un dossier qui est en cours là-dessus, qu'ils soient au courant, et puis sur certains sujets où c'est le syndicat qui agit parce que c'est son périmètre d'activité, ça peut être une question d'interprétation d'un accord de branche. Si le problème se pose dans l'établissement de Renault à Douai, c'est le syndicat des métaux de Douai qui va agir. Mais il va agir sur l'interprétation d'un accord collectif qui est l'accord de branche métallurgique qui a été signé par la fédération. Donc là, la fédération, ce n'est pas illogique qu'elle dise « non, je ne suis pas d'accord, ce n'est pas du tout le sens qu'on a voulu ». Pour moi, mon interlocuteur, c'est le responsable politique-juridique de la fédération. Après, il se débrouille. Il va, lui, demander à qui il veut, c'est son problème, mais moi, je m'adresse au responsable politique juridique. Je lui envoie le dossier et je lui mets une petite fiche. Je lui dis « voilà, moi, à ce stade, je suis favorable sur tel type de dossier, qu'est-ce que tu en penses ? », ou je lui dis « pour moi, il n'y a pas de problème » ou « là, il me semble que c'est une question qui intéresse particulièrement la fédération. Je réserve mon avis jusqu'à tu me donnes le tien ». Parfois, on a des fédérations qui ne prennent pas leurs responsabilités, qui m'appellent et qui me disent : « moi, je vais mettre un avis favorable. Je ne peux pas me permettre de me fâcher avec le syndicat, mais toi refuse le dossier » (juriste, confédération)

En général, toutefois, les fédérations ont tendance à soutenir les dossiers qu'elles reçoivent, mais ce soutien peut faire l'objet de discussions avec le syndicat ou la section syndicale qui a construit le dossier en amont.

Question : Vous vous débrouillez tout seul sur des contentieux collectifs ou vous appelez la fédération ou le syndicat ?
Quand on doit engager des procédures comme on l'a fait par exemple sur le temps de travail, là, on ne peut pas faire l'économie de ne pas avoir la fédération avec nous parce que ça engage déjà la fédération. C'est la F3C qui dépose les dossiers. Nous, on n'a pas la personnalité pour le faire. La F3C regarde à deux fois alors que nous on est sûrs de nous donc des fois ça crée des débats internes assez intéressants, mais voilà. Sur le temps de travail on a été suivi. On se débrouille très bien, c'est-à-dire que quand on contacte la fédération on a quand même monté le dossier en amont, on a quand même travaillé en amont la question pour pouvoir amener les pièces et démontrer à la fédération qu'il fallait qu'on y aille » (délégué syndical central, fédération Services)

De même, le service confédéral s'oppose rarement à la décision « politique » d'une fédération, sauf si le dossier est jugé contraire aux positions défendues par la CFDT, par exemple sur les nouvelles règles de la représentativité. Ces refus sont rares, mais soulignent le rôle de « cadrage politique » des structures, en lien avec les positions confédérées.

> *« Ça peut arriver que l'on ne soutienne pas un dossier sur du contentieux électoral. Il y a des choses qu'on ne défend pas. On ne va pas défendre un dossier quand on sait que la CFDT n'a pas fait 10 % aux élections, par exemple, et qu'un syndicat a quand même désigné un délégué syndical. Ce n'est pas du tout conforme à nos revendications. Au départ, avant la loi sur la représentativité, il y a quand même eu un accord national interpro et des revendications qu'on a portées et qui ont été retranscrites dans la loi donc on ne va pas aller contre ce que l'on a revendiqué. Il faut toutes proportions gardées dire que ce genre de chose est très rare puisqu'ils savent de toute façon pertinemment qu'on ne suivra pas »* (juriste, fédération FCE)

> *« Je ne vais pas me faire juge de la stratégie syndicale. La seule réserve que j'émets c'est si je pense qu'on est sur un sujet où c'est très dangereux et qu'on va passer pour des chèvres, parce qu'on s'est positionné politiquement à l'inverse. Par exemple, typiquement, si on est dans un contentieux où les gars disent : « on y va en intersyndicale, parce qu'on a fait un accord d'entreprise qu'on a signé avec le patron où on a dit que la représentativité, ce ne sera pas 10%, mais ce sera 8%, on est tous d'accord, on a tous signé ». Dans ce cas, je leur dis « si tu y vas, je ne prendrais pas en charge». Pourquoi ? Parce que c'est une position politique confédérale et que les 10% c'est nous qui les avons pondus. Il est hors de question qu'on soutienne un contentieux, où vous allez mettre en évidence un truc sur lequel on est archi-contre. Mais c'est la seule réserve »* (juriste, confédération)

L'analyse des comités de gestion de la CNAS de 2017 révèle à quel point ces refus sont effectivement rares (un rejet pour l'ensemble des dossiers juridiques) et le choix que fait la plupart du temps la CNAS de venir en soutien de l'adhérent à titre individuel, comme le montre le dossier ci-dessous.

> **Dossier n°2016001215 - Syndicat Transports Poitou Charentes c/ Entreprise C**
> Un chauffeur routier, soutenu par son syndicat, a saisi le CPH car il estime avoir été lésé à plusieurs titres. Non seulement, il n'aurait pas bénéficié du bon coefficient, mais surtout des

heures supplémentaires et des repos compensateurs ne lui auraient pas été décomptés, ni réglés. Cependant, la fédération a émis un avis très défavorable à la prise en charge au titre de l'intérêt général ou collectif, estimant que ce dossier risque de ranimer de vieux débats, pourtant clos depuis une saisine du Conseil d'Etat concernant le décret relatif aux modalités d'application du code du travail dans les transports, qui instaure un système d'équivalence dans ce secteur. En effet, ce texte, validé par le Conseil d'Etat, a remplacé les règles relatives aux repos compensateur par la mise en place d'un repos compensateur trimestriel obligatoire. Or, c'est ce principe même que le salarié conteste. Pour le SJC, malgré le désaccord de la fédération, il semble que certaines des demandes du salarié apparaissent comme légitimes, ou en tous cas sans contradiction avec la politique fédérale (rappel d'heures supplémentaires, dommages et intérêts pour dépassement de l'amplitude maximale, repositionnement dans la grille). Le comité de gestion se prononce pour un rejet de prise en charge du dossier en « intérêt général ou collectif », tenant compte de la contradiction avec la politique de la fédération, pour qui le sujet est clos depuis la saisine du Conseil d'Etat concernant le décret 83-40 relatif aux modalités d'application. Mais, afin de permettre à l'adhérent de défendre certaines de ses demandes, il se prononce pour la requalification du dossier en soutien à l'adhérent, sous réserve des conditions d'adhésion. *Le comité de gestion se prononce pour un rejet de prise en charge du dossier en « intérêt général ou collectif ».*

Pour éviter ces difficultés et fluidifier le circuit des dossiers CNAS, certaines fédérations demandent aux syndicats de les associer en amont et de leur présenter un pré-dossier. De manière intéressante, cette initiative ne nous a cependant pas été évoquée lors de l'entretien avec un syndicat de cette fédération, sans doute parce qu'elle est récente.

« On a fait tout un circuit du dossier juridique et on a fait maintenant deux voies possibles. On a été obligé de différencier public/privé. On demande aux syndicats départementaux, quand c'est une demande de dossier CNAS qu'ils nous concertent en amont. On étudie le pré dossier » (responsable politique, fédération Santé Sociaux)

Mais les gros syndicats ont tendance à fonctionner en autonomie, ce qui place les responsables juridiques fédéraux dans une situation de validation *a posteriori* de dossiers déjà engagés avec des avocats externes, sans pouvoir réellement mobiliser leur expertise.

« Le Bétor-Pub est très autonome. Depuis que je suis arrivé, je n'ai jamais vu une question remonter d'eux. Ils ont un stagiaire avocat aussi, ça fait longtemps que c'est comme le cas. Ce qui peut être frustrant c'est que de temps en temps, on est juste là pour regarder des conclusions d'avocat. La décision a déjà été prise avant. On est plus là pour régulariser la procédure plutôt que pour dire « OK ! C'est pertinent d'y aller ou pas. ». D'où l'intérêt d'avoir des bonnes relations avec les avocats. Lorsqu'ils sont contactés directement par les équipes, ils ont le réflexe de nous poser la question « est-ce que vous êtes au courant ou pas

? », « est-ce que vous souhaitez y aller ? ». Donc, ça permet de rééquilibrer un peu les électrons libres » (responsable juridique, fédération F3C)

3.2. Des thématiques récurrentes

Les thématiques récurrentes des « dossiers J » indiquées par les interviewés couvrent d'abord tout ce qui touche au droit syndical - les conditions d'exercice du mandat et les cas de discrimination syndicale. Ces dossiers sont trois fois plus nombreux que les dossiers d'intérêt général ou collectif (*cf.* tableau 2). La lecture des dossiers passant devant le comité de gestion de la CNAS donne un aperçu des différentes formes de discrimination et de répression syndicales subies par les militants, le plus souvent sur un mode individuel. Les dossiers présentés ci-dessous sont emblématiques du processus de stigmatisation et de harcèlement faisant suite à la prise de mandat et pouvant conduire au licenciement.

Dossier n°2015 001084 - Syndicat Construction Bois de Loire Atlantique c/ Entreprise D
Embauché depuis 2003, le salarié détient depuis 2012, divers mandats représentatifs. Depuis, ses conditions de travail se sont dégradées et il s'est peu à peu vu mis à l'écart de la vie de l'entreprise par la direction. Par ailleurs, il a rencontré des difficultés pour exercer de manière sereine ses mandats (éviction des réunions, difficulté dans l'attribution d'un local spécifique et des moyens nécessaire à l'exercice de ses missions, etc.). Ces conditions difficiles ont fini par impacter son état de santé et il s'est retrouvé en arrêt de travail à plusieurs reprises. Finalement en 2014, la société envisageant de le licencier pour motif économique, a sollicité l'autorisation de l'inspection du travail qui refusera de l'accorder. Le recours hiérarchique formé par la société auprès du ministre du travail n'aboutira pas plus. Elle a donc décidé de saisir le TA. Finalement le salarié a décidé de prendre acte de la rupture de son contrat de travail et a saisi le CPH afin de faire reconnaître la discrimination et le harcèlement dont il fait l'objet depuis la prise de ses mandats.
Accord du Comité de gestion pour une prise en charge au titre du droit syndical.

Dossier n°2016 001280 - Syndicat des Métaux de Vendée c/Entreprise E
Le syndicat soutient un adhérent qui conteste le licenciement pour faute grave dont il fait l'objet. Il se porte intervenant à la procédure, estimant que ce cas de figure est révélateur du comportement de la direction qui exerce des pressions sur ses salariés relevant du harcèlement moral, tout en s'affranchissant du rôle des IRP présentes dans l'entreprise.
Accord du Comité de gestion pour une prise en charge au titre de l'Intérêt général ou collectif.

Le dossier suivant rappelle les sanctions que certains employeurs continuent de prendre à l'encontre des salariés/adhérents grévistes.

Dossier n°2016 000915 - Syndicat Services Vosges et Moselle c/Entreprise F
Dans le cadre d'un mouvement de grève intersyndical, trois salariés (dont le représentant du personnel CFDT) n'ont pas pris leur poste de travail 3 jours. Les revendications portent notamment sur les modalités de travail des salariés le samedi. Or, les salariés grévistes ont à chaque fois cessé le travail un samedi. Ce faisant, l'employeur considère qu'ils ont participé à un « mouvement d'autosatisfaction » qui, en tant que tel, est prohibé. Il décide en conséquence de les sanctionner d'une mise à pied de un et de deux jours. Les salariés saisissent le conseil de prud'hommes pour solliciter l'annulation des sanctions disciplinaires qui leur ont été infligées, considérant qu'il ne s'agit aucunement d'un mouvement d'autosatisfaction.
Accord du Comité de gestion pour une prise en charge au titre du droit syndical.

L'entrave et le non-respect des droits syndicaux constituent d'autres formes de répression syndicale, à l'image du droit de grève ou de l'obtention de décharges syndicales.

Dossier n°2016 000981 - SNTU c/Entreprise G
Le SNTU a déposé un préavis de grève fin mars sur la revendication d'augmentation des coefficients. Début avril le mouvement a commencé et la direction a saisi le TGI en référé pour faire juger que le préavis constitue un obstacle insurmontable au respect des obligations de service minimum et un trouble manifestement illicite. L'employeur demande la suspension du préavis en référé. Le TGI a jugé la demande irrecevable au motif qu'elle était dirigée contre la section syndicale, qui n'a pas la personnalité juridique.
Accord du comité de gestion pour une prise en charge au titre du droit syndical..

Dossier n°2016 000369 Syndicat Interco de Savoie c/Entreprise H
Le maire refuse à une militante une décharge syndicale pour des raisons de service. Les motifs évoqués n'apparaissent pas sérieux pour certains, irrecevables pour d'autres. Pour le syndicat, la commune vise la désorganisation du fonctionnement syndical. Il a donc engagé une action en plein contentieux pour faire condamner le maire à payer au syndicat le coût des heures qu'il a abusivement refusées. Une action de recours pour excès pouvoir concernant le refus de décharge a également été faite.
Le Comité de gestion prononce un rejet statutaire pour la prise en charge du recours pour excès de pouvoir.

Certains responsables juridiques font néanmoins le constat d'une croissance plutôt récente des dossiers pour discrimination, très en-dessous de la réalité de ce que subissent les militants. Cette hausse pourrait sans doute être liée à une prise de conscience des droits, notamment dans la fonction publique, et à la nécessité de rompre avec une image sacrificielle du syndicalisme préjudiciable au recrutement de nouveaux militants.

« *Question* : Aviez-vous beaucoup de contentieux en discrimination syndicale ou droit syndical ?

Peu, alors peu et c'est un sujet qui m'a quand même toujours touché. En dix-neuf ans maintenant de travail à la CFDT, j'ai quand même rencontré pas mal de militants en

souffrance et c'est vrai que depuis deux ou trois ans, il y a une prise en charge par les syndicats, par les structures, de quelque chose qui ne se disait pas. J'ai vu des militants et des adhérents qui se sont retrouvés à des moments de leur carrière vraiment mis en difficulté et qui faisaient l'objet de discriminations, qu'elles soient syndicales ou salariales, et quand je leur demandais pourquoi ils ne se préoccupaient pas de leurs situations individuelles, pourquoi ils donnaient cette image-là sacrificielle du syndicalisme il me disaient : « mais je n'irai pas sur le terrain de la discrimination parce qu'on va dire que je me sers de mon mandat syndical pour mes intérêts personnels. ». On a eu des contentieux, mais par rapport aux situations qu'on a pu rencontrer, on est bien loin du nombre de contentieux qu'on aurait pu avoir. Donc, aujourd'hui, le message sur lequel on insiste c'est de dire « attention, ce n'est pas forcément sacrificiel, renvoyer cette image-là c'est aller contre l'idée du développement de l'adhésion dans l'entreprise » (responsable juridique, fédération FCE)

« Des dossiers pour discrimination syndicale, on en a de plus en plus. À un moment donné, il y a eu une poussée des contentieux sur le harcèlement, il y en a moins, mais je ne suis pas sûre qu'il y ait moins de harcèlement, c'est plus une conscience que c'est très difficile de faire reconnaître le harcèlement et que du coup, on est peut-être passé par d'autres biais que celui du juge. Et la discrimination, c'est peut-être l'effet inverse. Peut-être qu'il y a toujours eu de la discrimination, surtout syndicale, mais qu'il y a une espèce de prise de conscience qu'il existe un droit. En plus, le droit a changé en matière de fonction publique. Il y a eu des nouveaux textes du coup, en lisant les nouveaux textes, on se dit « mais, tiens finalement, ce qu'il est en train de me faire, c'est peut-être pas si bien que ça » (juriste, fédération Interco)

L'interprétation et la (non)application des accords, des conventions collectives ou des textes réglementaires sont également des thématiques fréquentes des « dossiers J » apportées par les syndicats ou soutenues par les fédérations dans les grandes entreprises.

« On a pas mal de contentieux de la négociation collective. Quand on parle de négociation collective, généralement, on met dedans tout ce qui est contestation des conventions collectives et l'interprétation des conventions collectives. Généralement, c'est des grosses boîtes ou alors d'autres syndicats. Là, par exemple, sur 2016, en négociation collective, on a beaucoup de grosses boîtes comme Accenture, Orange, Atos, Numéricable. Ce sont des contentieux qui sont techniques et qui nécessitent un vrai service juridique derrière, qui ait des moyens et qui soit compétent. Par exemple, chez X, c'était typiquement suite aux opérations de rachat. Il y avait eu dans l'ancien groupe un accord de participation. Au

moment du rachat, il y avait eu un engagement de la direction de maintenir tous les statuts collectifs applicables anciennement pour les trois ans à venir et là typiquement après la direction ne souhaitait plus maintenir son engagement. C'est en cours de jugement » (juriste, fédération F3C).

Les contentieux électoraux ou relatifs au périmètre des instances de représentation du personnel font aussi partie des motifs récurrents de litige, mais certaines périodes comme celle qui a suivi la mise en œuvre de la loi sur la représentativité syndicale en 2008 a donné lieu à de multiples contentieux électoraux dans les entreprises.

« En 2011, on a eu une grosse activité contentieuse parce qu'il y a eu une grosse vague de contentieux électoraux, post 2008. La jurisprudence n'était pas stabilisée donc on suivait cent cinquante contentieux et c'est redescendu » (juriste, fédération Services)

Dossier n°2015 001699 - Syndicat des Services de Santé et Sociaux des Vosges c/ Entreprise I
Lors des dernières élections professionnelles, le syndicat a présenté des listes de candidats pour le CE et pour les DP. Au terme du premier tour de scrutin, la CFDT a obtenu des élus au CE et est même sortie majoritaire. Pour les DP, il y avait carence de candidature. Au second tour, le syndicat est parvenu à présenter une candidate qui a été présentée, et pour le scrutin titulaire, et pour le scrutin suppléant. In fine, elle a été déclarée élue suppléante, alors qu'aucune autre candidature n'était présentée au poste de titulaire. Le syndicat a contesté le résultat et a logiquement demandé à ce que à ce que la candidate soit déclarée élue DP titulaire. Le tribunal d'instance a été saisi mais par jugement en date du 12 février 2016, il a pris acte du désistement du syndicat suite à un accord trouvé entre le syndicat et l'employeur. Accord qui reconnait que la candidate CFDT a bien été élue au poste de délégué du personnel titulaire.
Accord du Comité de gestion pour une prise en charge au titre du droit syndical.

Dossier n°2016 000074 - F3C c/Entreprise J
En vue des élections professionnelles devant se dérouler au mois de Juin 2014, la direction du groupe a proposé de supprimer trois comités d'établissements passant ainsi de 9 à 6 comités. Les syndicats se sont opposés à cette proposition. En l'absence d'accord collectif, la direction a saisi la DIRECCTE aux fins de se prononcer sur le découpage en établissement distinct de l'entreprise. Par décision du 26 mai 2014, la DIRECCTE a refusé de faire droit à la demande de suppression d'établissements présentée par la société. La société a donc formé un recours gracieux devant le Ministre du Travail. Celui-ci ayant gardé le silence, la décision a été implicitement confirmée. La société a déféré à la censure du TA ces deux décisions. La F3C intervient dans la procédure pour faire valoir sa position : refuser le projet de suppression des établissements présenté par la société.
Accord du comité de gestion pour une prise en charge au titre du droit syndical.

Au-delà des questions syndicales ou de convention collective, les dossiers collectifs recouvrent un ensemble de problématiques récurrentes de non-respect du droit du travail

dans le secteur privé et public (usage abusif de CDD, non reconnaissance des accidents de travail, sanctions disciplinaires, retenue sur salaires).

Dossier n°2012 000068 - SGEN de Haute Normandie c/Entreprise K
Pendant près de 5 ans, la salariée a bénéficié de plusieurs contrats d'avenir (pour lesquels elle n'a bénéficié d'aucune action de formation), puis d'un contrat unique d'insertion avant de voir son contrat non renouvelé. Notre adhérente, ainsi qu'un autre salarié ayant rencontré les mêmes difficultés, ont saisi le CPH d'une demande de requalification de son CDD en CDI et d'une réintégration. Le CPH leur ayant donné raison, le lycée a saisi la Cour d'Appel qui a confirmé la requalification des contrats mais renvoyé l'affaire en ce qui concerne les demandes de réintégration. Il semblerait que le recours abusif à ce type de contrat est pratique courante sur l'Académie de Rouen. Le syndicat est parti intervenante à l'instance.
Accord du Comité de gestion pour une prise en charge au titre de l'intérêt général ou collectif.

Dossier n°2016 000505 - Syndicat Métallurgie de la Manche c/Entreprise L
Un salarié, adhérent, a été victime d'un accident du travail et veut faire reconnaître la faute inexcusable de son employeur. Il semble en effet avoir été victime de l'imprudence de son employeur qui n'a pas contrôlé correctement le matériel et n'a pas permis au salarié de se former à l'utilisation du nouveau matériel. La fédération considère que l'enjeu relève bien d'un intérêt général puisqu'il vise à faire reconnaître le respect des normes de sécurité concernant l'ensemble de la collectivité de travail.
Accord du Comité de gestion pour une prise en charge au titre de l'Intérêt général ou collectif.

Dans certains secteurs comme celui des employés à domicile ou du transport, des questions graves de travail dissimulé et parfois même d'esclavage sont fréquentes.

Dossier n°2017 000001 - Syndicat des Assistants maternels et salariés des services à la personne c/Mr et Mme X
Il s'agit dans cette affaire de dénoncer le travail dissimulé dont est victime une salariée à domicile (secteur particulièrement touché). Elle souhaite faire reconnaitre son statut de salarié et les droits qui s'y rattachent, ainsi que les conséquences financières de fin de contrat. Après avoir été déboutée en 1ère instance, la Cour d'appel lui a donné raison. Ses employeurs ont formé un pourvoi en Cassation. Le syndicat, partie à l'instance depuis le début de la procédure, souhaite défendre ce dossier au niveau de la Cassation.
Accord du Comité de gestion pour une prise en charge au titre de l'intérêt général ou collectif.

Dossier n°2013 001886 - FGTE c/Entreprise M
Dans l'entreprise, toutes les heures effectuées (notamment certaines heures d'attente) ne sont pas rémunérées. Suite au procès-verbal dressé par l'inspection du travail, la FGTE a décidé d'attaquer l'entreprise pour travail dissimulé. Un recours devant le TI a été formé afin d'obtenir les éléments portant sur la durée du travail des salariés et faire apparaitre que l'entreprise défalquait 30 minutes par jour aux salariés contrairement aux dispositions de la convention collective.
Accord du comité de gestion pour une prise en charge au titre de l'intérêt général ou collectif..

D'autres secteurs, comme celui de l'industrie de la viande, font face à des employeurs peu scrupuleux du droit du travail et prêts à tout pour maximiser leurs marges, tablant sur la faiblesse des syndicats, l'isolement des salariés, et la faiblesse des contrôles par l'inspection du travail.

> *« Alors, on a des contentieux, on est le seul syndicat dans l'entreprise à avoir été devant les tribunaux pour défendre l'ensemble des salariés et non pas uniquement nos adhérents parce que certains syndicats ne vont devant les prud'hommes que pour défendre leurs élus. Nous, avec la fédération et le syndicat, on est allé devant le TGI à deux reprises puisque l'entreprise pour pouvoir être compétitive et pour pouvoir faire des marges, a modifié unilatéralement le système de rémunération. Si notre chantier n'était pas rentable, l'entreprise pouvait nous prendre 30 % de notre salaire mensuel »* (délégué syndical central, fédération FGA)

Enfin, le contexte économique fait également varier la nature des contentieux. Dans certains secteurs, comme la métallurgie ou la chimie-énergie, les contentieux relatifs aux PSE ou aux restructurations sont fréquents, à certaines périodes.

> **Dossier n°2015 000405 - Syndicat Chimie Energie Centre Val de Loire c/Entreprise N**
> L'entreprise a entrepris, le 27 novembre 2013, un PSE sur une partie de son activité conduisant à la suppression de 17 emplois. Le 18 décembre 2013, le PDG du groupe a été condamné à 15 mois de prison avec sursis et 30.000,00 € d'amende pour traitement frauduleux d'huiles polluées au PCB sur un autre site du groupe. Pour le syndicat les motivations de l'entreprise ne sont pas celles énoncées dans le PSE mais l'entreprise cherche à éviter un nouveau procès au moment de la visite de l'inspection par la direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement pour obtenir l'homologation SEVESO3 (label nécessaire au plan commercial si l'activité est maintenue). Afin de faire valoir le droit et de contester leur licenciement, les salariés ont saisi le CPH.
> *Accord du comité de gestion pour une prise en charge au titre de l'intérêt général ou collectif.*

> **Dossier n°2015 001733 - FGMM c/Entreprise O**
> La société a décidé de plusieurs projets de restructuration en vue de réduire sa masse salariale. Les derniers projets d'externalisation aboutissent au "transfert" de plus de 400 salariés sortis des effectifs sans pour autant mettre en place de PSE ou d'accompagnement, ni même informer les IRP de manière suffisante. La FGMM a saisi le TGI pour dénoncer le caractère frauduleux de ces projets d'externalisation. *Accord du Comité de gestion pour une prise en charge au titre de l'intérêt général ou collectif.*

3.3. La variation des usages du contentieux

Si les contentieux dans les grandes entreprises existent, ils sont plutôt de nature syndicale ou collective et ne se déroulent pas nécessairement aux prud'hommes (Pélisse, 2014). Une grosse partie des litiges individuels a lieu dans les PME ou les petites collectivités

territoriales, souvent du fait du rapport de force défavorable avec l'employeur et de l'isolement des militants. Le comportement de l'employeur et son appétence pour la juridisation/judiciarisation des relations sociales, avec un usage répressif des outils juridiques (mise à pied, sanction, licenciement) a clairement un impact sur l'usage du juridique par les syndicats (McCammon, 2014).

« Dans les grosses collectivités, c'est soit l'un, soit l'autre. En principe, elles sont bien armées, elles ont des juristes et donc, elles connaissent bien le droit. Si le syndicat a bien expliqué avec tel et tel texte c'est comme ça et ce n'est pas autrement, ils vont dire « oui, en fait, vous avez raison ». Honnêtement, les grosses difficultés c'est dans les petites communes où il y a une espèce de maire-seigneur de son fief qui a décidé que c'était comme ça et pas autrement et que la loi ce n'était pas son souci ». (juriste, fédération Interco)

« L'analyse que je peux faire de ces huit ans d'expérience c'est que, au final, tout dépend du comportement de l'employeur, en fait. C'est incroyable. C'est-à-dire que si l'employeur est avec le DRH souvent sur du juridique on va avoir une section syndicale et un militant, un délégué syndical qui va forcément être sur de l'action juridique. A partir du moment où dans l'entreprise, on est pointilleux et qu'elle va sur du juridique, sur la vérification du droit, et bien souvent on voit que le militant, le délégué syndical est aussi sur du droit. À partir du moment où ce n'est pas cette logique-là, on est plus sur le dialogue social, on est quand même moins sur le droit. Et des fois, ça peut même basculer suivant le profil du DRH. Je ne pense pas qu'on judiciarise forcément nous les choses, à la CFDT, je pense qu'on se retrouve contraint d'aller dans un aspect juridique alors qu'on n'a pas été formé pour ça » (juriste, fédération FGMM)

Dans les entreprises constituées d'une grande majorité de cadres diplômés, les militants semblent avoir moins recours au contentieux, tout du moins sur des questions collectives. Les contentieux individuels en cas de licenciement sont en revanche plus fréquents. Et certains cadres adhérents se rapprochent de leur syndicat dans cette circonstance défensive.

« Les endroits où il y a moins de cadres comme dans le conseil, par exemple, l'informatique où les gens sont moins bien payés, ils sont peut-être plus dans le juridique que dans les sociétés de cadres où on est finalement beaucoup plus dans le dialogue avec l'employeur, dans une forme de rapport de force, mais un peu différente. Dans toutes les boîtes où les gens

sont du même niveau que la direction on est dans du dialogue et pas tellement du contentieux. Et éventuellement, nous on peut envoyer des lettres pour aller à l'appui de tel ou tel argument. Et dans les boîtes vraiment où il y a une majorité de non cadres, on a beaucoup plus de contentieux.

Question : Comment l'expliques-tu ?

Peut-être est-ce une question de culture. Est-ce que le juridique est l'arme des faibles ? Parce qu'à un certain moment, il est plus facile de dialoguer avec son employeur quand on est au niveau de l'employeur et donc, pas forcément passer par des armes juridiques que quand on est dans une situation de réelle exploitation et de réelle dépendance. On a envie de cogner beaucoup plus fort et d'aller au tribunal. Chez Accenture, c'est souvent des adhérents qui se font virer et qui découvrent que le syndicat existe à ce moment-là » (secrétaire de syndicat, fédération Services)

Mais la variation du volume de contentieux apportés par les syndicats dépend aussi de l'appétence juridique des militants de terrain - secrétaire de syndicat ou délégué syndical.

« Tout dépend aussi des personnes. Il y a des gens qui vont être intéressés par le droit et qui vont essayer et puis il y en a d'autres qui disent « moi, le droit, je m'en fiche, j'ai vous. J'ai le service juridique fédéral, pourquoi j'irai me faire suer avec ça ? ». Le syndicat ça dépend des gens, ça dépend du niveau des gens, du niveau scolaire. Bon, des fois, on est surpris, c'est le CAP sidérurgiste qui au final va avoir une capacité de compréhension beaucoup plus qu'un autre, donc ça dépend aussi, et puis s'ils en ont envie ou pas. On a des syndicats qui font très peu appel à nous pour deux raisons. Premièrement parce qu'ils ont déjà leur réseau autour - avocats, machin, juristes. Et puis, on a des syndicats, par contre, où la personne est tout le temps sur des questions juridiques et on a toutes les semaines des questions » (juriste, fédération FGMM)

« Il y a des sensibilités différentes. J'ai un DS qui est très juridique, mais en même temps, il est aussi défenseur syndical, il plaide lui-même ses dossiers, il gagne tout le temps, quasiment. À mon avis, il est presque meilleur qu'un avocat parce qu'il gagne tout, c'est terrible et c'est un délégué syndical. On lui fait confiance pour le juridique parce que franchement, même en appel il gagne. Il a une fibre juridique. Et puis on en a d'autres qui s'en contrefichent » (secrétaire de syndicat, fédération Services)

La stabilité des équipes militantes locales, leur niveau de connaissances juridiques, leur capacité à anticiper les problèmes et surtout à se repérer dans les structures syndicales influent aussi dans le niveau de sollicitation des services juridiques fédéraux.

« Les syndicats ne font pas assez appel à l'activité de conseil, ils ne font pas assez appel à nous en amont. Sur plein d'exemples, j'ai tiré le signal d'alarme et deux ans après je réalise que j'avais raison. Par exemple, sur la réforme ferroviaire et sur l'application de la convention collective à leurs salariés à statut. Ils m'ont interrogé beaucoup ces derniers temps là-dessus. Il y a deux ans, au début de la réforme, je leur avais dit « faites attention, la convention collective va s'appliquer au salarié contractuel, mais pas comme ça. Il y a un truc à prévoir dans vos textes ». Ils sont dans l'action, dans l'urgence. Et puis comme ils ont l'habitude de négocier ils pensent avoir la réponse, ils ne voient pas toujours le petit piège. Donc, ça m'énerve d'avoir raison deux ans après et de devoir aller au contentieux »
(juriste, fédération FGTE)

« Sur Toulouse, il y a un gars quand il faut faire recours, il le fait lui-même alors qu'il n'a pas été spécialement formé, mais il y a certains recours qui sont un peu récurrents sur les frais de déplacement par exemple, qui ne sont pas payés. Il l'a fait deux trois fois avec moi, et maintenant il en refait tout seul. Il me demande mon avis, mais voilà. C'est des relations qui se nouent avec certains syndicats, pas avec d'autres, on ne sait pas trop pourquoi et puis les gens ont l'esprit à ça ou pas. Et puis il y a eu beaucoup de renouvellement ces deux dernières années. Ceux qui me sollicitent le plus ce sont des gens qui sont là depuis pas mal de temps. Ils me connaissent » (juriste, fédération SGEN)

Pour finir, un certain nombre de dossiers ne passent pas par le circuit CNAS, soit parce que les syndicats ne sont pas au fait des procédures, soit parce qu'ils trouvent que les délais de traitement des dossiers sont trop longs.

« *Question* : Que pensez-vous du fonctionnement de la CNAS dans votre rapport à elle ?
Il est un peu lourd si vous voulez, mais ce n'est pas forcément la CNAS qui est la plus lourde, c'est le temps que met le service juridique à statuer sur un dossier, c'est très lent pour les dossiers « J » surtout, mais on en fait de plus en plus » (juriste, fédération SGEN)

3.4. Les contentieux fédéraux

Les contentieux initiés par les fédérations peuvent relever de contentieux en défense où la CFDT est convoquée dans le cadre d'un contentieux électoral ou de contentieux initiés par la fédération. Le plus souvent, il s'agit de contentieux initiés par des sections d'entreprise sur des sujets de droit syndical ou d'intérêt collectif, comme dans le contentieux engagé par la fédération des Services contre l'entreprise P, ou de contentieux sur le droit syndical en général (droit de grève dans certains secteurs, comme les transports).

> *« Chez P, à, un moment on a fait plusieurs procès en discrimination syndicale, là pour le coup au nom de la fédération. C'était il y a quelques années, deux, trois ans. On a malheureusement perdu l'un des contentieux, l'autre, on attend le délibéré. C'est très long, mais on avait engagé des procédures pénales et le pénal c'est encore plus long, je pense »* (juriste, fédération Services)

> **Dossier n°2015 000877 - Fédération des Services c/Entreprise P**
> Ce dossier concerne le licenciement d'une DS qui a refusé sa mutation pour motif disciplinaire (témoignage relatant une mauvaise gestion managériale). L'inspecteur du travail a refusé son licenciement. C'est cette décision qui fait l'objet d'un recours devant le TA de la part de la direction.
> *Accord du Comité de gestion pour une prise en charge au titre du droit syndical.*

Selon les secteurs, il peut aussi s'agir de thématiques sectorielles spécifiques comme la question des travailleurs détachés dans le secteur agricole ou du bâtiment, ou des contentieux initiés contre des grandes entreprises sur des thématiques collectives et emblématiques comme la question de l'amiante.

> **Dossier n°2017 000436 - Fédération Générale Agroalimentaire c/Entreprise Q**
> Un dossier CNAS, contre cette société de travail temporaire, a déjà été constitué avec le SGA 13 il y a quelques années : il s'agit d'une action menée contre la société, suite au décès d'un ouvrier agricole de nationalité équatorienne (2013000335). Or, malgré un premier contentieux en cours, pour non déclaration de détachement, une entreprise espagnole de travail temporaire qui détache des salariés en France (ouvriers agricoles notamment) persiste à ne pas respecter le droit français et à accueillir des ouvriers étrangers dans des conditions extrêmement précaires. La FGA et le SGA ont décidé de porter plainte et de se constituer partie civile concernant les violations commises, notamment des règles en matière de détachement des salariés étrangers, travail temporaire, travail dissimulé, durée maximale du travail…
> *Accord du Comité de gestion pour la prise en charge du dossier au titre de l'intérêt général ou collectif.*

Dossier n°2016 001110- Fédération des Services de Santé et Services Sociaux c/ Entreprise P

Plusieurs bâtiments appartenant au CHRU se sont révélés être amiantés. Pourtant, ce dernier a continué à exposer des salariés après le diagnostic et ne leur a pas toujours dispensé la formation nécessaire pour travailler dans des locaux en cours de désamiantage. L'inspection du travail a fait un rapport et il y a eu une enquête judiciaire et des poursuites au pénal. Le syndicat et la fédération ont décidé de se porter partie civile au procès aux côtés des salariés. Le TGI a relaxé le CHRU pour certaines périodes mais l'a déclaré coupable d'avoir, par violation manifeste et délibérée d'une obligation de sécurité, laissé travailler certains salariés sans mettre en œuvre les mesures d'évaluation des risques et de prévention obligatoires et de les avoir ainsi exposés à un risque immédiat de mort ou de blessures en les exposant à la poussière d'amiante. Le CHRU et le ministère ont fait appel de la décision.
Accord du comité de gestion pour une prise en charge au titre de l'intérêt général ou collectif.

Certaines dispositions récentes comme l'organisation d'une consultation des salariés ou la mise en œuvre de la mixité proportionnelle des listes électorales introduites par les lois Rebsamen et El Khomri ont également débouché sur un certain nombre de contentieux, y compris jusqu'en Cour de Cassation, pour contrer les stratégies des employeurs et d'autres syndicats de contournement de la loi.

Dossier n° 2017 000189 - Syndicat Agroalimentaire des Deux Sèvres c/Entreprise R

Ce dossier porte sur le respect des nouvelles dispositions relatives à la mixité proportionnelle en matière électorale. Le syndicat a saisi le TI pour contester la régularité des élections au motif que les obligations légales relatives à la parité n'auraient pas été respectées s'agissant des suppléants dans le second collège. Le TI débouté le syndicat en arguant notamment que le code du travail n'impose qu'une obligation de moyen dans la recherche de la représentation équilibrée hommes et femmes. Le syndicat a donc décidé de se pourvoir en cassation pour défendre le fait que la représentation équilibrée hommes/femmes devait s'interpréter à la lumière des obligations nouvelles imposées par la Loi Rebsamen et ne constituait en aucun cas une simple obligation de moyen, mais bien une obligation de résultat. L'enjeu est important pour défendre les dispositions relatives à la mixité proportionnelle à un moment où de nombreuses stratégies contentieuses tentent de mettre à mal ces nouvelles règles.
Accord du Comité de gestion pour une prise en charge au titre du droit syndical.

Rares sont les gros dossiers collectifs, comme celui monté par la fédération des Services sur la non application du SMIC dans le secteur de la grande distribution au début des années 2010.

« Un a eu un gros contentieux très emblématique qui date d'il y a longtemps, chez X, où on a contesté le fait qu'il n'appliquait pas le SMIC, c'était très particulier, parce que c'est les salariés qui ont dû aller aux Prud'hommes, mais avec le soutien de la fédération. On a monté des dossiers sur toute la France, je crois qu'il y en a eu mille six cents » (juriste, fédération Services)

Certaines fédérations comme Santé Sociaux adoptent toutefois une stratégie d'identification et de regroupement de plaintes potentielles sur un même sujet pour contribuer à construire la jurisprudence, avec le risque de déposer tous les dossiers au même endroit et de perdre en bloc.

> *« On essaye d'aller chercher de la jurisprudence quand on voit qu'on a un certain nombre de dossiers dans plusieurs syndicats qui sont de même nature et qu'il y a quelque chose à aller chercher. Par exemple, le 10 % des heures complémentaires dans le maintien à domicile. Je prends cet exemple parce que je viens de ranger le dossier. On a fait remonter vingt dossiers individuels sur six établissements différents et on est allé chercher dans ces dossiers-là comment on pouvait en faire un dossier plus général et du coup essayer d'aller chercher de la jurisprudence sur ce thème-là, ce que personne encore n'avait fait. On a fait un autre dossier sur les chambres de veille. Ce sont des salariés qui le soir fonctionnent en internat et doivent rester pour « veiller » à ce que les enfants ou les personnes handicapées soient prises en charge. A l'époque c'étaient des temps en chambre de veille c'est-à-dire qu'ils n'étaient pas payés de la même manière que quand ils travaillaient de jour. On a porté trois cent quarante-deux dossiers, mais on en a perdu trois cent quarante-deux parce que justement on a porté ces dossiers au même endroit, avec le même cabinet d'avocats, avec le même argumentaire. Il y en avait quelques-uns qui étaient restés dans les syndicats localement et qui se sont défendus localement et qui finalement ont gagné »* (responsable politique, fédération Santé Sociaux)

Elle utilise pour cela un réseau de référents et défenseurs juridiques qui font le lien entre le local et le national et font remonter des problématiques.

> « *Question* : Quel est le rôle des référents ?
> *C'est quelque part la personne qui à la fois aide le syndicat sur le volet analyse et portage des dossiers et qui aide également éventuellement lors de l'audience puisque ça dépend où ça se plaide. Il s'agit d'aider à la structuration des syndicats donc de faire éventuellement des commissions juridiques locales et/ou régionales. Ce sont des gens qu'on suit et dont on a la charge, qu'on forme et ça permet effectivement d'avoir un lien pour démultiplier la vision juridique et la politique juridique qu'on veut mener. Si on n'avait pas ça, on aurait beaucoup plus de difficultés pour faire remonter les choses parce que ça veut dire que ils sont quand même une courroie de transmission entre le local et le national puisqu'ils ont un*

mandat entre les deux et puis ça permet aussi de faire remonter aussi des problématiques qu'ils rencontrent sur le terrain » (responsable politique, fédération Santé Sociaux)

Cette approche stratégique du contentieux (Lejeune et Orianne, 2014) reste cependant très rare, notamment du fait du caractère réactif du soutien des fédérations aux contentieux émanant des syndicats ou des sections d'entreprise et de la diversité des champs fédéraux. Qui plus est, le caractère individuel du service juridique tel que proposé avec l'adhésion syndicale n'encourage pas non plus la collectivisation des plaintes.

« *Question* : Tu l'expliques comment cette réticence à monter des dossiers collectifs ?
Déjà, quand on vend l'adhésion, on vend l'adhésion à la défense à l'adhérent, déjà si tu veux. Rien que ça, ça individualise. Je ne pense pas que les syndicats aient le réflexe de se poser la question : « qu'est-ce que ça pourrait faire sur des actions collectives ? ». Ce qui est regrettable pour nous. On est tout à fait d'accord pour négocier des conventions collectives dans l'intérêt collectif, mais la défense collective, c'est un sujet qui est peut-être encore un peu difficile à appréhender (responsable politique, confédération)

La même difficulté à faire émerger des « cas exemplaires » pour contribuer à faire évoluer la jurisprudence au niveau de la Cour de Cassation est évoquée par le service juridique confédéral qui est le seul à traiter ce type de contentieux, mais qui regrette l'absence d'information et de vue d'ensemble sur les contentieux portés par les structures, de même que la difficulté à utiliser les données de la CNAS dont la base est en train d'être informatisée.

« Il faut qu'on valorise davantage la base de données CNAS, qu'on mette en marche le fait de faire de l'action juridique un outil d'avancée des droits et donc du coup, qu'on cible des actions qui peuvent nous paraître emblématiques pour la CFDT et les pousser jusqu'au bout, via les questions prioritaires de constitutionnalité et les questions préjudicielles à la Cour de justice de l'Union européenne. Certains avocats nous pousse à ça. Le problème c'est qu'à la différence de FO et de la CGT, on a moins de suivi au niveau des départements, enfin, si tu veux la politique juridique nous échappe un petit peu. L'initiative des actions juridiques nous échappe un peu et on a du mal à constituer un réseau juridique qui soit efficace, On est en train d'essayer de reconstruire cela pour que si une affaire intéressante émerge, elle nous

soit communiquée et qu'on puisse la porter politiquement et faire de la communication dessus » (juriste, confédération)

Cela dit, certaines fédérations, comme la FGMM, ont le sentiment d'avoir contribué à produire beaucoup de jurisprudence sur certains sujets transversaux comme celui de la représentativité.

« On est une fédération où quand même quand on regarde la jurisprudence aujourd'hui depuis quelques années, notamment sur différentes lois où on a amené beaucoup de jurisprudence. Sur la représentativité, il y a beaucoup d'arrêts de jurisprudence qui sont issus d'entreprises de la métallurgie. Je pense à la représentativité suite à une élection partielle, c'est nous qui l'avons mené. Il y a des arrêts importants notamment sur la loi du vingt août où c'était la fédération qui a porté soit par un syndicat parce que c'était son champ, mais conseillé par le service juridique fédéral » (juriste, fédération FGMM)

3.5. Un rapport routinisé aux avocats

La CFDT assure la gratuité de la défense juridique. Cette règle est inscrite dans les statuts confédéraux. Comme le souligne le guide de la CNAS : "la gratuité de la défense interdit formellement de demander à l'adhérent une quelconque somme d'argent, à l'exception des cotisations syndicales. Il ne peut être demandé à l'adhérent ni somme forfaitaire, ni pourcentage du salaire ou des sommes gagnées, ni participation aux frais de dossier. Le non-respect de cette règle est un motif de dénonciation, de rupture du contrat défenseur conclu avec la CNAS, entraînant le retrait de l'agrément des défenseurs, l'arrêt du versement de la participation financière forfaitaire et la non-couverture des erreurs et défaillances par l'assurance". De facto cette défense peut passer par le réseau des défenseurs CFDT ou par un avocat.

Encadré 3 : Types de défense

Les dossiers pris en charge par la CNAS peuvent être défendus :
■ soit par un défenseur agréé
■ soit par un avocat
Pour les dossiers relevant du droit syndical et du fonds tactique, le syndicat peut recourir à un avocat sans condition particulière. Dans le cas du soutien à l'adhérent :
■ le recours à l'avocat n'est possible que pour les adhérents de plus de six mois avant le fait générateur entraînant une procédure judiciaire

■ si l'adhérent de plus de six mois a été défendu en première instance par un défenseur agréé, le recours à l'avocat pour l'appel doit faire l'objet d'une information à la CNAS.
En ce qui concerne la cassation, une demande préalable est indispensable. Celle-ci doit faire l'objet d'un accord du service juridique confédéral. Lorsque le salarié est rétro-adhérent, la CNAS ne prend pas en charge les frais d'avocat devant la Cour de cassation ou le Conseil d'Etat.

Or, malgré les efforts pour organiser un réseau de défenseurs syndicaux et encourager les structures à l'utiliser, les syndicats semblent avoir de plus en plus recours à des avocats pour la défense de leurs adhérents. Selon le compte-rendu de la CNAS, en 2014, 626 des dossiers de soutien à l'adhérent ont été ouverts avec demande d'assistance par avocat, et 391 par défenseur, ce qui amplifie le phénomène observé en 2013 où apparaissait pour la 1ère fois une majorité de dossiers d'adhérents défendus par avocat. Cette augmentation générale cache, cela dit, des disparités régionales où la présence des défenseurs syndicaux est inégale et ne tient pas compte de l'évolution récente des règles relatives à leur statut qui tend à leur conférer une plus grande légitimité[107].

> *« Il faudrait faire un bilan différencié. Il y a des régions où il y a un réseau de défenseurs qui est très aguerri et ils recourent beaucoup aux défenseurs syndicaux. Il y a un maillage suffisant pour le territoire. Il y a d'autres endroits, surtout dans les territoires qui sont larges, où le défenseur est à l'autre bout et c'est plus pratique de prendre un avocat qui est sur place que le défenseur qu'est dans l'autre département. Alors, ça dépend des régions. Même sur une région, ça dépend des départements. Et puis on vient juste de changer avec la nouvelle règle du premier août 2016 puisque les défenseurs maintenant sont publiés sur des listes préfectorales pour quatre ans. Et donc, ça change la donne. Ca change la façon de percevoir les choses. Le défenseur, a un statut reconnu maintenant alors qu'avant, il ne l'avait pas. Maintenant, il a des heures de délégation spécifiques et un statut protégé » (secrétaire confédéral,* CNAS)

[107] Depuis le 1er août 2016, les salariés ou les employeurs peuvent se faire *assister ou représenter* devant le Conseil de prud'hommes et la Cour d'appel par un nouvel acteur : le *défenseur syndical***.** Il intervient *à titre gratuit* dans les *litiges* opposant un salarié à son employeur ou inversement. Le défenseur syndical doit être inscrit sur une liste établie par l'autorité administrative sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, national et multiprofessionnel ou dans au moins une branche. Il est désigné sur la base de deux critères **:** son expérience dans les relations professionnelles et sa connaissance en droit social, droit du travail. Le défenseur syndical dispose de moyens pour pouvoir exercer sa mission correctement. Il bénéficie du statut de salarié protégé**,** qui lui accorde une certaine protection contre les sanctions disciplinaires et contre le licenciement. Les défenseurs syndicaux sont inscrits sur la liste de la région de leur domicile ou du lieu d'exercice de leur activité professionnelle. La liste est établie par le Directeur régional des entreprises, de la concurrence de la consommation, du travail et de l'emploi **(**DIRECCTE**).** Elle est révisée tous les 4 ans et modifiée à tout moment, en fonction des désignations ou retraits de défenseurs syndicaux (source : Juritravail.com).

Ce recours au réseau d'avocats AVEC n'est pas exclusif, mais s'explique par la facilité relationnelle que représente la bonne connaissance du fonctionnement de la CFDT, surtout quand ces avocats sont d'anciens responsables juridiques fédéraux.

> *« On travaille avec nos prédécesseurs. Ils connaissent la CFDT, ils savent comment on fonctionne. Bon, après, ce n'est pas vrai pour tous les avocats du réseau AVEC parce qu'il y a des avocats qui sont plus ou moins intégrés dans le réseau. Mais, c'est au cas par cas. On fait en fonction, on ne travaille pas qu'avec eux. On fait attention à travailler avec plusieurs cabinets »* (juriste, fédération Services)

> *« On travaille beaucoup avec le cabinet X du réseau AVEC. De temps en temps avec Y et avec nos anciens stagiaires aussi qui sont parfois dans les cabinets d'avocats… Aline c'est une super avocate militante, on s'entend très, très bien avec et elle est extrêmement compétente et vraiment à l'écoute de la personne. Elle a un bon contact avec les adhérents »* (secrétaire de syndicat, fédération Services)

Interfèrent aussi des questions tarifaires et la réputation des avocats, mais rares sont les fédérations ou les syndicats qui sortent du réseau, partant de l'idée qu'à défaut d'être des avocats militants ou des « *cause lawyers* » (Israël, 2001) comme ont pu l'être des professionnels comme Tiennot Grumbach (Tonneau, 2017), ces avocats proches de la CFDT partagent un certain nombre de valeurs avec le syndicat.

> *« On diversifie nos choix. Il y en a certains qui du fait d'être dans le réseau ont commencé à avoir une tarification d'honoraires pas très correcte, mais c'est vrai qu'on ne regarde pas forcément le prix, on regarde la notoriété parce qu'on se dit cette affaire, elle est importante. Maintenant, on est plus comme avant, à l'époque de Tiennot, où il y avait aussi ce travail politique d'essayer d'inventer le droit. Là, aujourd'hui, j'ai plus l'impression que c'est un réseau de prestataires techniques. Certains gardent quand même un peu de cet esprit militant. De toute manière quand tu es juriste, tu as quand même une certaine sensibilité quand tu viens travailler dans une organisation syndicale »* (juriste, fédération FGMM)

Un certain nombre de syndicats semblent avoir une approche assez routinière des dossiers, les sous-traitant souvent aux mêmes avocats, d'autres cherchent différentes solutions en fonction de la complexité des dossiers et des coûts induits.

« Soit on fait travailler le réseau CFDT soit on fait travailler la juriste CFDT qui est au niveau régional soit on fait travailler le réseau de défenseurs prud'homaux, ou soit si c'est plus complexe, on peut interpeller aussi le juriste et ça passe par le secrétaire de syndicat ou par moi. On a aussi l'autre possibilité, le syndicat a fait une convention avec une avocate de Nantes pour prendre certains dossiers plus complexes. Donc, on a différents niveaux d'actions en fonction de la complexité du dossier et de l'intérêt peut-être aussi politique parce que c'est bien le syndicat qui décide » (secrétaire de syndicat, fédération FGMM)

Certaines fédérations essayent, pour leur part, de résister à cette professionnalisation de la défense juridique en continuant de défendre les dossiers toutes seules, à l'image du responsable juridique du SGEN (même si une loi récente a restreint cette possibilité en appel), ou en formant des réseaux de défenseurs juridiques. La fédération Interco s'est ainsi dotée d'un réseau de défenseurs juridiques agréés par la CNAS qui compte plus d'une centaine de militants formés. Ces derniers suivent une formation de 12 jours qui leur permet d'être agréés par la CNAS. La fédération Santé Sociaux s'est également dotée d'un réseau. Cette stratégie « interne » est soutenue par la CNAS et se justifie du point de vue de la routinisation de certains types de contentieux ou au contraire de leur particularité, parfois mieux connus des défenseurs militants que des avocats.

« On a des défenseurs juridiques publics pour le fait que tous nos dossiers passent par la fédération quand il s'agit du public donc de fait, on a fait agréer par la CNAS nos défenseurs juridiques du public qui sont tous agrées donc cette année. On en a soixante et onze. Pour toute la structure CFDT c'est mieux puisque ça veut dire que ça nous coûte malgré tout moins cher et que c'est bien tout l'objectif aussi de la CNAS de dire « c'est aussi pour porter syndicalement les choses ». Effectivement un défenseur est issu de chez nous. Face à une question statutaire, il sait de quoi il va parler, il sait comment il va se défendre quand même là-dessus. Donc voilà, ce qu'un avocat aura quelquefois plus de mal à mettre en avant » (responsable politique, fédération Santé Sociaux)

4. CONCEPTIONS DU ROLE DU JURIDIQUE

La fonction juridique à la CFDT est aujourd'hui de plus en plus structurée et professionnalisée, en interne comme en externe. Le juridique est à la fois multiple et omniprésent dans l'activité militante, ce qui contribue *in fine* à revaloriser le statut des experts au sein de l'organisation (Edelman, 2016). Comment ces professionnels du droit

définissent-ils leur rôle ? Quelles articulations s'opèrent-elles entre logiques juridiques et judiciaires, entre logiques techniques et politiques ?

4.1. Le droit : un outil au service de l'action syndicale

Comme nous l'avons souligné, la CFDT est la seule organisation syndicale à proposer un soutien aux actions en justice des adhérents « gratuit » et centralisé. Ce service est indéniablement présenté par les juristes et certains militants comme un atout pour la syndicalisation des salariés (Willemez, 2017b).

> *« C'est un formidable outil, j'ai conscience que c'est un formidable outil, on est les seuls à proposer ça. La CNAS est un super produit d'appel et de syndicalisation, j'en suis convaincue »* (juriste, confédération)

Cet appui au développement syndical est toutefois relativisé par certains non seulement parce que les adhésions liées à cette demande juridique sont souvent éphémères, mais aussi parce que certaines fédérations et syndicat ont une approche sélective des dossiers.

> *« Alors, il y a eu une période où, à la confédération, on avait des documents qui disaient que grosso modo, enfin c'était compris comme ça, c'était pas forcément écrit comme ça, mais il y avait des documents qui laissaient entendre que tout adhérent a le droit à sa défense. Certains le prenaient au pied de la lettre en disant : « c'est bien écrit partout que je dois avoir droit à ma défense donc on doit me défendre, quoi qu'il arrive –même si le cas semble peu défendable- ».* Donc, ça il a fallu aussi réexpliquer que c'était aussi en fonction des moyens des syndicats départementaux c'est-à-dire que les syndicats ont aussi leur possibilité de « choisir », entre guillemets, les contentieux qu'ils voulaient porter parce que derrière c'est aussi des moyens qu'il faut mettre en face, que ce soit des moyens humains, mais aussi des moyens financiers. Ca a permis aux équipes de se dire « on peut peut-être aussi réagir autrement et du coup donner du qualitatif derrière et non pas être sur un droit de tirage comme ça pu être le cas pendant une certaine époque où les syndicats se disaient « je n'ai pas le choix, il faut que je prenne le dossier » (responsable politique, fédération Santé Sociaux)

Plus largement, une conception de l'action syndicale qui se réduirait à la défense juridique du salarié et qui a peut-être prévalue à d'autres époques est clairement remise en cause par de nombreux responsables et militants qui revendiquent une conception à

la fois plus collective et constructive de la représentation des salariés, à la recherche d'une prévention plutôt que leur seule résolution par l'action juridique.

> *« Il ne faut pas transformer l'action syndicale en pure défense juridique du salarié. Pour moi et pour beaucoup d'autres c'est un piège. Il y a des réalités économiques et sociales qui font qu'il y a beaucoup de contentieux et que l'on doit se méfier des intentions de l'employeur, mais l'action syndicale, c'est d'abord organiser les salariés, faire en sorte qu'il y ait des représentants, des institutions représentatives, ouvrir le dialogue, chercher un compromis, éviter si possible les contentieux et y aller quand même quand il le faut. On a dépassé ce débat il y a déjà plusieurs années, mais je me souviens qu'au début des années 2000, beaucoup de syndicats ne faisaient que de l'action juridique donc des dossiers juridiques sur des dossiers juridiques et des adhésions sur du contentieux. On a convaincu les militants et les responsables que ce n'était pas ça le cœur du syndicalisme CFDT même dans nos secteurs, d'abord par ce que ça n'offre pas d'adhésions à long terme, c'est épuisant pour les responsables, c'est coûteux financièrement et on a d'autres priorités comme organiser les salariés, faire en sorte qu'il y ait des élus dans les entreprises, faire en sorte que nos militants soient mieux formés et anticipent les problèmes plutôt que d'attendre simplement qu'on vienne nous voir pour nous faire part d'un licenciement. Je pense qu'on a dépassé cette question-là, mais ça s'est posé »* (responsable politique, fédération Services)

Du point de vue des militants, le soutien à l'adhérent passe ainsi d'abord par une capacité à apporter une compréhension générale de sa situation et de ses attentes et à envisager toutes les options possibles avant d'envisager une réponse juridique ou judiciaire dans le cadre d'une démarche qui se veut globale.

> *« Quand je reçois une demande juridique, je considère qu'elle n'est pas juridique au départ. « Quel est ton problème ? Quel est ton objectif ? Obtenir satisfaction sur quoi ? » Et j'essaie d'utiliser les leviers d'action syndicale dans l'entreprise c'est-à-dire la revendication DP, l'action en CE sur le côté économique et éventuellement sur la sécurité s'il y a besoin sur le CHSCT, mais à chaque fois j'essaie de saisir l'instance en fonction de la demande pour donner une réponse au salarié »* (secrétaire de syndicat, fédération FCE)
>
> *« Après, une question qui peut être abordée, c'est la question du service à l'adhérent. L'idée selon laquelle un salarié va avoir un problème et qu'il va falloir lui répondre. C'est important de pouvoir être en capacité de répondre rapidement à des salariés qui plus est quand ils sont adhérents puisqu'ils cotisent et même si le syndicalisme c'est pas comme un contrat Darty, il y a quand même l'idée que finalement je fais confiance à cette organisation*

pour m'aider quand j'ai un problème, mais je pense qu'il ne faut pas que on réduise la demande à une simple analyse juridique ou une simple information juridique.
On est dans une analyse qui ne doit pas être du juridique, mais dans une analyse globale. On essaye de comprendre la situation du salarié, dans sa relation au travail, dans sa relation avec l'employeur, dans sa relation avec les collègues, le travail dans sa vie, c'est holistique, et c'est et là-dessus qu'on doit la conseiller. Il faut faire attention, ne pas faire de bêtises et il faut prendre tout en considération mais on doit rester une organisation syndicale où il y a des juristes parce qu'on doit faire avec le droit, ça fait partie de la vie, l'action juridique fait partie des actions syndicales donc il y aura toujours des juristes un moment dans le processus, mais par contre, je ne réduirais jamais la relation qu'on a avec nos adhérents à du simple conseil juridique avec un numéro vert » (responsable politique, fédération Services)

Plus généralement, le juridique et plus encore le contentieux ne sont qu'une des dimensions du conseil à apporter aux adhérents. L'usage du droit est circonstancié et utilisé comme une « arme de dissuasion » ou comme la « dernière roue du carrosse ».

« C'est plus du bon sens et de l'intelligence des situations que du droit vraiment parce que le droit est un levier d'action, mais c'est tout, c'est comme une arme de dissuasion, c'est-à-dire que dans un entretien préalable de licenciement, le fait de dire : « aux prud'hommes, ça vous coûterait tant. En plus cette personne, elle est là depuis tant d'années, elle a plu de quarante ans, là, le barème risque d'être assez haut. ». Le droit ç'est comme une espèce d'arme de dissuasion qui me permet de négocier au mieux, de faire en sorte que le salarié ne soit pas licencié tout de suite, de leur dire réfléchissez bien avant de le licencier. Mais par contre, il ne s'agit pas de réciter des articles de Code du travail » (secrétaire de syndicat, fédération Services)

Pour autant, cette prudence s'accompagne d'une volonté de (re)valoriser le droit comme aide à la négociation et à l'action syndicale en général**.** La familiarisation avec le raisonnement juridique et la connaissance des normes légales sont en effet, pour beaucoup de militants, devenues des armes incontournables pour s'engager dans la négociation collective.

« Il y a une confusion entre juridique et judiciaire. Je crois que c'est en train de changer petit à petit. Dans les négociations on apprend la communication et bien on doit aussi

apprendre le droit. Les fédérations s'aperçoivent que le juridique a été oublié » (juriste, fédération FCE)

« On essaie de faire des stages, des formations juridiques et encourager les militants à y aller avec les armes juridiques. C'est de plus en plus nécessaire d'aller en négociation avec le rectorat avec les armes juridiques. Aujourd'hui, si on n'a pas d'arguments juridiques… parce que les employeurs, ils prennent des professionnels, ils ont un staff de juristes et donc on a obligation de se former. Avant, quand on allait négocier, il n'y avait pas ces juristes-là. Maintenant, ils sont présents toujours en négociation. On est vraiment face à des professionnels du droit » (juriste, fédération FEP)

Il s'agit donc de dissocier le juridique du judiciaire (Pélisse, 2009), pour mieux appréhender le droit comme une arme (Israël, 2009) au-delà du contentieux et construire un rapport de force avec l'employeur. Comme l'a observé Laurent Willemez lors de permanences juridiques syndicale, les militants cherchent à donner un « sens syndical » au travail juridique, tout en tenant compte du contexte militant (Giraud, 2017), et à lui donner une dimension plus collective (Willemez, 2017a).

« Il y a encore quelques années, le juridique était vu comme un échec de la négociation, sans penser que le juridique pouvait aussi être une arme de négociation sans pour autant être la finalité. Il y a une confusion entre juridique et judiciaire. Je crois que c'est en train de changer petit à petit. Il y a une prise de conscience. Les fédérations s'aperçoivent que le juridique a parfois été oublié quand on négocie une convention collective et la loi elle va nous obliger justement à reprendre des textes que l'on a négocié » (juriste, fédération FEP)

« L'arme juridique, fait partie des actions syndicales possibles, mais il y a plusieurs manières d'agir syndicalement et l'action juridique en est une. L'action juridique ne se réduit pas au contentieux où on s'en remet à un tiers qui va dire si on a raison ou si on a tort. L'action juridique c'est global, c'est pas que du contentieux pur, c'est le conseil, c'est les explications, la pédagogie et c'est aussi une forme de rapport de force, la capacité à dire ce qu'il en est et donc éventuellement à créer un rapport de force avec l'employeur » (responsable politique, fédération Services)

Selon les militants et juristes interviewés, le droit et le code du travail ne doivent pas être ignorés, mais la priorité est donnée à la négociation ou à la médiation, sauf en cas de manquement avéré de la part des employeurs.

> *« Moi, on m'a toujours dit que le juridique était au service du syndicalisme, mais que ça ne devait pas être la base du syndicalisme et je suis juriste, mais je pense que ce n'est pas faux parce que si on part avec le Code du travail à chaque fois au lieu discuter pour essayer d'obtenir mieux, on ne s'en sort pas. Mais il y a des équipes qui sont scotchées au Code du travail et qui, dès que ça ne va pas, au lieu d'essayer de partir sur le dialogue social partent sur le contentieux. C'est sûr qu'il y a des spécialistes, on en connaît quelques-uns. Je pense que c'est à cause d'une méconnaissance de ce que peut apporter la négociation parce que les équipes les plus efficaces ce ne sont pas celles qui sont axées sur le Code du travail. Après malheureusement, il y a des entreprises où les salariés n'ont pas le choix parce qu'ils sont face à des employeurs qui sont non seulement irrespectueux du droit, mais qui en plus sont a minima sur tout ce qu'ils peuvent fournir »* (juriste, fédération FGA)

Même en cas de contentieux, les équipes essayent donc souvent de trouver un arrangement à l'amiable, ce qui explique le nombre important de désistements, notamment au tribunal administratif.

> *« Alors maintenant, on n'y va pas d'emblée. On fait tout pour négocier, on fait tout pour avoir gain de cause sans être obligés d'aller au Tribunal administratif parce que ça coûte de l'argent, du temps, de l'énergie, mais si on doit y aller on y va et on y va armé. On demande à la fédération si c'est opportun. Et c'est pour ça aussi que le nombre de contentieux n'augmente pas considérablement. Si vraiment c'est opportun et qu'il y a des chances de gagner, ils iront. Mais on a plus de désistements, parce qu'on continue de négocier même si le dossier est au tribunal et, dans bon nombre des cas, on se désiste avant puisqu'on obtient gain de cause avant »* (juriste, fédération Interco)

Dans cette perspective, le recours au contentieux est d'abord perçu comme un aveu/constat d'échec, signe d'un dialogue social de faible qualité et d'une insuffisance de l'action syndicale.

> *« Le contentieux est vu comme une grosse difficulté, je ne dirais pas un échec parce que je trouve le mot un peu lourd, mais c'est l'évidence que le dialogue social laisse à désirer.*

Quand il s'agit d'un établissement isolé, bon, on ne peut pas parler de dialogue social, quand il n'y a pas de représentants syndicaux ou d'élus, mais quand il y a des élus ou des mandatés et que ça aboutit sur le juridique c'est quand même une interrogation sur le mode de fonctionnement dans cet établissement, dans cette section ou dans notre syndicat sur pourquoi on n'a pas pu aboutir à quelque chose et qu'il faille aller à la confrontation juridique. C'est quand même la démonstration qu'il y a une faille sur le dialogue social et sur la force de l'action syndicale dans cet établissement » (secrétaire de syndicat, fédération Santé Sociaux)

Le contentieux est un outil qui doit être utilisé avec parcimonie, car les risques sont nombreux (Giraud, 2017). Les juges et les employeurs peuvent être procéduriers et les conséquences pour les individus préjudiciables. L'issue des procédures engagées est incertaine, et le risque de contribuer à susciter une jurisprudence défavorable est toujours envisagé (Contamin et Spire, 2014).

« On ne sait jamais sur quel juge on va tomber et puis l'expérience montre que les boîtes la plupart du temps font appel, donc les salariés ne vont pas toucher leur fric avant quatre ou cinq ans, potentiellement. Et puis au tribunal on a eu récemment de très mauvaises surprises, avec un juge qui nous a demandé une pièce absolument incroyable. Il ne nous a pas demandé seulement les fiches d'adhésion de la section pour prouver qu'il y avait bien l'existence d'une section, il nous a demandé la preuve de l'encaissement bancaire… Autre mauvaise surprise, les parties adverses ont beaucoup plus d'avocats que nous et finalement sont beaucoup plus procédurières… C'est une façon de nous mettre en faute et de nous déclarer incompétents » (secrétaire de syndicat fédération Services)

« *Question* : Votre position par rapport au contentieux, c'est quoi ?
Ma position c'est de dire « même si on va au contentieux, on continue l'action syndicale », ce n'est pas le dernier recours parce que ce qui faut c'est obtenir gain de cause avant le jugement, ce n'est même pas de se dire : « tiens, ça y'est, je vais au contentieux et puis, je m'en lave les mains, je verrai ça plus tard. » On les incite à aller au contentieux parce que nous, on a des délais à respecter. C'est-à-dire que si on n'attaque pas une décision administrative illégale dans les deux mois, après, on peut plus le faire. Mais on privilégie toujours la négociation » (juriste, fédération Interco)

De ce point de vue, les responsables juridiques ont un rôle de conseil vis-à-vis des militants et des adhérents.

« *L'idée de toute façon a toujours été que le juridique est au service de l'action syndicale. Nous, on essaie d'aller jusqu'au bout de la négociation avant d'aller sur le terrain juridique. J'ai quand même croisé pas mal de militants qui me disaient : « on va au juridique ». On se détend, on se calme, on réfléchit à pourquoi on y va et les conséquences que ça peut avoir. On ne fait pas du juridique pour faire du juridique c'est-à-dire qu'on mène des actions quand elles ont vraiment un sens et quand elles vont dans le sens des revendications que l'on porte. C'est un outil »* (responsable juridique, fédération FCE)

« Le message que je veux faire passer c'est « vous faites attention aux délais, mais vous essayez tout avant, avant d'aller en justice ». Enfin, quand on a l'habitude, on ne sait jamais comment ça va être jugé en justice. Il vaut mieux essayer de négocier, car si vous partez en justice, les juges vont appliquer le texte et quand c'est sur le terrain juridique, l'administration reste sur sa position » (juriste, fédération FEP)

De même, certains juristes soulignent les difficultés de maintenir une relation constructive avec l'employeur une fois qu'il a été assigné en justice, même si certains pensent qu'il est tout à fait possible d'avoir un contentieux avec un employeur sur un sujet et de continuer à négocier sur d'autres thèmes.

« Il vaut mieux un mauvais accord qu'un mois d'arrêt, qu'une bonne jurisprudence qui nous donne raison. Parce qu'il faut mieux partir d'un accord et avancer, travailler… Quand vous avez mis votre employeur en justice, même si vous avez raison, je veux dire, le lendemain, dans l'entreprise, les relations vont être difficiles » (juriste, fédération FGTE)

« Ce qui peut être compliqué, c'est qu'on peut avoir une négociation sur un sujet qui est polluée par un litige sur quelque chose d'autre. Faut savoir faire la part des choses. Si la direction a un problème avec ça, c'est eux qui ont un problème c'est pas nous. Nous, ça ne nous empêche pas de négocier, d'avancer sur des sujets, d'être force de proposition. Après si la direction veut faire la tête, elle fera la tête. On ne va pas s'interdire non plus de faire des choses sous prétexte que. C'est-à-dire que si on est dans notre droit, on a la chance d'être dans une démocratie et d'avoir des moyens à notre disposition, utilisons-les » (délégué syndical central, fédération Services)

4.2. Une fonction centrale, mais subordonnée au politique

Dans la conception des cédétistes, le droit doit d'abord être au service de la négociation collective et, de ce fait, être en lien direct avec l'action revendicative. Les juristes en structure sont donc chapeautés par un responsable politique en charge d'autres dossiers (action revendicative, prud'hommes ou protection sociale) ou directement rattachés au secrétaire général de la fédération. Dans certains cas plus rares, le responsable juridique a un rôle politique et est élu.

> *« La politique juridique de la maison c'est une composante de notre action revendicative. L'action juridique est au service de l'action politique, si tu veux. Ça ne veut pas dire qu'on délaisse pour autant la voie du contentieux, mais on est sur cette phase-là. Pour nous, si tu veux, il s'agit d'une action d'expertise orientée politiquement tant dans l'éclairage que pour informer les décideurs de l'organisation. Elle joue pour nous un rôle de conseil dans le cadre des négociations et puis, elle permet également, mais toujours dans un rôle d'expertise de fournir des éléments de positionnement politique à la commission exécutive. Pour la loi travail, la loi Rebsamen, les juristes ont été fortement impliqués »* (responsable politique, confédération)

> *« Je suis toute seule depuis six ans. J'étais qu'à mi-temps et on a recruté au mois d'août une juriste à mi-temps depuis que j'ai été élue secrétaire fédérale au congrès du mois de juin. Je suis en charge d'une branche et je suis en charge de la politique juridique nationale »* (juriste, fédération FCE)

Le rattachement au secrétaire national en charge de l'action revendicative ou au secrétaire général s'explique à la fois par la transversalité de l'action juridique et son lien étroit avec la production législative et conventionnelle.

> *« Je suis rattachée au responsable de l'activité revendicative. Ca a toujours été le cas pour une question de logique parce que souvent l'activité revendicative est en lien avec le juridique, enfin tout ce qui touche aux lois, tout ce qui touche à la négociation »* (juriste, fédération FGA)

Il témoigne aussi de la volonté du secrétaire général et de l'exécutif d'avoir une vision d'ensemble sur les contentieux en cours et de contrôler l'usage du contentieux par les syndicats, notamment quand il s'agit de dossiers d'intérêt collectif ou de droit syndical.

> *« Le service juridique est un des services du secrétariat général, mais depuis que je suis secrétaire général, le service juridique est un service support qui permet à d'autres services d'avoir un éclairage juridique sans passer par moi ou sans passer par une quelconque validation. Par contre, organiquement c'est rattaché au secrétariat général parce qu'il faut bien~~,~~ un membre de l'exécutif pour être un interlocuteur politique pour un servic. Cela permet aussi d'avoir pour moi une vision globale des actions qu'on mène sans avoir besoin d'interroger l'ensemble de l'exécutif. Du coup, le service juridique me fait un rapport sur tous les contentieux en cours. Voilà, ça me permet d'avoir une vision globale »* (responsable politique, fédération Services)

> *« On a une cellule juridique depuis presque un an maintenant qui se réunit une à deux fois tous les quinze jours, pour une heure ou une heure et demie. Donc une cellule à quatre, avec le secrétaire général et deux autres copains qui s'occupent du statutaire. On réfléchit aux cas, s'il faut y aller ou pas, comment il faut faire. C'est assez nouveau. C'est Pierre Marie qui voulait que ce soit plus collectif et plus collaboratif. Et puis, un peu de contrôle aussi. Avant, il n'y avait pas beaucoup de contrôle. Je faisais un peu ce que je voulais dans mon coin »* (juriste, fédération SGEN)

La division du travail entre responsables juridique et politique est cependant assez fluctuante en fonction de la charge de travail, des types de dossiers et du profil du juriste, avec de nombreuses discussions et arbitrages. Les juristes fédéraux disposent ainsi d'une certaine latitude dans les réponses qu'ils apportent aux équipes du fait de leur connaissance des orientations politiques de leur fédération.

> *« Nous, on est là pour leur rappeler le cadre légal avant et pour revendiquer donc des droits supérieurs, conventionnels ou autre chose, il faut déjà connaître les règles. Donc, en fait, l'articulation elle est là. On est aussi secrétaire fédéral donc on a toutes les circulaires, tant confédéral que les circulaires de la fédération. Donc, on connaît la résolution du congrès, on connaît la politique donc on doit aussi lier ça. On a aussi ce rôle-là. On est technique, mais on doit prendre en considération ces éléments-là dans notre appréciation »* (juriste, fédération FGMM)

« Quand on reçoit un accord, souvent on me demande mon avis et je vais pointer les problèmes d'ordre juridique. C'est une complémentarité en fait, entre le juridique et le syndical et pour moi il faut aussi que le politique regarde cet accord et qu'on le regarde à deux et qu'on échange parce que ce n'est pas que du juridique. Bon après, c'est aussi une question de temps, on va me dire « tiens regarde le parce que le secrétaire national n'a pas le temps de regarder » et même si je suis technique je détecte quand même, certains trucs. Je connais les orientations de la CFDT, ça s'apprend aussi » (juriste, fédération FNCB)

Certaines fédérations ayant mis en place un réseau de référents juridiques dans les syndicats s'assurent de la diffusion locale du cadrage politique de la politique juridique. Réciproquement, les syndicats s'assurent d'être au courant des orientations fédérales.

« On a depuis vingt ans à la fédération un réseau juridique fédéral qui réunit trois fois par an les responsables du juridique des vingt-sept syndicats de façon à avoir une cohérence de politique juridique. Parce que sur les territoires, ça peut partir sur des orientations qu'on ne défend pas au niveau national, donc on a une vraie logique de politique juridique. Par exemple, sur la loi représentativité en 2008. Quelles orientations juridiques on donne au contentieux ? On ne va pas aller défendre le fait qu'un de nos militants aurait eu un résultat de 9,98 % et aller défendre l'arrondi devant les juridictions comme FO l'a fait, par exemple. Donc, il y a une vraie stratégie juridique » (juriste, fédération FCE)

« Si c'est un dossier qui politiquement peut avoir du sens et touche des salariés à l'échelle nationale ou dans la profession, on travaille aussi avec la fédération.
Question : Ça n'est pas difficile pour vous d'apprécier ce genre de critères, le fait que ce soit un dossier politique ou pas ?
C'est vrai que ce n'est pas forcément aisé tout de suite parce qu'on ne voit pas forcément les conséquences d'un jugement parce que tout jugement peut avoir une conséquence sur l'évolution de la loi et sur l'articulation des lois. En même temps, dans notre organisation, à la CFDT, le syndicat est normalement l'organe politique de base sauf que, on va dire ça c'est notre idéal, ça n'est vrai que si le syndicat fonctionne et que les militants jouent le jeu du fédéralisme et sont présents à tous les niveaux des structures de la CFDT. Et qu'ils participent aux orientations des congrès. Donc ça veut dire faut qu'il faut rester en lien avec l'actualité fédérale et en lien avec les orientations politiques pris lors des différents congrès. Par moment, on peut être un peu éloigné de ça si on n'y prête pas un point de vigilance et on

peut prendre des décisions d'accompagnement juridique qui peuvent des fois rendre compliqué notre positionnement politique si le résultat aboutit à un jugement qui contrecarre, qui dit l'inverse de ce qu'on défend au niveau national » (secrétaire de syndicat, fédération FGMM)

Par leur expertise, les juristes peuvent néanmoins influencer les décisions des politiques. De fait, les responsables politiques s'appuient sur cette expertise pour trancher, notamment quand il s'agit d'aller au contentieux ou quand il s'agit de mener certaines négociations.

« *Question* : La plupart de ces dossiers-là vous les voyez au niveau fédéral ?
Ce sont des juristes qui les analysent, c'est eux qui les étudient. Quand il y a une décision à prendre, je leur demande de m'expliquer, je ne regarde pas en détail dans les textes, c'est eux qui font ça, mais quand il y a une décision un peu compliquée, ils m'expliquent ce qu'il en est, qu'elle est notre chance de gagner, qu'est-ce que ça peut apporter, et on discute et c'est comme ça qu'on prend la décision, on y va ou on y va pas. Mais, il y a l'empreinte politique de la fédération, ils la connaissent et on leur fait confiance là-dessus. Les juristes en réfèrent aux politiques s'il y a un sujet compliqué » (responsable politique, FGMM)

« Récemment, j'ai eu le cas d'une convention collective sur le portage salarial qui venait d'être signée. On a bossé dessus avec la fédération et en partenariat avec la confédération. Notre secrétaire national nous a demandé de faire un avis juridique sur cette convention et via cet avis juridique, lui, il a pu soulever des arguments politiques. Par exemple, nous on va dire, sur ce pan là, juridiquement ça ne tient pas trop la route, et lui, il va dire « si ça ne tient pas trop la route, je vais utiliser cet argument politiquement pour dire au patron « vous voyez là, ce n'est pas top » ». Ça va être un instrument de négociation. Après, sur la définition même de la politique syndicale et de leur vision du droit, on n'a pas d'impact. C'est juste que notre argument juridique, indirectement, va avoir une influence sur la politique syndicale. On n'est pas créateur de la politique. On est plus là pour sensibiliser à des risques éventuels, essayer d'évaluer les risques juridiques et après la décision se prend en fonction de l'opportunité ou des politiques (juriste fédération F3C)

La plupart des juristes rencontrés revendiquent donc d'occuper une fonction juridico-politique, soulignant ainsi leur position à la frontière de deux espaces professionnels et militants, à l'instar des conseillers prud'hommes (Willemez, 2009).

« Moi ce qui m'intéressait au service juridique c'est que j'avais une activité juridico-politique. Comme chacun sait tout responsable politique a une espèce de mouvement alors inconscient, conscient, je n'en sais rien, de repousser les juristes sur le technique. Ce qui n'a aucun intérêt pour moi. Si on m'avait dit : « tu rentres à la CFDT pour faire de la technique juridique, j'aurai dit non merci, allez voir ailleurs, je vais faire ça ailleurs ». C'était donc très politique et très pointu, ça m'a intéressé pour ça, même si après de temps en temps c'était très inconfortable aussi puisqu'à l'extérieur il fallait que tu assumes toutes les positions confédérales » (ancienne responsable juridique, confédération)

Cette dimension « politique » ne vise pas à remplacer les décisions prises par les élus, mais à assumer la dimension militante du métier que certains résument par de la « loyauté » et qui rend parfois difficile la reconversion, à l'image de Damien qui a quitté la CFDT pour y revenir.

« A la base j'étais technicien audiovisuel. J'ai eu un parcours de militant. Très rapidement, j'ai été délégué du personnel, élu du comité d'entreprise, délégué syndical national pour la Ftilac. J'ai été aussi au comité d'entreprise européen et au comité de groupe. J'ai fait vraiment toutes les instances. Après je me suis retrouvé conseiller prud'hommes à Paris, j'ai été détaché très rapidement à partir de ce moment-là de mon entreprise, sans rien, à part un avenant à mon contrat. C'était plutôt une entente avec l'entreprise en direct du fait de mes fonctions. Donc, après, je suis passé président d'audience au Conseil des Prud'hommes de Paris. Et puis dans la logique de la chose, j'ai pris des fonctions de responsable au sein du syndicat Radio Télé, qui s'appelle aujourd'hui le syndicat National des Médias. Et puis, j'ai intégré la F3C, et je me suis dit que ce serait peut-être intéressant de faire une VAE avec reprise d'études. Donc, j'ai fait une VAE reprise d'études en 2005 à Paris XI pour obtenir un Master en droit social. J'ai commencé à avoir un conflit avec mon employeur car j'ai été mis au placard et donc je suis passé à côté d'augmentations assez conséquentes. J'ai mis mon entreprise au contentieux et comme cela les a énervés, ils sont revenus sur mon détachement et on a négocié un accord à l'amiable pour que je parte. J'ai accepté après un mois de réflexion quand même parce que je me suis dit que c'était le moment aussi de me lancer dans ma fonction de juriste et je suis arrivé à la FGMM par pur hasard. J'ai répondu à une annonce par une agence d'Intérim. Quand la dame m'a dit vous allez au « 47/49 avenue Simon Bolivar », je lui dis « c'est une blague ?». Je suis arrivé à la fédération, ça fera huit ans au mois d'octobre. Enfin, je suis parti de la fédération au mois de mars l'année

dernière où j'ai fait une petite expérience dans une confédération patronale qui ne s'est pas avérée concluante. Je ne suis resté que six mois. J'ai demandé à revenir à la fédération. Le patronal, c'est sûr que ce n'est pas pareil. » (juriste, fédération FGMM)

La plupart des interviewés, politiques ou techniques, évoquent la complémentarité des regards juridique et syndical, mais la subordination du juridique au politique est claire. Les juristes ont une fonction d'explication des normes (et des risques) légales ; les responsables et militants décident de l'inflexion à donner à la stratégie syndicale menée.

« On fait appel à des juristes pour nous expliquer la loi et ensuite on discute des pratiques syndicales qu'on doit avoir avec ces nouvelles lois. C'est les syndicalistes qui doivent réfléchir à des pratiques syndicales qui nous permettent de nous adapter à ce nouveau contexte. Quand on a des réformes sur le licenciement économique, il faut qu'on connaisse précisément ces réformes-là et qu'on forme ensuite nos militants, mais la réflexion syndicale c'est différent. Par exemple, le fait de contester systématiquement les motifs de licenciement pour démontrer que le législateur n'avait pas prévu certaines situations ou qu'il y a des effets pervers, c'est là, qu'on intervient en tant que syndicaliste » (responsable politique, fédération des services)

« C'est un secteur transversal qui va donner des informations à tous les services qui va faire des contentieux qui sont sur tous les sujets donc voilà, en étant rattaché au secrétaire général, on est pas à la disposition de tous, mais disons qu'on est en transversalité, totalement. Et puis après, c'est la secrétaire générale qui est amenée à faire de la régulation, c'est elle qui doit décider si on fait tel contentieux pour tel domaine ou pas. Alors, s'il y a un des secrétaires nationaux qui me dit sur tel domaine « faudrait qu'on aille au contentieux », je fais le point. Je fais une note pour voir si c'est opportun ou pas et je lui donne ma réponse en mettant en copie la secrétaire générale et ensuite à eux deux, ils décident de présenter aux autres secrétaires nationaux si eux deux sont d'accord pour aller au contentieux » (juriste, fédération Interco)

« Nous, on a vraiment un rôle de conseil, on est sollicité, on répond à des questions. Il y a des fédérations, ça ne passe pas par des juristes, ça passe par des secrétaires fédéraux qui ne sont pas forcément juridiques parce que comme ça, on met le filtre politique tout de suite. Il y a des fédérations qui fonctionnent comme ça, qui sont encore à la vieille école, qui ne comprennent pas que l'action juridique peut-être un outil politique, qu'il faut bien l'user,

qu'on ne peut pas utiliser tout le temps parce que sinon, ça ne sert à rien. A chaque fois dans notre action de contentieux, c'est le rôle du politique justement de voir qu'est-ce que ça va amener, quelle action syndicale derrière aussi ça va amener » (juriste, fédération FGMM)

« Le juridique prend une place plus importante, mais ça veut pas dire qu'il doit prendre la place du politique. C'est d'ailleurs un sujet que j'ai eu de débat avec le service juridique sur un sujet. Quand on leur demande quelque chose, il faut qu'il apporte son éclairage juridique, nous mette en garde, mais il n'a pas à contester le choix que fera la commission exécutive sur l'aspect politique d'un sujet. Alors, ça se passe bien, moi, j'ai de très bons rapports avec le service » (responsable politique, confédération)

Du point de vue des juristes, cette coopération avec le politique implique d'exercer leur expertise « en contexte », en fonction de l'analyse localisée qu'ils font des risques et opportunités de l'action syndicale (Willemez, 2009).

« On essaye de prendre en compte quand même dans l'interprétation l'appréciation du risque juridique. La réponse purement textuelle, indépendamment du contexte, n'a pas de sens en soi puisque finalement, il suffirait de prendre un code et puis d'essayer de l'inscrire. On a vraiment cette idée de coopération et de vrai conseil, et non pas simplement cette idée de sachant qui impose une vision. On a un projet commun, et on réfléchit à comment on fait pour y parvenir et avec la plus grande sécurité juridique possible, en fait. Généralement, la première chose que j'essaie de savoir, c'est le contexte. Si on est dans des situations où il y a un risque de conflit ou pas. Si c'est un climat social plutôt serein ou alors plutôt tendu. Après, j'essaye d'avoir un maximum d'informations sur les historiques de négociation qu'ils ont pu avoir sur le thème en question et de connaître l'objectif politique et ensuite du coup voir comment on peut parvenir à cette solution-là. C'est dans un contexte spécifique comment construire une collaboration pour parvenir à un résultat commun » (juriste, fédération F3C)

Cette complémentarité visée n'empêche pas les tensions et les incompréhensions entre juristes et politiques, notamment quand les normes négociées viennent remettre en cause ce que les juristes voient comme des acquis ou des grands principes du droit du travail, par exemple, la hiérarchie des normes, ou quand les militants ne tiennent pas compte des conseils juridiques formulés. Cette tension entre analyse localisée et « montée en généralité » n'est pas le propre de ces juristes internes. Elle fait écho au caractère

problématique (Demazière, 2009) de la professionnalisation des conseillers prud'hommes, aux frontières du champ juridique et militant.

> *« C'est un peu difficile de se départir de ce rôle d'empêcheur de tourner en rond. Il faut faire hyper gaffe quand on fait des commentaires de ne pas être trop juridique. Bon on est un peu monté aux rideaux avec le bouquin de Badinter et Lyon-Caen qui revisite les grands principes du droit du travail. Il y a quand même la remise en cause de la hiérarchie des normes, on n'est pas ravi. Dans le service, les gens ne sont pas convaincus, ça reste entre nous, mais voilà c'est tout, on se plie, on est un service juridique politique et donc du coup, on fait ce que le politique veut et le jour où ça ne nous va pas, on part »* (juriste, confédération)

> *« Il y a un militant qui est allé en négociation. Il avait une paritaire l'après-midi, on a travaillé le matin pour préparer sa paritaire et je lui ai pointé tous les problèmes juridiques dans l'accord et ensuite, en échangeant, il me disait : « bon, ça à la limite, je m'en fous, on va plutôt axer sur ça parce que c'est plus important ». Je comprends, j'ai fait mon boulot, je lui ai pointé les problèmes juridiques, mais après, je peux comprendre que certains points soient beaucoup moins importants et qu'on appuie sur d'autres. Mais après, parfois il y a un peu de frustration parce qu'on va mettre de côté des points importants du juridique puisque c'est le syndicat qui va primer sur le juridique et du coup c'est un peu frustrant, mais voilà »* (juriste, fédération FNCB)

Une certaine forme de pédagogie doublée d'une capacité à faire la part des choses entre logique juridique et politique/militante est nécessaire du côté des juristes s'ils veulent se faire entendre.

> *« Il faut apprendre à parler aux politiques. Je suis encore un petit peu trop brut, je pense, pas assez diplomate, mais disons que quand tu dis les choses, il faut que les politiques puissent comprendre que c'est important. Tu vois, genre si tu lui dis « tu vas perdre des adhérents ou politiquement tu vas te faire avoir », c'est mieux que si tu lui dis juste « mais, tu vas faire reculer le droit. ». Si tu leur demandes « comment tu garantis que la négociation va se passer de manière équitable ». Il faut trouver une manière de pointer les problèmes juridiques pour qu'un responsable politique, ça lui parle et que ça le touche. Il faut toujours mettre en balance les adhérents, son image, la posture, l'objectif politique global. De basses questions juridiques ou même de conformité avec des principes européens, ça ne leur parle*

pas, du genre « tu vas rentrer en contradiction avec la convention des droits de l'homme ». En revanche si tu leur dis : « tu vas faire une loi qui sera censurée par le Conseil constitutionnel et tu auras l'air malin », c'est plus efficace » (juriste, confédération)

Du côté politique ou militant, les responsables essayent, pour leur part, de ne pas se laisser absorber par le juridique et de valoriser d'autres dimensions de l'action syndicale, comme le conseil sur la stratégie adoptée, le contenu des revendications, les objectifs poursuivis.

« On pourrait nous reprocher de trop mettre en avant la simple analyse juridique et de pas faire assez de stratégie syndicale. Des responsables de syndicat pourraient me dire : « la fédération donne des livrets, fabrique beaucoup de livrets, beaucoup de guides, beaucoup de documents qui expliquent, qui forment, mais ça pourrait être fabriqué par des cabinets d'avocats parce qu'on est juste dans un travail juridique alors que les équipes attendent des conseils syndicaux. ». Je vais vous donner un exemple. Prenons un processus électoral, si on se contente de détailler le droit dans le cadre d'un processus électoral, depuis la convocation pour négocier un protocole jusqu'à la proclamation des résultats et du délai pour contester, c'est important puisqu'il faut connaître le cadre légal, mais ce n'est pas suffisant d'un point syndical. Ce qu'il faut ajouter dans un document qu'on fabriquerait c'est aussi plein de conseils tout au long de ce processus, sur la question du vote électronique, la campagne électorale, les tracts, les newsletters, les mailings, le site internet, les réseaux sociaux. Tout ça ce n'est pas du droit et c'est utile d'en parler dans le cadre d'un document qui décrit le processus électoral du début jusqu'à la fin. L'idée est de donner des orientations syndicales ou des points de vue syndicaux ou des recommandations syndicales. C'est pas des juristes qui font ce travail là, ce sont des militants qui ont de l'expérience » (responsable politique, fédération Services)

Le compromis entre les logiques juridique et politique n'est pas simple, mais comme le souligne une responsable politique confédéral : « *au bout du bout, c'est quand même l'intérêt du salarié qui prévaut* ». Cette vision « politique » du juridique semble cela dit assez différente d'autres périodes où les juristes, notamment à la confédération, étaient d'abord absorbés par la gestion des contentieux financés par la CNAS et se positionnaient comme des techniciens du droit, avec une frontière étanche avec le politique.

« Quand j'ai pris la responsabilité du service, à l'époque, les militants qui voulaient échanger avec nous sur un dossier politique, ils se faisaient envoyer balader. J'avais demandé à participer à une négociation et je m'étais fait engueuler par les permanents du service qui m'avaient dit « mais tu te prends pour qui ? ». Il y avait vraiment un rejet de ce rôle-là politique (pour les juristes). Mes collègues de l'époque étaient plutôt sur des gens qui avaient des profils un peu universitaires ou des inspecteurs du travail qui s'éclataient sur des points de droit. J'examine les contentieux, je m'éclate sur les contentieux qui sont faits là, je regarde dans le détail ce qui se fait et je m'éclate à pouvoir gérer ça, une sorte de rôle de coordinateur et d'avocat bis, avec par contre un rejet assez net du politique (ancien responsable juridique, confédération)

Ou à d'autres périodes, plus anciennes encore, où la réflexion juridique était aussi construite et influencée par la vision des militants de terrain, comme le rappelle le chapitre précédent sur la stratégie judiciaire de la confédération dans les années 1970.

« Pour moi, on est au service des autres parce qu'on est technicien, mais on est techniciens militants puisqu'on est à la CFDT. On ne peut pas être remplacé par une personne lambda qui pourrait aller dans une structure patronale. Il y a une leçon que donnait toujours Jean-Paul Jacquier, c'est la loyauté, c'est le sentiment d'être au cœur des problématiques et d'y apporter sa touche en tant que juriste et d'être influencé par les autres pour la réflexion juridique. Je pense que les problématiques ont évolué parce qu'il est très difficile de trouver les hommes ou les femmes idoines pour travailler dans un service juridique confédéral. Moi, quand je suis rentrée, j'avais en face de moi, Jean-Paul Murcier et Francis Naudé qui avaient de la bouteille, une connaissance du droit et des problématiques syndicales, une connaissance du terrain, du monde judiciaire, c'était un peu impressionnant. J'apportais ma connaissance du concret vu sous l'angle des problématiques qui se posent puisque quand on voit défiler dans son bureau d'inspection du travail des quantités de gens divers et variés quand on va dans différentes entreprises, on acquiert une connaissance qu'est celle de l'inspection du travail. Et j'ai découvert à quel point j'étais incompétente » (ancienne juriste, confédération)

CONCLUSION

Que ce soit au niveau de la confédération, des fédérations ou des syndicats, l'activité juridique s'est clairement professionnalisée à la CFDT dans les années 2000, avec le recrutement de professionnels du droit et la formation de militants spécialisés, mais

également la structuration de réseaux d'avocats travaillistes (Michel, 2017), de conseillers prud'hommes et plus récemment de défenseurs syndicaux. Cette professionnalisation est variable d'une structure à l'autre, notamment en fonction de sa taille et de ses ressources, et elle s'est accompagnée de tentatives de rationalisation des circuits juridiques internes et d'optimisation du fonctionnement de la CNAS, dans la perspective d'un meilleur contrôle des actions contentieuses engagées et d'une régulation du flux des demandes émanant des adhérents et des militants de terrain. Celles-ci sont en effet nombreuses (Willemez, 2017a), même si elles n'appellent pas systématiquement une réponse de nature juridique et ne relèvent pas nécessairement de litiges individuels.

Le droit, sous des formes variées, a donc pris une place centrale dans l'activité syndicale des militants CFDT, sur le terrain comme en structure. Comme le rappelle Hélène Michel, les organisations syndicales « sont constamment confrontées au droit dans leurs activités », même si elles ne s'y réduisent pas (Michel, 2017). Cette omniprésence s'explique aujourd'hui par plusieurs facteurs corrélés : la forte demande d'assistance juridique et judiciaire des adhérents (Willemez, 2017a), y compris dans le secteur public (Contamin et Spire, 2014), la juridicisation des relations sociales (Pélisse, 2009) induites par la montée en puissance de la négociation collective d'entreprise et la participation des organisations syndicales au dialogue social (Willemez, 2017b), les stratégies juridiques et judiciaires mises en œuvre par les employeurs (Giraud, 2017 ; McCammon, 2001) et la légalisation du monde du travail avec une succession de lois portant sur le travail et l'emploi. A la CFDT, comme dans d'autres organisations syndicales (Michel, 2017), l'éventail des activités juridiques assurées par les experts couvre donc un ensemble varié de tâches d'information, de formation, de conseil et de suivi des contentieux. Les demandes émanant des militants, mais également des adhérents, sont nombreuses et ces derniers n'hésitent pas à solliciter toutes les structures possibles, internes et externes, en personne ou en ligne, pour obtenir une réponse.

Cela dit, la part du contentieux dans les usages du droit semble moins centrale qu'à d'autres époques. Le nombre global de contentieux est en baisse, notamment du fait du contrôle renforcé des structures sur le recours en justice et d'une volonté très claire des militants et juristes de promouvoir des formes alternatives de résolution des conflits. On voit pourtant que les thématiques couvertes par les contentieux témoignent des

difficultés manifestes dans l'exercice du droit syndical dans les entreprises, avec notamment une montée en force des questions de discrimination syndicale suite au développement de la jurisprudence dans les années 2000 (sous impulsion de la CGT, cf. Chappe 2013), et de la fréquence du non-respect du droit du travail et des normes conventionnelles. Cela dit, le volume des contentieux est variable d'un secteur et d'une entreprise à l'autre. Sans surprise et comme l'ont montré d'autres enquêtes (Guillaume, 2018 ; Colling, 2006 ; McCammon, 2001), les facteurs qui influencent le recours au contentieux par les équipes syndicales relèvent d'abord de l'attitude de l'employeur, de sa propension à respecter ou non le droit du travail et de la qualité du dialogue social dans l'entreprise. De ce point de vue, les petits établissements sont davantage soumis à des formes contraintes de judiciarisation (Giraud, 2017) du fait du non-respect du code du travail par l'employeur et de sa propension à recourir à des sanctions formelles, telles que la mise à pied ou le licenciement. L'appétence juridique des militants et leur niveau de formation entrent aussi en ligne de compte dans l'usage ou non du contentieux. Si la socialisation des militants syndicaux, entre logique militante et logique experte (Willemez, 2009), influence l'usage des outils juridiques et de l'arène judiciaire, leur rapport au droit dépend aussi de leur capacité à construire d'autres formes d'action syndicale au regard des ressources disponibles. Les usages du droit relèvent ainsi de logiques variées « où sont mis en balance les situations des salariés, le pouvoir d'agir des syndicats et leur capacité à mobiliser des alliés et des ressources dans l'entreprise ou à l'extérieur » (Lejeune et Yazdanpanah, 2017). Le lien avec les structures syndicales ou avec des avocats spécialisés (Tonneau, 2017) est toutefois indispensable dans la construction d'une stratégie juridique, et plus encore judiciaire.

Qu'ils soient individuels ou collectifs, les contentieux portés par la CFDT sont de nature plutôt « réactive » (Guillaume, 2018). Rares sont les cas de stratégies judiciaires organisées par les fédérations ou même la confédération sur la base de « cas exemplaires » (Lejeune et Orianne, 2014) et d'une collectivisation des plaintes. Ce constat est assez étonnant quand on sait l'ampleur et la notoriété de la stratégie judiciaire mise en œuvre par la CFDT dans les années 1970, mais une évolution vers davantage de contentieux « stratégiques » semble s'esquisser du côté confédéral, comme le montre le chapitre précédent. Certaines fédérations cherchent également à collectiviser des plaintes et à s'atteler à une stratégie judiciaire plus organisée (ce qui suppose toutefois d'être en

capacité d'identifier en amont les litiges pris en charge par les syndicats). Si les contentieux collectifs sont rares, les militants soutiennent néanmoins régulièrement des dossiers individuels qui peuvent avoir une portée collective pour la défense des droits syndicaux dans l'entreprise ou celles des salariés dans une profession donnée. Ce constat est intéressant si l'on se réfère aux critiques qui sont souvent adressées au « syndicalisme juridique » qu'il s'agisse du risque d'individualisation des conflits (Willemez, 2017b ; Colling, 2004) ou de la moindre efficacité du répertoire juridique et judiciaire pour l'action collective (Heery 2011).

A la CFDT, le recours au contentieux est perçu comme légitime dans la mesure où le soutien aux actions en justice est un service « offert » à l'adhérent, ce qui confère à ce dernier un statut « d'ayant droit » (Vanhala, 2009). Pour autant, le recours en justice est généralement perçu comme un constat d'échec au regard « des stratégies assimilatives et diplomatiques » (Contamin et Spire, 2014) mises en œuvre par les militants pour éviter toute forme de judiciarisation. Dans la conception des militants CFDT, à quelques exceptions près, le juridique n'est pas une fin en soi et doit être mis au service de l'action syndicale. Plus spécifiquement, il doit venir en soutien de la négociation collective et de l'action des représentants du personnel dans les différentes instances où ils siègent. De manière assez unanime, tous les interviewés, militants ou juristes, partagent cette croyance dans un syndicalisme de proposition (Defaut, 2009 ; Barthélemy et al., 2012) et les services juridiques doivent venir en soutien de ce réformisme, comme d'autres fonctions internes (Guillaume, 2014). La montée en force des logiques juridiques, n'est donc pas analysée comme le signe d'une transformation du rôle du syndicalisme (O'Sullivan et al., 2015), tout du moins tel que le conçoit la CFDT. L'usage du droit et la maîtrise de l'expertise juridique contribuent à assoir la légitimité de l'organisation syndicale en tant que partenaire du dialogue social.

Enfin, cette enquête montre que les risques d'autonomisation du juridique à la CFDT sont encadrés, notamment par la subordination des experts juridiques aux responsables politiques. Cette situation ne contribue pas pour autant à un sentiment de fragilité ou de précarité de leur positionnement, comme cela a pu être le cas à d'autres époques (Willemez, 2003). On observe peu de variations dans l'interprétation du rôle de juriste interne, avec un positionnement en termes de « conseil » (Nelson et Nielsen, 2000), qui

apparaît centré sur la production de recommandations de type juridique dans une visée de prévention des risques, mais avec une prise en compte des logiques politiques. De ce point de vue les juristes ne se définissent pas strictement comme des experts et intègrent dans leur activité les logiques du champ militant. Leur influence dépend toutefois de leur capacité à faire preuve de pédagogie et à défendre leurs arguments, tout en intégrant les contraintes de l'action politique. Cette enquête, comme d'autres, souligne l'importance du positionnement et des stratégies de ces juristes internes sur le sens syndical (Guillaume, 2018 ; Lejeune, 2017 ; Vanhala, 2012) même si, à la CFDT, la subordination du juridique au politique reste claire. De manière intéressante, le droit – entendu ici comme le code du travail ou les normes légales « exogènes » – est tenu à distance pour mieux légitimer la négociation collective, mais le raisonnement et l'expertise juridiques servent de point d'appui à l'activité de négociation (censée produire des normes/règles (conventionnelles) plus ajustées et plus favorables aux salariés) pour faire mieux que le droit (Bereni, 2018).

CONCLUSION GENERALE

Les usages syndicaux du droit ont fait l'objet d'un nombre conséquent de publications et de recherches, rappelant que la juridicisation de l'activité syndicale est un phénomène ancien, repérée dès le Front Populaire (Poggioli, 2014), avec la création de revues, comme *Droit ouvrier* à la CGT (Genevée, 2014) et ensuite *Action Juridique* à la CFDT (Willemez, 2014), et avec l'essor des services juridiques confédéraux dans les années 1950 puis 1970 (Tellier, 2014). Cette centralité du droit dans l'activité syndicale s'est néanmoins nettement accrue et diversifiée ces dernières années dans le contexte de la diffusion d'une « politique des droits » (Baudot & Revillard, 2015), sans pour autant faire disparaître d'autres répertoires d'action, comme la grève. Dans le prolongement de ces travaux, cette enquête au sein de la CFDT offre une analyse originale, à la fois historique et contemporaine, des usages du droit par les militants pour en saisir les caractéristiques, mais aussi les variations selon les structures et les périodes, ainsi que les liens avec les formes de conflictualité. Sur ce dernier point, le constat de la perte de vitesse de la branche grève de la CNAS au profit de la branche juridique peut laisser à penser que le recours au contentieux, le plus souvent individuel, est venu suppléer à la baisse des formes plus classiques de mobilisation collective, comme la grève. Mais une analyse plus fine des motivations qui président au maintien d'une Caisse de grève et même au renforcement des modalités d'indemnisation des conflits permet de nuancer l'hypothèse d'une transformation radicale et définitive des modalités de l'action syndicale (même à la CFDT).

La place accordée à la grève dans les discours comme dans les pratiques s'est effectivement singulièrement réduite au profit d'une adhésion revendiquée aux vertus du dialogue social. Ce positionnement affiché et quasi officiel de la confédération à l'égard de cette modalité d'action a en outre réduit l'amplitude de son usage désormais circonscrit aux conflits locaux. Ceux-ci constituent la presque totalité des dossiers grève désormais traités par la CNAS lors des années « normales » (hors conflit exceptionnel comme celui autour de la réforme de la SNCF en 2018). De ce point de vue, et à partir de ces seules indications, la grève n'apparaît plus *de facto* comme le moyen d'action privilégié des syndicalistes de la CFDT. Cependant, n'oublions pas que ces constations sont émises à partir du seul échantillon des grèves traitées par la CNAS et l'étude réalisée

par le CEVIPOF a montré le recours encore fréquent à des débrayages de la part des adhérents et militants de la CFDT (Barthélémy et al., 2012).

Encore une fois, on se sait rien du volume de et la nature de celles qui ne le sont pas ; et on ne sait rien non plus de la connaissance qu'ont les syndicats de la CFDT de la prestation grève proposée par la CNAS. Comme le formule très modestement le responsable de la CNAS : « on ne connaît que les abonnés ». En outre, l'adoption du principe de carence dans le cadre des règles qui définissent les modalités de cette prestation, dans un contexte de raccourcissement de la durée des grèves au cours de ces dernières années en France, provoque sans nul doute un effet filtre, seuls les conflits d'importance restant dans l'épuisette de la CNAS. On sait que les adhérents de la CFDT continuent d'avoir recours à ce moyen d'action et que la fréquence de cet usage demeure conséquent (Barthélémy et al., 2012). Ils continuent d'y avoir recours car la grève reste, quoi que l'on en dise, l'une des modalités classiques du répertoire d'action à disposition des syndicalistes, et son usage s'inscrit dans un cadre légal parfaitement balisé. Compte tenu de l'orientation idéologique de la centrale syndicale, ainsi que du corps de représentations qui lui est attachée et auquel souscrivent avec des intensités variables ses adhérents, il semblerait que cet usage soit plus proportionné, « pragmatique » et de dernier recours. Peut-être. Encore faudrait-il le vérifier tant les éléments empiriques à l'appui de ce constat restent minces et fragiles, et tant l'usage de la grève peut-être différenciée selon les cultures professionnelles et les modes de management auxquels les syndiqués et leurs représentants sont (se trouvent) confrontés. S'il convient d'adopter ici quelques principes de prudence scientifiques, cela n'est pas pour relativiser nos propres résultats : le recours à la grève comme modalité d'action a connu, au sein de la CFDT, un infléchissement net et non discutable au cours des trente dernières années. Mais il convient de s'affranchir d'une vision simpliste, qui tendrait à faire croire au remplacement mécanique de la grève par la pratique contentieuse. Ce n'est pas ce que nous avons pu observer.

En effet, si la judiciarisation des relations de travail s'est nettement accrue dans les années 1990/2000, le volume des contentieux pris en charge par la CFDT est en diminution constante depuis dix ans. Notre enquête permet de complexifier le modèle de relation entre juridicisation - entendue comme la place croissante prise par le droit dans la régulation des rapports sociaux et notamment professionnels – et judiciarisation

– entendue comme l'utilisation des arènes judiciaires pour régler les disputes (Pélisse, 2009). Si la juridicisation peut être un support à la judiciarisation, les liens qui unissent ces processus sont de fait multiples et médiés par l'action d'intermédiaires du droit, en l'espèce la CFDT. On peut ainsi identifier plusieurs types d'interaction.

1) La judiciarisation peut d'abord être saisie comme un levier visant à accroître la juridicisation des relations professionnelles : ce cas est celui de situations peu légalisées, assimilées à des « vides juridiques », où les intermédiaires du droit saisissent les tribunaux dans l'optique de produire des normes (via la jurisprudence) et notamment des garanties pour les salariés. Cela correspond notamment à la stratégie d'action de la CFDT dans les années 1970, qui a débouché sur les lois Auroux confortant les gains jurisprudentiels des années précédentes. Cette stratégie est moins évidente aujourd'hui, mais peut être revitalisée par l'apparition de nouvelles modalités du capitalisme (Boltanski et Chiapello, 1999) – notamment concernant le « capitalisme de plateforme » (Abdelnour et Bernard, 2018) – extrêmement peu régulées [108]

2) La judiciarisation peut être également saisie comme un prolongement ou un accompagnement d'une juridicisation préalable. La judiciarisation va ainsi s'appuyer sur des normes légales ou conventionnelles préalables dans l'optique d'obtenir des tribunaux une interprétation plus précise de leur sens. C'est une stratégie qu'utilise largement la CFDT, comme on l'a vu par exemple à la suite des lois modifiant les règles de la représentativité syndicale.

3) La judiciarisation peut également se situer dans les creux de la juridicisation : par rapport au cas précédent, elle s'inscrit dans une modalité plus défensive et réactive. L'objectif est d'utiliser l'arme du droit et du tribunal – souvent comme arme de dernier recours – quand les régulations légales ne sont pas effectives parce que contournées et que les autres moyens de règlement du conflit ont échoué. On observe ainsi un contentieux important dans les TPE et PME où les illégalismes peuvent être nombreux et où les modalités de régulation professionnelles sont déficientes, le

[108] A moins que la stratégie consiste à réaligner ces nouvelles modalités sur des formes de régulation professionnelle « traditionnelles », comme on le voit dans les tentatives de faire requalifier en CDI les contrats d'auto-entrepreneur qui unissent des livreurs et des sociétés de livraison.

recours à la justice par les syndicats étant un moyen de compenser l'isolement des salarié.e.s. Les syndicats peuvent également saisir les tribunaux dans les situations où l'entreprise ne respecte pas les accords qu'elle a signés avec les syndicats représentatifs.

4) Enfin, il faut également envisager la situation où la juridicisation est un facteur de déjudiciarisation : l'augmentation de la régulation légale peut en effet pousser les organisations syndicales à se détourner de l'usage du droit à des fins offensives pour investir d'autres arènes, notamment la négociation, comme cela s'est passé après le vote des lois Auroux. La CFDT a ainsi accompagné cette juridicisation en se détournant des tribunaux pour investir d'autres modalités d'action. Le service juridique a ainsi réorienté son expertise juridique dans l'optique de la participation aux négociations, tout en plaçant cette expertise sous patronage politique. Dans cette optique de déjudiciarisation, le syndicat peut également jouer un rôle de filtre, en dissuadant les contentieux, que ce soit par tropisme pro-négociation ou par anticipation des jugements judiciaires défavorables pour les salariés. Le développement des méthodes alternatives de résolution des conflits (médiation, arbitrage, etc.) soutenu par la CFDT s'inscrit dans cette optique où le contentieux est conçu comme un échec et une contrainte pour les salarié.e.s (notamment en raison de son incertitude et des coûts matériels et psychologiques qu'il engage).

On le voit donc, il n'y a pas de relation mécanique et univoque entre juridicisation et (dé)judiciarisation. Cette complexité explique l'ambiguïté de la situation observée et des dénonciations croisées, certains reprochant une juridicisation et judiciarisation excessives, d'autres au contraire regrettant l'époque d'une utilisation offensive du judiciaire et voyant une menace dans le développement des modes alternatifs de résolution des conflits. L'enjeu est néanmoins d'importance pour la CFDT : elle ne peut se positionner sur une modalité uniquement défensive, où la juridicisation serait vécue comme une contrainte exogène avec laquelle il faudrait composer, et où la judiciarisation ne prendrait qu'une tournure réactive et individuelle. L'enjeu pour la CFDT est de se réapproprier positivement l'enjeu juridique, en redéveloppant explicitement une stratégie juridico-politique articulant expertise juridique, production conventionnelle et légale des normes et recours aux arènes judiciaires, notamment dans une optique exploratrice et anticipatoire des nouveaux enjeux (capitalisme de plate-forme), et pas

uniquement réactive sur des bases seulement individuelles et non collectives. Cela nécessite un effort de réflexivité auquel participe ce rapport.

BIBLIOGRAPHIE

Adam, G. (1967). L'unité d'action CGT-CFDT. *Revue Française de science politique*, vol. 17, n°3, p. 576-590.

Abdelnour, S. & Bernard, S. (2018). Vers un capitalisme de plateforme ? Mobiliser le travail, contourner les régulations. Présentation du Corpus. *La nouvelle revue du travail*, 13. Adresse : http://journals.openedition.org/nrt/.

Anfolfatto, D. (2007). *Les syndicats en France*. Paris, La Documentation Française.

Barthélemy, M., Dargent, C., Groux, G. & Rey, H. (2012). *Le réformisme assumé de la CFDT. Enquête auprès des adhérents*. Paris, Presses de Sciences Po.

Baudot, P. & Revillard, A. (2015). Introduction / Une sociologie de l'état par les droits. Dans *L'État des droits: Politique des droits et pratiques des institutions*. Paris: Presses de Sciences Po, p.11-58.

Beuscart, J.-S., Peerbaye, A. (2006). Histoires de dispositifs. *Terrains et Travaux*, n°11(2), p. 3-15.

Bereni, L. (2018). *Aux frontières de la raison des affaires. Le management de la diversité à New York et à Paris*. Mémoire original pour l'Habilitation à diriger les recherches, Université Paris Nanterre.

Béroud, S., Denis, J-M., Desage, G., Giraud, B. & Pélisse, J. (2008). *La lutte continue? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Editions du Croquant.

Berrey, E., Nelson, R.L & Nielsen, L.B (2017). *Rights on trial. How workplace discrimination law perspetuates inequality.* Chicago : University of Chicago Press.

Bevort, A. (1994). Le syndicalisme français et la logique du recrutement sélectif : le cas de la CFTC-CFDT. *Mouvement social*, n° 169, p. 109-136.

Boltansi, L. & Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.

Branciard, M. (1990). *Histoire de la CFDT. Soixante-dix ans d'action syndicale*. Paris, La Découverte.

Caire, G. (1978). *La grève ouvrière*. Paris, les Editions Ouvrières.

Carlier, A., Tenret, E. (2007). Des conflits de travail plus nombreux et plus diversifiés. Dares premières Synthèses, n° 08.1, février.

Chappe, V-A. (2013). Dénoncer en justice les discriminations syndicales : contribution à une sociologie des appuis conventionnels de l'action judiciaire. *Sociologie du travail*, vol.55 (3), 302-321.

Chappe, V-A., Denis, J-M., Guillaume, C. & Pochic, S. (2015). *Discrimination syndicale et reconnaissance des parcours syndicaux : les deux faces du dialogue social à la française ?* Rapport de recherche pour l'IRES.

Chappe, V-A. & Keyhani, N. (2018). La fabrique d'un collectif judiciaire. La mobilisation des cheminots marocains contre les discriminations à la SNCF. *Revue française de science politique*, vol. 68 (1), 7-29.

Colling, T. (2004). No Claim, No Pain ? The privatization of Dispute Resolution in Britain. *Economic and Industrial Democracy*, vol. 25 (4), 555-579.

Colling, T. (2006). What Space for Unions on the Floor of Rights? Trade Unions and Enforcement of Statutory Individual Employment Rights. *Industrial Law Journal*, vol. 35(2), 140-160.

Colling, T. (2010). Legal Institutions and the Regulation of Workplaces, in : Trevor, C. & Terry, M. (eds) *Industrial Relations. Theory and Practice*. Chichester : Wiley, p.323-346.

Colling, T. (2011). Droit individuel du travail et mobilisation du droit par les syndicats britannique. *L'Homme et la Société*, 182, 109-138.

Colling T. (2012). Trade Union Roles in Making Employment Rights Effective, in : Dickens, L. (ed.) *Making Employment Rights Effective. Issues of Enforcement and Compliance*. Oxford : Hart Publishing, p.183-204.

Conley, H. & Page, M. (2018). The Good, the Not So Good and the Ugly : Gender Equality, Equal Pay and Austerity in English Local Government. *Work, Employment and Society*, vol.32 (4), 747-767.

Contamin, G. & Spire, A. (2014). Les usages du droit dans la défense syndicale des salariés du public. Les stratégies de la CGT et de la CFDT au tribunal administratif, in: Narritsens, A. & Pigenet, M. (dir.) *Pratiques syndicales du droit. France XXèmeXXIème siècles*. Rennes : PUR, p.167-178.

Deakin, S., McLaughlin C. & Chai, D. (2012). Gender inequality and reflexive law : the potential of different regulatory mechanisms, in : Dickens, L. (ed). *Making employement rights effective. Issues of enforcement and compliance.* Oxford : Hart Publishing, p. 115-138.

Deakin, S., Fraser Butlin, S., McLaughlin C. & Polanska, P. (2015). Are litigation and collective bargaining complements or substitutes for achieving gender equality? A study of the British Equal Pay Act, *Cambridge Journal of Economics,* vol. 39(2), 381403.

Defaud, N. (2009), *La CFDT (1968-1995). De l'autogestion au syndicalisme de proposition*. Paris, Presses de Sciences Po.

Demazière, D. (2009) Postface. Professionnalisations problématiques et problématiques de la professionnalisation. *Formation emploi*, 108, 83-90.

Denis, J.M. (2003), Les syndicalistes de SUD-PTT : des entrepreneurs de morale ? *Sociologie du travail*, 45, 307-325.

Denis, J.-M. (2005). *Le conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine.* Paris, La Dispute.

Denis, J.-M. (2018). Ce que dit la Caisse Nationale d'Action Syndicale de la CFDT des conflits du travail et inversement. Communication aux *Journées Internationales de Sociologie du Travail*, Paris, 9-11 juillet 2018.

Dickens, L. (2012). *Making employment rights effective. Issues of enforcement and compliance.* Oxford : Hart Publishing.

Didry, C. (2016). *L'institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire.* Paris, La Dispute.

Dufour, C. Hege, A. (2005). Emplois précaires, emploi normal et syndicalisme. *Chronique internationale de l'IRES*, n° 97, p.5-22.

Edelman, L. (2016). *Working Law. Courts, Corporations, and Symbolic Civil Rights*. Chicago : University of Chicago Press.

Edelman, L. & Suchman, M. (1999). When the "Haves" Hold Court: Speculations on the Organizational Internalization of Law. *Law & Society Review,* vol. 33(4), 941-991.

Edelman, L., Riggs Fuller, S. and Mara-Drita, I. (2001). Diversity Rhetoric and the Managerialization of Law. *American Journal of Sociology*, vol. 106(6), 1589-1641.

Enclos, P. & Willemez, L. (2010). Justice en réforme, justices en lutte. *Savoir/Agir*, vol. 4(14), 9-10.

Epp, E. (2008). *The Rights Revolution: Lawyers, Activists, and Supreme Courts in Comparative Perspective.* Chicago : University of Chicago Press.

Fontaine, M. & Vigna, X. (2014). La grève des mineurs de l'automne 1948 en France. *Vingtième siècle. Revue d'histoire*, 1/121, 21-34.

Galanter, M. (1974). Why the "haves" come out ahead: speculations on the limits of legal change. *Law and Society Review,* vol. 9(1), 95–16.

Gaudeul, S. (1996), « Grèves d'entreprises localisées : de l'origine des conflits à leur règlement », CFDT-IRES.

Genevée, F. (2014). Les revues Le Droit ouvrier dans les années 1920 », in : Narritsens, A. & Pigenet, M. (dir.) *Pratiques syndicales du droit. France XXèmeXXIème siècles*. Rennes : PUR, p.37-48.

Giraud, B. (2017). « Quand on va au juridique, c'est qu'on a perdu ». Le droit comme contrainte dans les mobilisations syndicales ». *Politix,* vol. 2(118), 131-155.

Groux, G., Pernot, J.-M. (2008). *La grève.* Paris, Presses de Sciences Po.

Groux, G., Mouriaux, R. (1989). *La CFDT*. Paris, Economica.

Guillaume, C. (2014). *La CFDT. Sociologie d'une conversion réformiste*, Rennes : Presses universitaires de Rennes.

Guillaume, C. (2015). Les syndicats britanniques et le recours au contentieux juridique. *Nouvelle Revue du Travail*, vol. 7, 25-37.

Guillaume, C. (2018). When trade unions turn to litigation: « getting all the ducks in a row ». *Industrial Relations Journal, v*ol.49 (3), 227-241.

Guillaume, C., Pochic, S. & Chappe, V-A. (2018). The promises and pitfalls of collective bargaining for ending union victimization. Lessons from France, *Economic and Industrial Democracy*, vol.39 (3), 536-557.

Heery, E. (2010). Debating Employment Law: Responses to Juridification, in : Blyton, P., Heery, E. & Turnbull P.J (eds.), Reassessing the Employment Relationship: Management, Work and Organisations. London : Palgrave Macmillan, pp.71-96.

Kirk, E. (2017). The «problem » with the Employment Tribunal System : reform, rhetoric and realities for the clients of Citizens' Advice Bureaux ». *Work, Employment and Society*, *first published on June 19, 2017.*

IRES. (2017). Renouveau syndical : enjeux, stratégies et pratiques. *Chroniques internationales de l'IRES*, n° 160.

IRES. (2009). Les acteurs sociaux face à la crise. *Chroniques internationales de l'IRES*, n° 160, n°121.

Israël, L. (2009). *L'arme du droit*. Paris, Presses de SciencesPo.

Israël, L. (2001). Usages militants du droit dans l'arène judiciaire : le *cause lawyering*. *Droit et Société*, vol.49 (3), 793-824.

Labbé, D., Bevort, A. & Croisat, M. (1991) Effectifs, audience et structures syndicales en France depuis 1945 (Le cas de la CFTC-CFDT). Rapport de recherche, PACTE – Université Grenoble-Alpes.

Latta, G. & Lewis, R. (1974). Trade union legal services. *British Journal of Industrial Relations*, vol. 12(1), 56–70.

Le Crom, J.P. (2014). La stratégie judiciaire de la CFDT dans les années 1960-1970 », in : Narritsens, A. & Pigenet, M. (dir.) *Pratiques syndicales du droit. France XXèmeXXIème siècles*. Rennes : PUR, p.73-84.

Le Goff, J. (2004) *Du silence à la parole : une histoire du droit du travail, des années 1830 à nos jours*. Rennes, Presses Universitaires de Rennes.

Lejeune, A. (2017). Legal Mobilization within the Bureaucracy: Disability Rights and the Implementation of Antidiscrimination Law in Sweden. *Law & Policy*, first published on May 8, 2017.

Lejeune, A. & Orianne, J. (2014). Choisir des cas exemplaires : la *Strategic litigation* face aux discriminations. *Déviance et Société,* vol. 38 (1), 55-76.

Lejeune, A. & Yazdanpanah, H. (2017). Face au handicap : action syndicale et cadrages juridiques. *Politix*, vol. 2 (118), 55-76.

Leroy, Y. (2011). La notion d'effectivité du droit. *Droit et Société,* vol.3 (79), 715732.

Maire, E. (1986). Interrogations sur l'entreprise et l'anticapitalisme : l'individu et l'action syndicale », *CFDT Aujourd'hui*, 78, mars-avril, p. 43-60.

Maggi-Germain, N. (2006). Le licenciement des salariés protégés : processus et enjeux. *Droit et société*, vol. 62 (1), p. 179- 201.

Marty, N. (2005) *Perrier, c'est nous ! Histoire de la source Perrier et de son personnel*, Paris, Éditions de l'Atelier.

McCammon, H. (2001). Labor's Legal Mobilization. Why and When Do Workers File Unfair Labor Practices. *Work and Occupations,* vol.28 (2), 143-175.

McCann, M. (1994). *Rights at Work: Pay Equity Reform and the Politics of Legal Mobilization.* Chicago, University of Chicago Press.

Michel, H. (2017). Justice au travail et travail du droit : invitation à une sociologie différenciée du droit et de la justice. *Politix*, vol. 2 (118), 9-28.

Mouriaux, R. (1994). *Le syndicalisme en France depuis 1945*, Paris, La Découverte.

Mouriaux, R. (1985). *Syndicalisme et politique.* Paris, Les éditions ouvrières, 1985.

Nelson, R.L. & Nielsen, L.B. (2000). Cops, counsel, and entrepreneurs: Constructing

the role of inside counsel in large corporations. *Law and Society Review, vol.* 34(2), 457-493.

Olson, M. 1971. *The Logic of collective action public goods and the theory of groups*, Cambridge, MassHarvard University Press.

O'Sullivan, M., Turner, T., Kennedy, M. & Wallace, J. (2015). Is Individual Employment Law Displacing the Role of Trade Unions? *Industrial Law Journal*, vol.44 (2), 222-245.

Pélisse, J. (2007). Les usages syndicaux du droit et de la justice, in : Commaille, J. & Kaluszynski, M. (dir.) *La fonction politique de la justice*. Paris : La Découverte, pp.165-189.

Pélisse, J. (2009). Judiciarisation ou juridicisation ? Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail. *Politix*, vol. 86(2), 73-96.

Pélisse, J. (2014a). Plus de juges ou plus de droit ? Quelques éléments sur les conditions sociales du recours au droit et à la justice dans le travail, in : Narritsens, A. & Pigenet, M. (dir.) *Pratiques syndicales du droit. France XXème-XXIème siècles*. Rennes : PUR, p.217-228.

Pélisse, J. (2014b). *Le travail du droit. Trois études sur la légalité ordinaire*. Mémoire original pour l'Habilitation à diriger les recherches, Institut d'Etudes Politiques de Paris.

Perrot, M. (1984). *Jeunesse de la grève. France 1871-1890*. Paris Seuil.

Poggioli, M. (2014). La juridicisation de l'activité syndicale durant le Front Populaire (CGT, CFTC, CSPF), in : Narritsens, A. & Pigenet, M. (dir.) *Pratiques syndicales du droit. France XXème-XXIème siècles*. Rennes : PUR, p.25-36.

Purcell, J. (2012). Management and employment rights, in : Dickens, L. (ed). *Making employment rights effective. Issues of enforcement and compliance*. Oxford : Hart Publishing, p. 159-182.

Renton, D. (2012). *Struck out. Why Employment Tribunals Fail Workers and What Can be Done*. London: Pluto Press.

Rousseau, J.-M. (2018). *CNAS Compter sur la solidarité*. Brochure réalisée dans le cadre du 49ème congrès CFDT, Rennes.

Sirot, S. (2002). *La grève en France. Une histoire sociale (XIXe-XXe siècle).* Paris, Odile Jacob.

Sirot, S. (2007). La pauvreté comme une parenthèse : survivre en grève du XIXe siècle à la seconde guerre mondiale. *Cahiers d'histoire. Revue d'histoire critique*, 101, p. 5164

Siwek-Pouydesseau, J. (1989). *Les syndicats de fonctionnaires depuis 1948*, Paris, PUF.

Tellier, E. (2014). Changer le regard des militants sur le droit. La lente maturation des secteurs juridiques confédéraux (1945-1985), in : Narritsens, A. & Pigenet, M. (dir.) *Pratiques syndicales du droit. France XXème-XXIème siècles*. Rennes : PUR, p.61-72.

Tixier, P.-E. (1992). *Mutation ou déclin du syndicalisme ? Le cas de la CFDT*. Paris, PUF.

Tonneau, J-P. (2017). Les pratiques militantes d'un avocat travailliste contre les restructurations d'entreprises. Cinq cas de contestation judiciaire (1990-2000). *Politix*, vol.118 (2), 77-102.

Vanhala, L. (2009). Anti-discrimination Policy Actors and their use of Litigation Strategies: the Influence of Identity Politics. *Journal of European Public Policy*, vol. 16(5), 738-754.

Vanhala, L. (2012). Legal Opportunity Structures and the Paradox of Legal Mobilization by the Environmental Movement in the UK. *Law and Society Review*, vol. 46(3), 523-556.

Verdier, J-M. (1971). Du contrat au statut et du droit individuel aux libertés publiques. *JCP. La semaine juridique*, vol. 43, p. 2422.

Verrier, B. (2010). Le syndicalisme de services : une piste pour un renouveau des relations sociales ? La note de veille de la CAS, n°190.

Willemez, L. (2003). Quand les syndicats se saisissent du droit. Invention et redéfinition d'un rôle ». *Sociétés Contemporaines*, vol.52, 17-38.

Willemez, L. (2009). Les conseillers prud'hommes : entre professionnels du droit et permanents syndicaux in : Demazière, D. (dir.) *Sociologie des groupes professionnels*, Paris : La Découverte, p.263-273.

Willemez, L. (2014). Universitaires, syndicalistes et avocats en collaboration : les revues juridico-syndicales dans le champ du droit du travail, in : Narritsens, A. et Pigenet, M. (dir.) *Pratiques syndicales du droit. France XXème-XXIème siècles*. Rennes, PUR, p.49-60.

Willemez, L. (2017a). Une pédagogie du droit sous contrainte. Les syndicalistes et les inspecteurs du travail dans l'activité de consultation juridique. *Politix*, vol. 118(2), 103-130.

Willemez, L. (2017b). *Le travail dans son droit. Sociologie historique du droit du travail en France (1892-2017).* Paris: LGDJ.

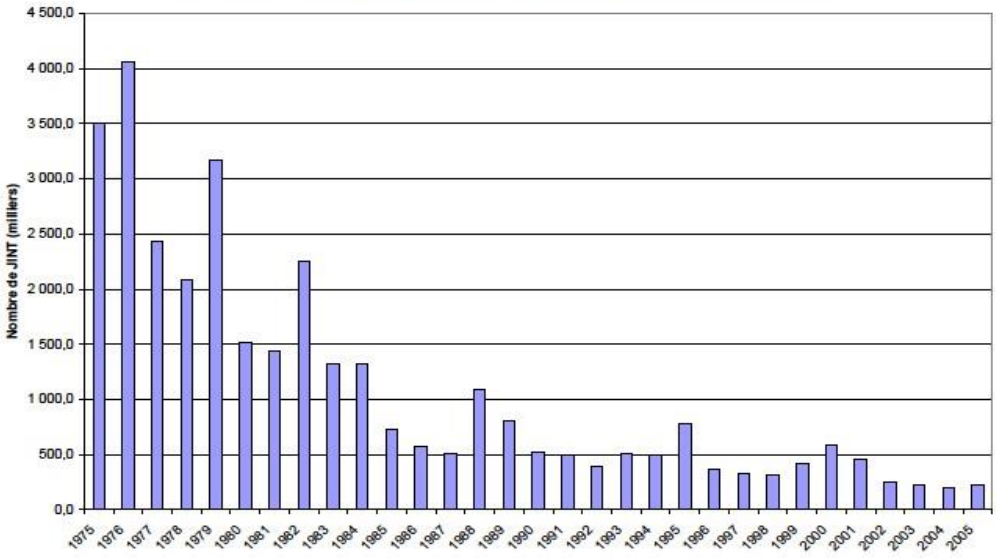
Annexe 1 : Profils de interviewés

Structures	Fonction	Profil	Sexe
Fédération des Syndicats Généraux de l'Education Nationale (SGEN)	Juriste	Militant formé au droit	Homme
Fédération Formation et Enseignement Privés (FEP)	Juriste	Professionnelle du droit	Femme
Fédération Formation et Enseignement Privés (FEP)	Juriste	Militante	Femme
Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines (FGMM)	Juriste	Militant formé au droit	Homme
Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines (FGMM)	Juriste	Professionnel du droit	Homme
Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines (FGMM)	Responsable politique	Militant	Femme
Fédération Générale Agroalimentaire (FGA)	Juriste	Professionnelle du droit	Femme
Fédération Nationale Construction Bois (FNCB)	Juriste	Professionnelle du droit	Femme
Fédération Générale des TransportsEquipements (FGTE)	Juriste	Professionnelle du droit	Femme
Fédération Nationale Interco	Juriste	Professionnelle du droit	Femme
Fédération de la Chimie et de l'Energie (FCE)	Juriste	Professionnelle du droit	Femme
Fédération CFDT Communication, Conseil, Culture (F3C)	Juriste	Professionnel du droit	Homme
Fédération des Services de Santé et des Services Sociaux (Santé Sociaux)	Responsable politique	Militante	Femme
Fédération des Services	Responsable politique	Militant	Homme
Fédération des Services	Juriste	Professionnelle du droit	Femme
Confédération	Juriste	Inspectrice du travail	Femme
Confédération	Juriste	Professionnelle du droit	Femme
Confédération	Juriste	Professionnelle du droit	Femme
Confédération	Juriste	Professionnelle du droit	Femme
Confédération	Juriste	Professionnel du droit	Homme
Confédération	Secrétaire confédéral CNAS	Militant	Homme
Confédération	Responsable politique	Militante	Femme
Confédération	Responsable politique	Militant	Homme
Union départementale 75	Juriste	Professionnelle du droit	Femme
Union régionale Ile-de-France	Juriste	Militant	Homme
Syndicat Santé Sociaux 75	Secrétaire générale	Militante	Femme

Syndicat Bétor Pub- Syndicat CFDT de la nouvelle économie (BETOR)	Secrétaire général	Militant	Homme
Syndicat énergie chimie de l'Ile-deFrance (SECIF)	Secrétaire général	Militant	Homme
Syndicat énergie chimie de l'Ile-deFrance (SECIF)	Membre du syndicat	Militante	Femme
Syndicat énergie chimie de l'Ile-deFrance (SECIF)	Juriste	Professionnelle du droit	Femme
Syndicat des assistants maternels et des salariés des services à la personne d'Îlede-France (SAMSSAP)	Secrétaire générale	Militante	Femme
Syndicat des assistants maternels et des salariés des services à la personne d'Îlede-France (SAMSSAP)	Membre du syndicat	Militante	Femme
Syndicat Prévention Sécurité Ile-deFrance (SFPS)	Secrétaire général	Militant	Homme
Syndicat Prévention Sécurité Ile-deFrance (SFPS)	Membre du syndicat en charge du juridique	Militant	Homme
Syndicat Métallurgie 44	Secrétaire général	Militant	Homme
Accenture	Délégué syndical	Militant	Homme
Euroviande	Délégué syndical	Militant	Homme
PSA	Déléguée syndicale	Militante	Femme

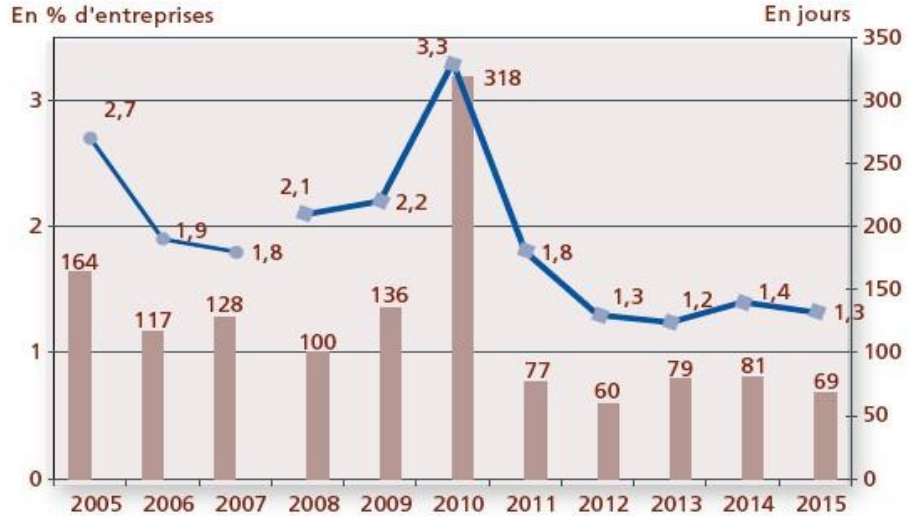
Annexe 2 : Evolution de la grève en JINT (1975-2005) et en nombre d'entreprises ayant déclaré au moins une grève et en nombre de jours de grève pour 1000 salariés (2005-2015)

Graphique 1
Nombre de jours de grève recensés par l'inspection du travail (1975-2005)



Note : conflits localisés, hors transports à partir de 1996.
Source : Dares.

Entreprises ayant déclaré au moins une grève et nombre de jours de grève pour 1 000 salariés de 2005 à 2015*



* À partir des données 2008, la pondération de l'enquête a été revue, d'où une rupture de série.

Lecture : en 2015, 1,3 % des entreprises ont connu au moins une grève dans l'entreprise ou l'un de ses établissements et le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés est égal à à 69 jours pour 1 000 salariés.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

Annexe 3 : CONDITIONS GENERALES D'INTERVENTION DE LA CNAS 1974 (BRANCHE GRÈVE) RESUMÉ

SOUTIEN AUX ADHÉRENTS EN GRÈVES OU LOCK-OUTES

En contrepartie du versement régulier de sa cotisation, l'adhérent CFDT en grève perçoit une prestation journalière qui représente en 1974 6 fois la part de cotisation mensuelle versée à la caisse de résistance. Le rapport est ainsi de $\frac{1 \text{ prestation}}{6 \text{ cotisations}}$

CAS DE NON INDEMNISATION

- Grève générale se situant dans le cadre d'un mot d'ordre confédéral
- Moins de 6 mois d'adhésion de l'adhérent
- Moins de 6 mois d'existence d'une section syndicale
- Trois mois de retard dans le paiement de la cotisation mensuelle par l'adhérent
- Absence de l'adhérent pour repos, congés, maladie pendant la grève
- Reprise du travail par l'adhérent sans décision du syndicat (ou de la section)
- Non respect des consignes données par le syndicat pour : le pointage de la carte de grève – l'assistance aux réunions d'information et assemblées générales du syndicat

GREVE INDEMNISÉE EN PRESTATIONS COMPLETES

Dans le cas de grève continue

Tous les jours ouvrables ou fériés non payés de la période de grève (1 semaine = 6 prestations journalières) jusqu'au 24ème jour ouvrable - Tous les jours (y compris le dimanche) à partir du 25ème jour

Dans le cas de grèves successives ou tournantes

Dans un mois de date à date, chaque tranche complète de 8 heures ouvre droit à une prestation journalière (…) Le nombre d'heures sera transformé en nombre de jours pour le calcul du nombre de prestations : - de 8h à 15h : 1 jour ; de 16h à 23h : 2 jours ; de 24h à 31h : 3 jours, etc.

Dans le cas de lock-out ou chômage technique

- Une journée minimum
- 15 jours maximum
- Au-delà une prolongation doit être demandée et peut être accordée par le comité de gestion suivant la situation.

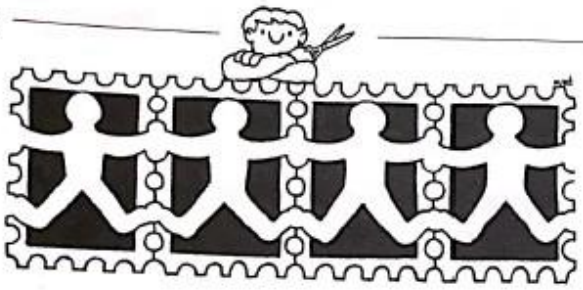
GREVE INDEMNISÉE EN PRESTATIONS RÉDUITES

- La grève d'une journée isolée et la première période de 8 heures de grève successives ou tournantes dans un mois de date à date n'ouvrent droit qu'à une prestation réduite, sauf si dans les trois mois qui précèdent, une grève a déjà eu lieu.
- La dernière grève, quelle que soit sa durée, ouvre la période des trois mois statutaires

MONTANT DES PRESTATIONS JOURNALIERES (en euros)

	1974		1975		1976	
	Prestatio ıs		Prestations		Prestations	
	compl.	réduites	compl.	réduites	compl.	réduites
1ere cat.	5,50	5	6,30	5	7,10	5
2e cat.	11	10	12,10	10	13,20	10
3e cat.	16,50	15	17,90	15	19,30	15
4e cat	22,10	20	24	20	26,20	20

Annexe 4 : Document d'information sur la CNAS (1981)



A quoi sert la CNAS ?

Après avoir ouvert ses livres sur ses effectifs syndiqués et ses ressources (« Syndicalisme » du 29 janvier), la Confédération fait à présent la lumière sur la Caisse nationale d'action syndicale.

La Caisse nationale d'action syndicale (CNAS) a été mise en place au 1er janvier 1974, à la suite d'une décision du 36e congrès (Nantes, 1973).

La CNAS assure un soutien financier des adhérents de la CFDT par une solidarité permanente entre tous. Elle permet d'accroître l'efficacité de l'action syndicale lors de conflits, et de combattre la répression antisyndicale qui en découle trop souvent. La CNAS est administrée par un comité de gestion de onze membres, dont le trésorier confédéral ou son représentant, élu par le Conseil national qui suit chaque congrès confédéral, à partir de candidatures présentées par les fédérations et régions.

Les demandes d'interventions sont faites par les syndicats et sous leur seule responsabilité. Une suite leur est donnée dans la mesure où elles correspondent aux règles d'intervention.

Interventions de la CNAS

La CNAS intervient principalement sur trois aspects du combat syndical.

- Soutien aux adhérents en grève ou lock-outés par le versement d'une prestation journalière.
- Garantie de 90 % du salaire net aux adhérents sanctionnés pour leurs activités syndicales ; mise à pied d'une journée minimum, licenciement pendant deux mois en principe (souvent prolongé par le comité de gestion).
- Participation aux dépenses supportées par les syndicats dans les actions en justice engagées sur la défense du droit syndical.

A cela s'ajoutent, par l'intermédiaire d'un fonds tactique, le soutien d'actions en justice qui présentent un caractère d'intérêt général ; la participation aux conséquences civiles et pénales des jugements, lorsque l'activité syndicale est à l'origine des poursuites ; une assurance accident qui couvre les militants.

Ressources de la CNAS

Les ressources de la CNAS proviennent essentiellement des cotisations des adhérents de la CFDT auxquelles s'ajoutent quelques dons. Sur chaque cotisation versée, une part revient à la CNAS.

Cette part pour la première catégorie, obligatoire, est de 2,36 F par timbre en 1981. Deux taux de cotisation supplémentaires et volontaires sont arrêtés par le comité de gestion, ils ouvrent droit en cas de grève à un montant supérieur de prestation journalière de grève à condition que l'un ou l'autre de ces taux soit choisi par l'ensemble des adhérents d'une même section syndicale d'entreprise.

La cotisation de la première catégorie, indexée sur la cotisation confédérale, devrait être cependant sensiblement revalorisée en 1982 par le relèvement du minimum de cotisation de base par rapport aux salaires. Elle atteindrait la valeur de 25 % du SMIC horaire en 1985 (décision du congrès de Brest, mai 1979).

Cette cotisation donne droit en cas de grève et à partir du deuxième jour, sans limitation de durée ensuite, à une prestation journalière suivant la catégorie de 14,20 F, 21,90 F et 37,30 F pour 1981. Cependant pour en bénéficier, le gréviste doit être depuis au moins six mois adhérent à la CFDT et à jour de ses cotisations.

Bilan de l'effort de solidarité

• En ce qui concerne les grèves.

En 1979, 1 535 dossiers de grèves supérieures à 24 heures ont été enregistrés pour 10 170 000 F de prestations.

En 1980, 1 008 dossiers ont été enregistrés pour 5 865 000 F de prestations. Les données 1980 sont provisoires, mais resteront probablement inférieures à 1979.

Quelques exemples de prestations versées :

— Conflit Défense nationale de mai-juillet 1979 : 1 118 500 F dont 721 340 F pour le seul Arsenal de Brest.

— Conflit Alsthom-Atlantique (établissement de Belfort) : 341 208 F.

— Conflit Rhône-Poulenc-Roussillon de 1980 : 182 030 F.

— Conflit nettoyeurs du métro de 1980 : 658 200 F.

• En ce qui concerne le soutien aux actions en justice.

Pour 1979, 379 dossiers ont été pris en charge pour un montant de 1 803 500 F.

Pour 1980, 490 dossiers ont été enregistrés et un montant de 2 397 889 F a été provisionné sur les dossiers ayant reçu un accord de prise en charge. C'est donc un chiffre provisoire qui marque cependant une nette progression en 1980.

Il faut noter que s'ajoutent à la répression habituelle sur les délégués, des cas de licenciements et délits d'entraves sur les nouveaux conseillers prud'hommes.

• En ce qui concerne le soutien aux victimes de la répression.

Pour 1979, 79 dossiers ont été constitués et 47 licenciements soutenus pour un montant d'intervention de 546 350 F.

Pour 1980, 99 dossiers ont été constitués et 86 licenciements soutenus pour un montant d'intervention de 600 755 F.

En définitive, aucune autre centrale syndicale ouvrière française n'a jusqu'à ce jour, fait un effort aussi considérable pour concrétiser la solidarité financière de ses adhérents. Depuis 1974, près de 67 millions et demi de francs, soit près de 7 milliards de centimes ont été versés pour l'ensemble des interventions. Au total, le montant des prestations versées est de 12 520 000 F pour l'année 1979, et de 8 862 000 F pour l'année 1980 (chiffres provisoires).

Il n'est pas besoin de longs discours pour mesurer les conséquences d'une réduction des effectifs cotisants sur l'efficacité de la CNAS. Raison de plus dans la période actuelle pour redoubler d'efforts en matière de syndicalisation, et faire de la caisse de résistance une raison supplémentaire d'adhérer à la CFDT. □